**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DALAM PERJANJIAN KERJA**

**(Studi Kasus PT. Indo Hutama Jaya)**

**OLEH**

# Muhammad Yunus 20911017/Magister Hukum



**SEKOLAH PASCASARJANA PROGRAM STUDI HUKUM PROGRAM MAGISTER**

**UNIVERSITAS DHARMAWANGSA MEDAN**

**2022**

## PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DALAM PERJANJIAN KERJA

**(Studi Kasus PT. Indo Hutama Jaya)**

## TESIS

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister Hukum**

## Dalam Program Studi Hukum Program Pascasarjana Universitas Dharmawangsa

**OLEH**

## MUHAMMAD YUNUS

**20911017/Magister Hukum**



## SEKOLAH PASCASARJANA PROGRAM STUDI HUKUM PROGRAM MAGISTER

**UNIVERSITAS DHARMAWANGSA MEDAN**

## 2022

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nama | : | Muhammad Yunus |
| NPM | : | 20911017 |
| Program Studi | : | Hukum |
| Konsentrasi | : | Hukum Bisnis |
| Judul | : | Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dalam Perjanjian Kerja (Studi  Kasus PT. Indo Hutama Jaya) |

**Menyetujui, Medan, 04 Juni 2022**

## Pembimbing I Pembimbing II

**Dr. Tarmizi, S.H., M.Hum Dr. H. Kusbianto, S.H., M.Hum NIDN: 0029125702 NIDN: 0029125702**

## Penguji

**Dr. Ruslan, S.H., M.H NIDN: 8952620021**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nama | : | Muhammad Yunus |
| NPM | : | 20911017 |
| Program Studi | : | Hukum |
| Konsentrasi | : | Hukum Bisnis |
| Judul | : | Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dalam Perjanjian Kerja (Studi  Kasus PT. Indo Hutama Jaya) |

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis yang saya susun ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh Gelar Magister Hukum disuatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan penulis juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Demikian permuatan ini saya perbuat dengan sadar dan sebenarnya, dan saya bersedia menerima sanksi hukum dan sanksi lainnya yang ditetapkan oleh Sekolah Pascasarjana Program Studi Hukum Program Magister Universitas Dharmawangsa sesuai dengan hukum yang berlaku di Indonesia dan Peraturan serta kebijakan yang dikeluarkan oleh Sekolah Pascasarjana Program Studi Hukum Program Magister Universitas Dharmawangsa, bila melanggar pernyataan ini.

Medan, 04 Juni 2022 Saya Menyatakan

**Muhammad Yunus**

20911017

## PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DALAM PERJANJIAN KERJA (STUDI KASUS PT. INDO HUTAMA JAYA)

**MUHAMMAD YUNUS**

PT. Indo Hutama Jaya yang bergerak dalam bidang konstuksi mekanikal sipil telah terdaftar di bagian pengawasan depertemen tenaga kerja, ada beberapa kejanggalan atau permasalahan yaitu hak jaminan tentang keselamatan dan kesehatan kerja bagi para tenaga kerja yang bekerja di perusahan PT. Indo Hutama Jaya, seperti tidak lengkapnya penggunaan APD yang telah disediakan oleh perusahaan atau tidak mengikuti prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mencegah atau meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, maka PT. Indo Hutama Jaya melaksanakan SMK3. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif dan empiris. Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Adapun metode analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah Perjanjian kerja yang diatur dalam Pasal 1601 a KUH Perdata harus memuat syarat-syarat sahnya perjanjian sesuai dengan Pasal 1320 KUH Perdata seperti adanya kesepakatan kedua pihak, adanya kecakapan dalam membuat perikatan, adanya suatu hal tertentu, dan adanya suatu sebab yang halal. Pelaksanaan perlindungan hukum di PT. Indo Hutama Jaya adalah adanya perlindungan hukum atas jam kerja dan istirahat, gaji atau upah, bonus atau tunjangan, dan adanya fasilitas mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja, seperti alat-alat pelindung diri, tempat pos jaga, kamar mandi. Namun dalam perjanjian kerja PT. Indo Hutama Jaya, pekerja tidak mendapat perlindungan mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan pekerja tidak diikutsertakan dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Untuk pelaksanaan perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT. Indo Hutama Jaya sesuai Undang-undang No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja. Perlindungan hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam perundang-undangan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, khususnya Pasal 3 yang menetapkan syarat-syarat keselamatan kerja pada perusahaan. Dan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja/pekerja, pengupahan, dan kesejahteraan. Perundang-undangan yang mengatur Keselamatan dan Kesehatan Kerja ini juga didukung oleh Peraturan Pemerintah, Peraturan Menteri, Keputusan Menteri Mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Instruksi Menteri, dan Surat Edaran dan Keputusan Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan.

## Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja, Outsourcing, Kecelakaan Kerja

### ABSTRACT

### LEGAL PROTECTION OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH IN WORKING AGREEMENTS (CASE STUDY OF PT. INDO HUTAMA JAYA)

## MUHAMMAD YUNUS

*PT. Indo Hutama Jaya which is engaged in civil mechanical construction has been registered with the supervision of the Ministry of Manpower, there are some irregularities or problems, namely the right to guarantee on occupational safety and health for workers who work at PT. Indo Hutama Jaya, such as incomplete use of PPE provided by the company or not following the work procedures set by the company. To prevent or minimize the occurrence of work accidents and occupational diseases, PT. Indo Hutama Jaya implements SMK3. The research method used is normative and empirical juridical research. The nature of the research used in this research is descriptive analysis. Sources of data used in this study are primary and secondary data. The data analysis method used in this research is descriptive qualitative. Based on the results of the research, the conclusion in this study is that the work agreement regulated in Article 1601 a of the Civil Code must contain the conditions for the validity of the agreement in accordance with Article 1320 of the Civil Code such as an agreement between the two parties, the ability to make an engagement, the existence of a certain thing, and there is a valid reason. Implementation of legal protection at PT. Indo Hutama Jaya is the existence of legal protection for hours of work and rest, salary or wages, bonuses or allowances, and the existence of facilities regarding Occupational Safety and Health, such as personal protective equipment, guard posts, bathrooms. However, in the work agreement PT. Indo Hutama Jaya, workers do not receive protection regarding Occupational Health and Safety and workers are not included in the BPJS Employment program. For the implementation of Occupational Safety and Health protection at PT. Indo Hutama Jaya according to Law no. 1 of 1970 concerning Occupational Safety. The legal protection of Occupational Health and Safety in the legislation is in accordance with Law Number 1 of 1970 concerning Occupational Safety, especially Article 3 which stipulates the requirements for work safety in companies. And Law Number 13 of 2003 concerning Manpower which provides legal protection for workers, wages, and welfare. The legislation governing Occupational Safety and Health is also supported by Government Regulations, Ministerial Regulations, Ministerial Decrees Regarding Occupational Safety and Health (K3), Ministerial Instructions, and Circulars and Decrees of the Director General of Industrial Relations and Labor Inspection.*

### Keywords: Legal Protection, Labor, Outsourcing, Work Accident

## KATA PENGANTAR

Assalamu’alaikum Wr.Wb.

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT, serta shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabatnya sehingga akhir zaman semoga kita mendapat syafaatnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini guna memenuhi salah satu untuk mempeoleh gelar Magister Hukum Universitas Dharmawangsa Medan.

Syukur alhamdulillah dengan rahmat dan ridho-Nya disertai dengan usaha- usaha dan kemampuan yang ada, Tesis dengan judul “**Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dalam Perjanjian Kerja (Studi Kasus PT. Indo Hutama Jaya)**”

Disadari sepenuhnya keterbatasan yang dimiliki, kekurangan dan kekhilafan yang ada pada diri penulis. Meskipun telah berusaha untuk memberikan yang terbaik namun masih banyak kekurangan-kekurangan atau kesalahan-kesalahan. Maka untuk itu dengan senanng hati menerima saran-saran dan kritik yang sehat dari semua pihak yang sifatnya membangun guna menunjang kesempurnaan tesis ini.

Pada kesempatan ini, ingin disampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah banyak memberi bantuan dalam menyelesaikan Tesis, teruma sekali kepada :

1. Bapak Dr. H. Zamakhsyari Lc, MA selaku Rektor Universitas Dharmawangsa Medan.
2. Bapak Dr. Kusbianto, SH, M.Hum selaku Direktur Pascasarjana Universitas Dharmawangsa dan dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dukungan, serta saran dan kritik dari awal penelitian, sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
3. Bapak Prof. Dr. Tarmizi, SH., M.Hum selaku dosen pembimbing I, yang meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan kepada Penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
4. Bapak/Ibu Dosen selaku staf pengajar yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu, yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan.
5. Teristimewa kepada kedua orangtua tercinta yang telah mendidik dan mengasuh penulis dengan penuh kasih sayang serta berkat doa dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis.
6. Seluruh teman-teman S2 Hukum, Penulis menyampaikan terima kasih karena telah memberikan semangat dan dorongan positif dalam menyelesaikan tesis ini.

Penulis menyadari Penulisan Tesis ini jauh dari sempurna, penulis menerima kritik dan saran bersifat membangun demi penyempurnaan Tesis ini. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat kepada semua pihak, terutama bagi kemajuan ilmu pengetahuan khususnya dibidang ilmu hukum.

Medan, 04 Juni 2022 Penulis

Muhammad Yunus

## DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK i

[ABSTRACT ii](#_TOC_250003)

[KATA PENGANTAR iii](#_TOC_250002)

[DAFTAR ISI v](#_TOC_250001)

[DAFTAR TABEL vii](#_TOC_250000)

[BAB I PENDAHULUAN 1](#_bookmark0)

* 1. [Latar Belakang 1](#_bookmark1)
  2. [Rumusan Masalah 9](#_bookmark2)
  3. [Tujuan Penelitian 9](#_bookmark3)
  4. [Manfaat Penelitian 10](#_bookmark4)
  5. [Keaslian Penulisan 10](#_bookmark5)
  6. [Kerangka Teori dan Konsepsi 14](#_bookmark6)
  7. [Metode Penelitian 20](#_bookmark7)
     1. [Jenis dan Sifat Penelitian 20](#_bookmark8)
     2. [Sumber Data Penelitian 21](#_bookmark9)
     3. [Teknik Pengumpulan Data 23](#_bookmark10)
     4. [Analisis Data 23](#_bookmark11)

[BAB II HAK DAN KEWAJIBAN PENGUSAHA DAN PEKERJA DALAM](#_bookmark12) [KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA 52](#_bookmark12)

1. [Perjanjian Kerja 52](#_bookmark13)
   1. [Syarat-syarat sahnya Perjanjian kerja 29](#_bookmark14)
   2. [Unsur-unsur Perjanjian kerja 33](#_bookmark15)
   3. [Jenis Perjanjian kerja. 36](#_bookmark16)
   4. [Isi perjanjian kerja 38](#_bookmark17)
2. [Asas-Asas dalam Perjanjian Kerja 39](#_bookmark18)
3. [Hak dan Kewajiban Normatif para pihak dalam Perjanjian Kerja. 44](#_bookmark19)

[BAB III PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM KESELAMATAN](#_bookmark20) [DAN KESEHATAN KERJA PADA PT. INDO HUTAMA JAYA 52](#_bookmark20)

1. [Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Indo Hutama Jaya. 52](#_bookmark21)
2. [Kendala dan Solusi Dalam Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja..](#_bookmark22)

[................................................................................................................ 73](#_bookmark22)

* 1. [Kendala dan solusi pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja 73](#_bookmark23)
  2. [Upaya yang dilakukan oleh tenaga kerja jika terjadi pelanggaran](#_bookmark24) [terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan. 74](#_bookmark24)

1. [Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam perjanjian kerja di PT. Indo Hutama](#_bookmark25) [Jaya 78](#_bookmark25)

## [BAB IV PENERAPAN SANKSI HUKUM BAGI PENGUSAHA DAN](#_bookmark26) [PEKERJA TERHADAP KESELAMATAN DAN KESEHATAN](#_bookmark26) [KERJA (K3) 88](#_bookmark26)

1. [Peraturan Yang Mengatur Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Indonesia 88](#_bookmark27)
2. [Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di Perusahaan](#_bookmark28)

[.............................................................................................................. 105](#_bookmark28)

* 1. [Keselamatan di tempat kerja 105](#_bookmark29)
  2. [Pedoman Keselamatan Kerja 106](#_bookmark30)
  3. [Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di](#_bookmark31) [Perusahaan 107](#_bookmark31)

1. [Peran Pemerintah Dalam Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di](#_bookmark32) [Indonesia 112](#_bookmark32)
   1. [Pengawasan Ketenagakerjaan Mengenai Keselamatan dan Kesehatan](#_bookmark33) [Kerja 114](#_bookmark33)
   2. [Sanksi Dalam Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja 119](#_bookmark34)

## [BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 121](#_bookmark35)

1. [Kesimpulan 121](#_bookmark36)
2. [Saran 122](#_bookmark37)

## DAFTAR PUSTAKA

**DAFTAR TABEL**

Halaman

1. Data Jumlah Kecelakaan Kerja di PT. Indo Hutama Jaya tahun 2017- 2020..................................................................................................... 69

# BAB I PENDAHULUAN

## Latar Belakang

Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal 27 ayat (2) memberi makna bahwa negara menjamin hak setiap orang untuk mendapatkan perlindungan dan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaannya. Perlindungan yang dimaksudkan adalah untuk menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Sejalan dengan itu pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalan pembangunan serta untuk melindungi hak dan kepentingan sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dan kemitraan, oleh karena itu sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dalam mewujudkan kesejahteraan.

1

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku untuk mencapai tujuan pembangunan. Tenaga kerja merupakan aset perusahaan yang harus diberikan perlindungan khususnya mengenai aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mengingat ancaman ini sangat berpotensi dengan perjanjian kerja dalam perusahaan.1

Semakin berkembangnya dunia usaha di Indonesia yang berorientasi pada keuntungan, yang menganggap bahwa hal yang terpenting dari perusahaan adalah mengambil keuntungan yang sebesar-besarnya, telah mendorong para pekerja untuk bekerja lebih giat sesuai dengan kebutuhan pasar. Dimana dalam hal ini, tidak jarang menyebabkan pekerja menjadi cidera. Cidera yang dimaksud sangat beragam, dari cidera pada otot sampai kepada cidera yang menyebabkan adanya korban jiwa.

Pekerja dikatakan sebagai tulang punggung perusahaan karena memang mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja, tidak akan mungkin perusahaan bisa jalan dan berpartisipasi dalam pembangunan nasional.2 Bahkan perusahaan tanpa pekerja seperti pesawat tanpa mesin atau seperti jasmani tanpa roh. Pekerja merupakan pihak yang memiliki peran didalam menggerakkan roda kehidupan atau keberlangsungan usaha dari suatu perusahaan.3

1 Gerry Silaban dan Salomo Perangin-angin, *Hak Dan Atau Kewajiban Tenaga Kerja Dan Pengusaha/ Pengurus Yang Ditetapkan Dalam Peraturan Perundangan Keselamatan Dan Kesahatan Kerja*, Medan: USU Press, 2008, hal. 1.

2 Lalu Husni, *Perlindungan Buruh (Arbeidsbescherming*), dalam Zainal Asikin, dkk, *Dasar- Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002, hal. 75.

3 Suria Ningsih, *Mengenal Hukum Ketenagakerjaan*, Medan: USU Pers, 2011, hal. 98

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi suatu perusahaan, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat dijaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaannya. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan bagi pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran- pemikiran ini merupakan awal dari kegiatan perlindungan bagi pekerja yang dalam praktek sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktifitas dan kestabilan perusahaan.4

Oleh karena itu, untuk dapat melindungi keselamatan dan kesehatan bagi pekerja guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal, maka diselenggarakanlah upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagaimana amanat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 86 ayat (1) huruf a, bahwa:

”Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja.”

Upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi.5

Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat dengan K3 adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan

4 Lalu Husni, *op.cit.*, hal. 75

5 Penjelasan Pasal 86 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.6 Menurut *American Society of Safety and Engineering* (ASSE), K3 diartikan sebagai bidang kegiatan yang ditujukan untuk mencegah semua jenis kecelakaan yang ada kaitannya dengan lingkungan dan situasi kerja.7

K3 juga diperlukan seiring dengan perkembangan industri yang membawa serta penggunaan berbagai alat, mesin, instalasi dan bahan-bahan berbahaya maupun beracun. Penggunaan alat dan bahan yang awalnya bertujuan untuk memudahkan pekerja dalam melakukan pekerjaannya kerap justru menimbulkan peningkatan risiko kerja dalam proses penggunaan/pengerjaannya. Risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang pada tingkat tertentu dapat menyebabkan putusnya perjanjian kerja sehingga kelangsungan pekerjaan/penghidupan pekerja dan keluarganya tidak lagi dapat dipertahankan. Disisi lain, terdapat risiko bagi perusahaan berupa kemungkinan terjadinya berbagai kerusakan di lingkungan kerja dalam kaitannya dengan kelangsungan aset dan alat produksi serta timbulnya biaya-biaya kompensasi.8

Tujuan K3 adalah untuk menjamin keberlangsungan sistem perjanjian kerja secara harmonis.9 Karena keberhasilan dan keuntungan perusahaan sangat bergantung pada pekerja. Apabila pekerja nyaman dan mendapatkan perlakuan yang baik dari perusahaan, maka produktifitas pekerja akan maksimal. Sebab mereka memandang keuntungan perusahaan adalah berkah pula bagi kesejahteraan mereka.10

6 Pasal 1 angka 2 Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

7 Suria Ningsih, *op.cit.*, hal. 131.

8 Aloysius Uwiyono, dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014, hal. 78.

9 Ikhwan Fahrojih, *Hukum Perburuhan (Konsepsi, Sejarah dan Jaminan Konstitusional*), Malang: Setara Press, 2016, hal. 33.

10 Abdul Rasyid Saliman, Hukum Bisnis untuk Perusahaan, Jakarta: Kencana, 2005, hal. 243.

Untuk meningkatkan efektifitas K3 tersebut, maka perlu pelaksanaan K3 yang terencana, terukur, terstruktur, dan terintegrasi oleh perusahaan yaitu dengan melalui Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Dalam ketentuan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 87 ayat (1), dikatakan bahwa:

“Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.”

Kewajiban Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja tersebut berlaku bagi perusahaan:11

1. Mempekerjakan pekerja/buruh paling sedikit 100 (seratus) orang, atau
2. Mempunyai tingkat potensi bahaya tinggi.

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat dengan SMK3 adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.12

Pada kenyataannya, tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) masih rendah dan perusahaan yang menerapkan regulasi mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bukan dorongan dari kesadaran sendiri tetapi karena adanya

11 Pasal 5 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

12 Penjelasan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 87 ayat (1).

tuntutan dari para buruh atau karyawan yang menuntut pentingnya regulasi mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Banyak pekerja secara individual menggunakan peralatan yang sederhana dan seadanya dalam menjalani pekerjaannya, sehingga memiliki tingkat resiko kecelakaan yang tinggi. Begitu juga dengan pentingnya pengetahuan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dimana pada umumnya perusahaan tidak memberikan informasi dengan jelas mengenai manfaat dan tujuan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (Preventif) timbulnya kecelakaaan kerja dan penyakit akibat perjanjian kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat perjanjian kerja, sehingga dapat mengurangi biaya perusahaan apabila timbul kecelakaan kerja dan penyakit akibat perjanjian kerja.

Kesejahteraan serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada karyawan harus diutamakan oleh perusahaan, karena tantangan besar perekonomian nasional adalah menjamin stabilitas pada sektor ketenagakerjaan, bukan hanya pertumbuhan ekonomi tapi juga meningkatnya daya beli masyarakat. Kuncinya ada pada kesejahteraan serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) para pekerja.13

Sekarang ini tidak mungkin bersaing dipasaran global kalau tidak peduli pada Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sudah menjadi standar penilaian pada perusahaan dan jam kerja juga menjadi

13 Muhaimin Iskandar, <http://www.indopos.co.id/index.php/nasional/34-berita-nasional/> 12747muhaimin-minta-perusahaan-jamin-k3.html, diakses tanggal 30 November 2021.

indikator dalam keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang telah diatur dalam undang-undang yang terbaru yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, jika gagal penerapkannya maka perusahaan itu tidak layak dan dianggap tidak peduli pada pekerja bahkan produknya di boikot di pasar internasional. Pekerjaan yang membahayakan kesehatan dan keselamatan kerja proyek biasanya meliputi pencahayaan pencahayaan atau penerangan yang kurang menyebabkan kerusakan penglihatan dan pengangkutan barang serta penggunaan peralatan yang kurang lengkap dan aman yang mengakibatkan cedera pada pekerja dan orang lain.

Banyak perusahaan yang belum menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) sesuai Pasal 87 Undang-Undang Nomor

13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, disebabkan salahnya memahami substansi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), mereka menganggap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai beban. Padahal Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan investasi ketenagakerjaan jangka panjang.14 Faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menjadi penting karena sangat terkait dengan kinerja karyawan dan pada gilirannya mempengaruhi kinerja perusahaan.15 Pengetahuan kewajiban keselamatan dan kesehatan kerja yang maju dan tepat terhadap para pekerja yang bekerja di Perusahaan PT. Indo Hutama Jaya.

PT. Indo Hutama Jaya yang bergerak dalam bidang konstuksi mekanikal sipil telah terdaftar di bagian pengawasan depertemen tenaga kerja, ada beberapa

14 *Ibid*

15 Zainal Asikin, et. al., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hal. 95.

kejanggalan atau permasalahan yaitu hak jaminan tentang keselamatan dan kesehatan kerja bagi para tenaga kerja yang bekerja di perusahan PT. Indo Hutama Jaya, seperti tidak lengkapnya penggunaan APD yang telah disediakan oleh perusahaan atau tidak mengikuti prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mencegah atau meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, maka PT. Indo Hutama Jaya melaksanakan SMK3. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengapa terjadi kecelakaan kerja di PT. Indo Hutama Jaya, padahal PT. Indo Hutama Jaya sudah menerapkan SMK3.

PT. Indo Hutama jaya yang bergerak di bidang kontruksi mekanikal sipil memiliki kantor di jalan Johar Sei Mencirim Komplek Ayla Residence No. 2-3 Sunggal Kabupaten Deli Serdang dan saat ini memiliki jumlah pekerja harian lepas 312 pekerja, harian tetap sekitar 15 pekerja dan pekerja borongan 150 orang sehingga jumlah keseluruhan 472 pekerja, pekerja harian tetap sudah mempunyai jaminan kesehatan yaitu berupa Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) ketenagakerjaan, tenaga harian lepas dan borongan belum ada hak jaminan keselamatan dan kesehatan kerja. tapi apabila terjadi kecelakaan ada kewajiban perusahan untuk memberikan perawatan kesehatan , namun dalam hal ini belum ada kepastian bagaimana perlindungan hak jaminan para tenaga kerja harian lepas dalam halnya keselamatan dan kesehatan kerja.

Berkaitan dengan permasalahan tersebut akhirnya penulis terpacu dan merasa penting untuk melakukan penelitian tentang bagaimana perlindungan hokum keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Indo Hutama Karya dalam

perspektif yuridis, kemudian penulis akan menyusun penelitian tersebut dalam bentuk tesis dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DALAM PERJANJIAN**

## KERJA (Studi Kasus PT. Indo Hutama Jaya)”.

## Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut diatas, selanjutnya dirumuskan pokok permasalahan – permasalahan sebagai berikut:

* + 1. Apa saja hak dan kewajiban Pengusaha dan Pekerja dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja?
    2. Bagaimana perlindungan hukum dalam pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT. Indo Hutama Karya?
    3. Bagaimana penerapan sanksi hukum bagi Pengusaha dan pekerja terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)?

## Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari pembahasan dalam penelitian ini adalah:

* + 1. Untuk mengetahui hak dan kewajiban Pengusaha dan Pekerja dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
    2. Untuk mengetahui perlindungan hukum dalam pelaksanaan mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di perusahaan, sehingga dapat meminimalkan tingkat kecelakaan kerja pada PT. Indo Hutama Karya.
    3. Untuk mengetahui penerapan sanksi hukum bagi Pengusaha dan pekerja terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

## Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat teoritis dan praktis. Adapun kedua kegunaan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan akan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan keilmuan dalam ilmu hukum perdata dibidang ketenagakerjaan khususnya yang berhubungan dengan peraturan-peraturan mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam perusahaan.

1. Manfaat Praktis

Dapat menjadi masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan khususnya bagi tenaga kerja perusahaan jasa pengangkutan darat dalam menambah pengetahuan mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sesuai dengan peraturan perundang – undangan serta pentingnya pengetahuan dan kesadaran tenaga kerja tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

## Keaslian Penulisan

Agar tidak terjadi pengulangan penelitian terhadap permasalahan yang sama, peneliti melakukan penelusuran beberapa hasil penelitian yang memiliki kemiripan khususnya mengenai perlindungan hukum mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam perjanjian kerja pada perusahaan, yaitu :

* + 1. Peranan perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja pada perusahaan waralaba (Franchise) di Kotamadya Medan oleh Ferro Sinambela. Dalam hal ini peneliti melakukan penelitian untuk mengetahui peranan perjanjian kerja terhadap pengusaha dan pekerja waralaba (Franchise) di Kotamadya Medan dan peranan Departemen Tenaga Kerja pada pembentukan perjanjian kerja yang dilakukan pengusaha dengan pekerja. Jumlah perusahaan waralaba (Franchise) di Kotamadya Medan mengalami perkembangan yang pesat, mengakibatkan terjadinya peningkatan jumlah pekerja yang dipekerjakan oleh pengusaha waralaba. Maka untuk terjadinya perjanjian kerja diantara keduanya dilakukan melalui perjanjian kerja. Pada umumnya perjanjian kerja yang dipakai adalah secara tertulis dengan waktu tidak tertentu dan perjanjian kerja yang dilakukan pada perusahaan waralaba (Franchise) telah dapat berperan untuk memberikan perlindungan hukum kepada kedua belah pihak, namun dalam pembentukan perjanjian kerja ini Departemen Tenaga Kerja kurang berperan kerena kurang didukung oleh peraturan perundang-undangan disamping keterbatasan anggaran biaya dan pegawai didalam menjalankan fungsinya.
    2. Sistem pengupahan bagi pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 (Studi Pada PT. Binanga Mandala Labuhan Batu) oleh Lahmuddin. Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah sistem pengupahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Binanga Mandala Labuhan Batu sudah sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Bagaimana perlindungan hukum atas upah

yang diterima tenaga kerja pada PT. Binanga Mandala Labuhan Batu, dan Faktor apa saja yang menyebabkan tidak terlaksananya isi perjanjian kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Binanga Mandala Labuhan Batu. Peraturan ketenagakerjaan melarang pengusaha melakukan diskriminasi pemberian upah terhadap para pekerja karena jenis kelamin, suku, agama, dan juga status pekerja. Sistem pengupahan yang dilakukan oleh PT. Binanga Mandala Labuhan Batu, baik itu kepada pekerja tetap maupun pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak sesuai dengan ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi problematik karena beberapa hal, pertama, adanya kemungkinan perlakuan berbeda dalam hal pemenuhan hak-hak dasar pekerja antara pekerja permanen dan pekerja tidak tetap. Kedua, adanya upaya pembatasan atau pengaturan atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan konseep hukum yang kabur. Akibatnya masalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam perspektif UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah tentang pembatasan jenis pekerjaan yang diperbolehkan yaitu hanya pada jenis pekerjaan yang bersifat tidak tetap dan tidak diperbolehkan untuk pekerjaan yang bersifat tetap serta terdapat dua faktor penentu yaitu jangka waktu dan selesainya pekerjaan.

* + 1. Peranan perjanjian antara Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) dengan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Kota Medan oleh Besty Habeahan. Adapun permasalahan yang akan diteliti adalah bagaimana bentuk perjanjian kerja yang dibuat oleh Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI)

dengan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Kota Medan, bagaimana hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam perjanjian tersebut, dan bagaimanakah peranan perjanjian terhadap Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) dan Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Dari hasil penelitian ditemukan bahwa perjanjian antara Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) dan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dituangkan dalam bentuk perjanjian baku, isi dan syarat perjanjian baku tersebut ditentukan sepihak saja yaitu oleh Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI), sedangkan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) hanya menandatangani perjanjian yang disodorkan tanpa ada tawar-menawar terhadap syarat perjanjian tersebut. Perumusan hak dan kewajiban tersebut kurang selaras dengan asas keseimbangan dan persamaan, secara sepihak dapat melahirkan konsekuensi juridis maupun sosiologis yang sangat berat bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Perjanjian antara Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) dan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) berperan untuk memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi kedua belah pihak dan perjanjian dilaksanakan dengan sempurna bilamana para pihak memenuhi prestasinya dengan baik sesuai dengan perjanjian. Untuk adanya kepastian hukum perlu ada undang-undang yang mengatur secara tegas masalah perlindungan hukum antara Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) dan Tenaga Kerja Indonesia (TKI), sehingga mendapat jaminan dari undang- undang.

Dari judul permasalahan dan hasil penelitian tersebut diatas memang terdapat kemiripan, khususnya mengenai perjanjian kerja antara perusahaan dengan

tenaga kerja. Judul yang penulis teliti yaitu Perlindungan hukum mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam perjanjian kerja pada perusahaan, Maka dengan demikian penelitian ini dapat dijamin keasliannya serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

## Kerangka Teori dan Konsepsi

* + 1. Kerangka teori

Teori merupakan suatu sistem yang tersusun oleh berbagai abstraksi yang berinterkoneksi satu sama lain atau berbagai ide yang memadatkan dan mengorganisasi pengetahuan tentang dunia. Ia adalah cara yang ringkas untuk berpikir tentang dunia itu bekerja.16

Kerangka teori merupakan kerangka pemikiran atau butir-butir pendapat, teori, si penulis mengenai sesuatu ataupun permasalahan (problem), yang bagi si pembaca menjadi bahan perbandingan pasangan teoritis, yang mungkin disetujui maupun tidak disetujuinya dan ini merupakan masukan eksternal bagi pembaca.17

Penelitian ini menggunakan teori perlindungan hukum dengan alasan bahwa hukum melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan kekuasaanya kepadanya, untuk bertindak dalam rangka kepentinggannya, dan kepentingan itu merupakan sasaran hak. Fitzgerald menjelaskan : “*That the law aims to integrate and coordinate various interests in society by limiting the variety of interests such as in a traffic interest on the other*”18 (bahwa hukum bertujuan

16 Neuman dalam H.R. Otje Salman S., Arton F. Samson, Teori Hukum Mengingat, Mengumpulkan dan Membuka kembali, Bandung : Refika Aditama, 2005, hal. 22.

17 M. Solly Lubis, Filsafat Ilmu dan Penelitian, Bandung : Mandar Maju, 1994, hal. 27.

18 JP. Frtzgerald, *salmond on Jurisprudenc e, sweet & Mazwell*, Lindon, 1966, hal. 53.

mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagi kepentingan dalam masyarakat dengan cara membatasi berbagai kepentingan tersebut karena dalam suatu lalulintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tersebut hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi kepentingan di lain pihak). Perlindungan hukum yang ditempuh melalui suatu legislasi memiliki asas hukum yang mendasarinya. Demikian pula perlindungan hukum yang ditempuh melalui upaya pembuatan dan pencantuman langkah-langkah melalui legislasi yang memiliki tujuan, ruang lingkup direncanakan melalui setrategi dan kebijakan. Semua hal itu dapat dijumpai dalam setiap legislasi yang utama diadakan dengan persamaan tujuan yaitu perlindungan hukum.

Menurut Dworkin, sebagaimana yang dikutip oleh Piter Mahmud Marzuki menyatakan, “hak bukan apa yang dirumuskan melainkan nilai yang mendasari perumusan itu”. Hakekat hak begitu berharga sehingga memunculkan teori kepentingan dan teori kehendak, sebagaimana yang dikemukakan oleh Jeremy Bentem dan Rudolf Von Ihering, memandang bahwa, “hak adalah kepentingan- kepentingan yang dilindungi oleh hukum”.19

Menurut Satijipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu di berikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak- hak yang diberikan oleh hukum.20

19 Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006, hal. 176.

20 Satijipto Raharjo, “*Ilmu Hukum’*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000, hal 53.

M. Isnaeni berpendapat pada dasarnya persoalan “perlindungan hukum itu ditinjau dari sumbernya dapat dibedakan menjadi dua (2) macam yakni perlindungan hukum “eksternal” dan perlindungan hukum “internal.” Hakekat perlindungan hukum internal, pada dasarnya perlindungan hukum yang dimaksud dikemas sendiri oleh para pihak pada saat membuat perjanjian, di mana pada waktu mengemas klausula-klausula kontrak, kedua belah pihak menginginkan agar kepentingannya terakomodir atas dasar kata sepakat. Demikian juga segala jenis resiko diusahakan dapat ditangkal lewat pemberkasan lewat klausula-klausula yang dikemas atas dasar sepakat pula, sehingga dengan klausula itu para pihak akan memperoleh perlindungan hukum berimbang atas persetujuan mereka bersama. Perihal perlindungan hukum internal seperti itu baru dapat diwujudkan oleh para pihak, manakala kedudukan hukum mereka relatif sederajad dalam arti para pihak mempunyai bargaining power yang relatif berimbang, sehingga atas dasar asas kebebasan berkontrak masing-masing rekan seperjanjian itu mempunyai keleluasaan untuk menyatakan kehendak sesuai kepentingannya. “Pola ini dijadikan landasan pada waktu para pihak merakit klausula-klausula perjanjian yang sedang digarapnya, sehingga perlindungan hukum dari masing-masing pihak dapat terwujud secara lugas atas inisiatif mereka.”21

Perlindungan hukum eksternal yang dibuat oleh penguasa lewat regulasi bagi kepentingan pihak yang lemah, “sesuai hakekat aturan perundangan yang tidak boleh berat sebelah dan bersifat memihak, secara proporsional juga wajib diberikan

21 Moch. Isnaeni, *Pengantar Hukum Jaminan Kebendaan*, Surabaya: PT. Revka Petra Media, 2016, hal. 160.

perlindungan hukum yang seimbang sedini mungkin kepada pihak lainnya.”22 Sebab mungkin saja pada awal dibuatnya perjanjian, ada suatu pihak yang relatif lebih kuat dari pihak mitranya, tetapi dalam pelaksanaan perjanjian pihak yang semula kuat itu, terjerumus justru menjadi pihak yang teraniaya, yakni misalnya saat debitor wanprestasi, maka kreditor selayaknya perlu perlindungan hukum juga.

Munculnya hukum perlindungan buruh merupakan bukti bahwa secara sosial doktrin *laissez-faire* yakni negara tidak boleh melakukan intervensi ke dalam bidang ekonomi kecuali untuk menjaga keamanan dan ketertiban, yang mana konsep negara yang dominan waktu itu adalah Negara Penjaga Malam (*The Night Watchman State*), sudah mulai ditinggalkan atau setidaknya tidak lagi dapat diterapkan secara mutlak. Mulai muncul kesadaran bahwa negara harus intervensi dalam hubungan buruh majikan. M. G. Rood berpendapat bahwa undang-undang perlindungan buruh merupakan contoh yang memperlihatkan ciri utama hukum sosial yang didasarkan pada teori ketidakseimbangan kompensasi. Teori ini bertitik- tolak pada pemikiran bahwa antara pemberi kerja dan penerima kerja ada ketidaksamaan kedudukan secara sosial-ekonomis. Penerima kerja sangat tergantung pada pemberi kerja. Maka hukum perburuhan memberi hak lebih banyak kepada pihak yang lemah daripada pihak yang kuat. Hukum bertindak "tidak sama" kepada masing-masing pihak dengan maksud agar terjadi suatu keseimbangan yang sesuai.23 Sehingga kedua belah pihak dapat saling mengisi dalam pemenuhan hak dan kewajiban tanpa adanya pihak yang merasa dirugikan karena kedudukan yang

22 *Ibid*, hal. 163.

23 Marsen S. Naga, “*Hukum Sebagai Perangkap Gerakan Buruh*”, http:// pukmusashi.blogspot.com/2006/05/hukum-sebagai-perangkap-gerakan-buruh.html, tanpa halaman, diakses tanggal 30 November 2021.

tidak sama, maka dengan sendirinya akan tercipta keadilan yang dicita-citakan para pihak.

John Rawls, mengemukakan konsep keadilan sebagai *fairness*. Teori ini berdasarkan suatu anggapan mengenai kedudukan asal, dimana setiap orang duduk untuk merundingkan suatu perjanjian yang berisi aturan-aturan yang harus ditaati para pihak. Perjanjian berlangsung diantara pribadi-pribadi yang bebas dan mandiri dalam kedudukan yang sama dan karena itu mencerminkan integritas dan otonomi yang sama dari pribadi-pribadi rasional yang mengadakan perjanjian tersebut. Teori John Rawls ini, memperhatikan kepada hak dan kewajiban secara seimbang dalam masyarakat, sehingga setiap orang berpeluang memperoleh manfaatnya. Prinsip yang terpenting adalah keadilan yang berfungsi sebagai panduan kesepakatan yang patut.24

* + 1. Landasan Konsepsional

Untuk memudahkan pemahaman terhadap pembahasan dalam penulisan ini, maka digunakan definisi operasional sebagai berikut :

1. Perlindungan hukum adalah segala upaya yang menjamin adanya kepastian hukum untuk memberi perlindungan kepada tenaga kerja agar dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah upaya perlindungan agar tenaga kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat selama melakukan pekerjaan di

24 Ridwan Khairandy, *Itikad Baik Dalam Kebebasan Berkontrak*, Jakarta: Program Pascasarjana, 2004, hal. 147.

tempat kerja termasuk orang lain yang memasuki tempat kerja maupun proses produk dapat secara aman dan efisien dalam produksinya.25

1. Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian atau peristiwa yang tidak diinginkan yang merugikan terhadap manusia atau merusak harta benda.26
2. Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain yaitu si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.27
3. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.28
4. Perusahaan adalah:
   1. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

25 ”Pengertian keselamatan dan kesehatan kerja” <http://habibizone.wordpress.com/2010/> 10/06/pengertian-keselamatan-kesehatan-kerja-k3-secara-praktis-2/, hal. 2, diakses tanggal 8 April 2022.

26 J.H Ritonga, *Pengetahuan dasar keselamatan kerja dan pencegahan kecelakaan*, Jakarta: CV. Garut Nariisi Corp, 1990, hal. 5.

27 Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hal.

29.

28 Pasal 1 Butir 2, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

Ketenagakerjaan.

* 1. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.29

## Metode Penelitian

Berdasarkan objek penelitian yang merupakan hukum positif, maka metode yang akan dipergunakan adalah yuridis normatif yaitu mengkaji kaidah-kaidah hukum yang mengatur tentang Perlindungan hukum mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam perjanjian kerja pada perusahaan. Sebagai suatu penelitian ilmiah, maka rangkaian kegiatan penelitian mulai dari pengumpulan dan sampai pada analisis data dilakukan dengan memperhatikan kaidah-kaidah penelitian ilmiah, sebagai berikut :

## Jenis dan Sifat Penelitian

* + - 1. **Jenis Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif30 yakni penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaedah-kaedah atau norma-norma dalam hukum positif yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan kepustakaan yang relevan dengan permasalahan yang diteliti dan penelitian ini juga bersifat yuridis empiris yakni suatu metode penelitian hukum yang menggunakan fakta-fakta empiris yang diambil dari perilaku manusia, baik perilaku verbal yang didapat dari wawancara maupun perilaku

29 *Ibid* Pasal 1 butir 6.

30 Johnny Ibrahim, Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif, Jakarta: Banyumedia, 2007, hal. 295, Bahwa penelitian yuridis normatif adalah penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif.

nyata yang dilakukan melalui pengamatan langsung. Penelitian empiris juga digunakan untuk mengamati hasil dari perilaku manusia yang berupa peninggalan fisik maupun arsip.31 Penelitian yuridis empiris dalam penulisan tesis ini dilakukan melalui wawancara langsung dengan pekerja yang ada di PT. Indo Hutama Jaya, terkait pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta perlindungan hukum bagi pekerja jika terjadi kecelakaan dalam bekerja.

## Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analitis32 yang berarti bahwa penelitian ini menggambarkan suatu peraturan hukum dalam konteks teori- teori hukum dan pelaksanaannya, serta menganalisis fakta secara cermat tentang perlindungan hukum mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam perjanjian kerja pada perusahaan PT. Indo Hutama Jaya.

## Sumber Data Penelitian

Data dalam penelitian ini adalah data primer yaitu diperoleh dari penelitian lapangan (wawancara), dan data sekunder berupa bahan-bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tertier.

31 Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Empiris & Normatif*, Yogyakarya: Pustaka Pelajar, 2010, hal.280

32 Soerjono Soekanto, Metodologi Research, Yogyakarta: Andi Offset, 1998, hal. 3, penelitian deskriptif analitis adalah penelitian yang bertujuan untuk membuat gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan fenomena yang diselidiki.

* + - 1. Bahan Hukum Primer, terdiri dari :

Bahan Hukum Primer33 merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan. Dimana bahan hukum primer ini harus berhubungan dengan objek penelitian yang akan dilakukan, berupa perundang-undangan yang berkaitan dengan tenaga kerja yaitu Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang- undang Nomor I Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Per-01/ Men/ 1998 Tentang Penyelenggaraan Pemeliharaan Kesehatan Bagi Tenaga Kerja Dengan Manfaat Lebih Baik Dari Paket Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Dasar Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05 Tahun 1996 Tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).

* + - 1. Bahan Hukum Sekunder, terdiri dari :

Bahan Hukum Sekunder34 berupa semua publikasi tentang hukum yang meliputi buku-buku teks. Bahan Hukum Sekunder juga berupa hasil

33 Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum, Jakarta: Kencana, 2009, hal. 142, bahan hukum primer yang berupa perundang-undangan, yang memiliki otoritas tertinggi adalah Undang-undang Dasar karena semua peraturan dibawahnya baik isi maupun jiwanya tidak boleh bertentangan dengan UUD tersebut.

34 *Ibid,* Bahan hukum sekunder yang terutama adalah buku teks karena buku teks berisi prinsip- prinsip dasar ilmu hukum dan pandangan-pandangan klasik para sarjana yang mempunyai kualifikasi tinggi.

penelitian para ahli, hasil karya ilmiah, buku-buku ilmiah yang berhubungan dengan penelitian ini.

* + - 1. Bahan Hukum Tertier, terdiri dari :

Bahan Hukum Tertier35 merupakan bahan-bahan hukum yang menunjang guna memberi petunjuk dan penjelasan seperti kamus umum, kamus hukum yang bertujuan untuk mendukung dan melengkapi bahan hukum primer dan sekunder.

## Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti berupa pengumpulan data dengan mempergunakan penelitian lapangan (*field research*) yang dilakukan terhadap informan dengan menggunakan pedoman wawancara dan studi pustaka (*library research*) melalui pengkajian terhadap peraturan perundang- undangan, literatur-literatur, tulisan-tulisan para pakar hukum, bahan kuliah yang berkaitan dengan penelitian. Selanjutnya data yang diperoleh akan dipilah-pilah guna mendapatkan kaedah-kaedah hukum yang selaras dengan isu hukum untuk selanjutnya akan dianalisis secara induktif kualitatif, sehingga pokok permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini dapat dijawab.

## Analisis Data

Data yang diperoleh dari sistem penelitian dikelompokkan menurut permasalahan untuk selanjutnya dilakukan analisis secara kualitatif dan empiris36

35 *Ibid,* hal. 143. Disamping sumber-sumber penelitian yang berupa bahan-bahan hukum, peneliti hukum juga dapat menggunakan bahan-bahan non-hukum apabila dipandang perlu.

36 M. Syamsudin, Operasionalisasi Penelitian Hukum, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007, hal. 133, Bahwa pengolahan dan analisis data kualitatif lebih menekankan analisisnya pada proses penyimpulan deduktif dan induktif serta dinamika hubungan fenomena yang diamati dengan

yakni melakukan analisis secara eksploratif terhadap perundang-undangan yang berkaitan dengan perlindungan hukum mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan melakukan observasi terhadap kenyataan dan akal sehat serta hasilnya tidak bersifat spekulatif.

Metode analisis kualitatif ini dipilih agar gejala-gejala normatif yang diperhatikan dapat dianalisis dari berbagai aspek secara mendalam dan terintegral antara yang satu dengan yang lainnya. Maka dapat dilakukan penafsiran dengan metode interpretasi yang dikenal dalam ilmu hukum, dimana interpretasi yuridis ini, dapat menjawab segala permasalahan hukum yang diajukan dalam tesis ini secara lengkap.

menggunakan logika ilmiah, berusaha menjawab pertanyaan penelitian melalui cara-cara berpikir formal dan argumentatif.

# BAB II

**HAK DAN KEWAJIBAN PENGUSAHA DAN PEKERJA DALAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA**

## Perjanjian Kerja

Perjanjian hukum yang terjadi antara pelaku usaha dan tenaga kerja adalah perjanjian kerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Perjanjian kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja, yakni suatu perjanjian dimana pekerja menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada pihak perusahaan/majikan dengan menerima upah dan majikan/pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.37

Menurut Iman Soepomo, perjanjian kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah didakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.38

Menurut Charless L. Knapp dan Nathan M. Crystal,39 *Contract is: An agreement between two or more persons not merely a shared belief,but common understanding as to something that is to be done in the future by one or both of*

37 Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi,* Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2003, hal.107.

38 Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan,* Jakarta: Djambatan, 1999, hal. 70.

39 Salim, *Hukum Kontrak, Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Jakarta: Sinar Grafika, 2003, hal. 26.

25

*them.* (artinya: kontrak atau perjanjian adalah suatu persetujuan antara dua orang atau lebih tidak hanya memberikan kepercayaan, tetapi secara bersama saling pengertian untuk melakukan sesuatu pada masa mendatang oleh seseorang atau keduanya dari mereka). Ada 3 (tiga) unsur dari pengertian diatas, yaitu:

* 1. *The agreement fact between the parties* (adanya kesepakatan tentang fakta antara kedua belah pihak).
  2. *The agreement as writen* (persetujuan dibuat secara tertulis).
  3. *The set of rights and duties created by (1) and (2)* (adanya orang yang berhak dan berkewajiban untuk membuat: (1) kesepakatan, dan (2) persetujuan tertulis).

Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya.40 Perjanjian kerja merupakan dasar dari terbentuknya hubungan kerja. Perjanjian kerja adalah sah apabila memenuhi syarat sahnya perjanjian dan asas-asas hukum perikatan.41 Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain yaitu si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.42

Dari kedua pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa pengertian perjanjian dengan perjanjian kerja memiliki kedudukan yang berbeda. Dalam perjanjian kedudukan para pihak sama atau seimbang sedangkan dalam perjanjian kerja kedudukan para pihak tidak sama atau tidak dalam keadaan seimbang karena pihak

40 Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja,* Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2008, hal. 13.

41 Asri Wijayanti, *Op. Cit.*, hal. 41.

42 *Ibid,* hal. 29.

yang satu yaitu pekerja mengikatkan diri dan bekerja dibawah perintah orang lain yaitu pengusaha.

Dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang dimaksud dengan “*Suatu perjanjian adalah suatu berbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”*.

Sedangkan ketentuan mengenai perjanjian kerja diatur dalam Pasal 1601 a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang menyebutkan bahwa “*Perjanjian kerja adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”*.

Imam Soepomo menyatakan bahwa hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan yaitu suatu perjanjian di mana pihak kesatu, buruh mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah pada pihak lainnya.43

Pada dasarnya subjek hukum dalam hubungan kerja adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan membedakan pengertian pemberi kerja, pengusaha, dan perusahaan.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pengertian:

43 Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Medan: USU Press, 2010, hal.

40.

* + 1. Pasal 1 angka 4 menyebutkan bahwa pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
    2. Pasal 1 angka 5 menyebutkan bahwa pengusaha adalah:
       1. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
       2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
       3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
    3. Pasal 1 angka 6 menyebutkan bahwa perusahaan adalah :
       1. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
       2. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Subjek hukum yang terkait dalam perjanjian kerja adalah buruh dan majikan. Subjek hukum mengalami perluasan, yaitu dapat meliputi perkumpulan majikan, gabungan perkumpulan majikan atau APINDO (Asosiasi Perusahaan Indonesia)

untuk perluasan majikan. Selain itu terdapat serikat pekerja/buruh, gabungan serikat pekerja atau buruh sebagai perluasan dari buruh.

Sedangkan objek hukum dalam hubungan kerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Dengan kata lain tenaga yang melekat pada diri pekerja merupakan objek hukum dalam hubungan kerja. Objek hukum dalam perjanjian kerja yaitu hak dan kewajiban masing-masing pihak secara timbal balik yang meliputi syarat-syarat kerja atau hal lain akibat adanya hubungan kerja, dimana syarat-syarat kerja tersebut berkaitan dengan upaya peningkatan produktivitas bagi majikan dan upaya meningkatkan kesejahteraan.44

Objek hukum dalam hubungan kerja tertuang dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan kesepakatan kerja bersama/perjanjian kerja bersama. Kedudukan perjanjian kerja adalah dibawah peraturan perusahaan, sehingga apabila ada ketentuan dalam perjanjian kerja yang bertentangan dengan peraturan perusahaan maka yang berlaku adalah peraturan perusahaan. Yang membuat peraturan perusahaan adalah majikan secara keseluruhan, dan perjanjian kerja secara teoritis dibuat oleh buruh dan majikan, tetapi pada kenyataannya perjanjian kerja sudah disiapkan terlebih dahulu oleh majikan untuk ditandatangani oleh buruh saat buruh diterima kerja oleh majikan.45

## Syarat-syarat sahnya Perjanjian kerja.

Menurut Pasal 1338 KUH Perdata, yang mengatakan bahwa semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan ini tidak dapat ditarik kembali, selain dengan

44 *Ibid,* hal. 41.

45 *Ibid.*

sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. 46

Dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, sahnya suatu kontrak atau perjanjian diperlukan 4 (empat) syarat: 47

* 1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya.

Sepakat yang dimaksud adalah kesepakatan antara pihak-pihak yang melakukan perjanjian. Dalam hubungan kerja yang dijadikan dasar adalah perjanjian kerja, maka pihak-pihaknya adalah buruh dan majikan. Kesepakatan yang terjadi antara buruh dan majikan secara yuridis haruslah bebas. Dalam arti tidak terdapat cacat kehendak yang meliputi adanya penipuan (*Dwang*), paksaan (*Dwaling*), kekhilafan (*Bedrog*).

Pada Pasal 1321 KUH Perdata menyatakan bahwa “*Tiada sepakat yang sah apabila sepakat itu diberikan karena kekhilafan atau diperolehnya dengan paksaan atau penipuan”*.

Pada kenyataannya, buruh tidak mutlak menentukan kehendaknya. Karena buruh hanya mempunyai tenaga yang melekat pada dirinya didalam melakukan hubungan kerja, dan buruh tidak memiliki kebebasan untuk memilih pekerjaan yang sesuai dengan kehendaknya, terutama apabila buruh tidak memiliki keahlian.

Subekti menyatakan sepakat sebagai perizinan, yaitu kedua subjek hukum yang mengadakan perjanjian itu harus sepakat, setuju atau seia sekata mengenai halhal pokok dari perjanjian yang diadakan itu. Apa yang dikehendaki oleh pihak

46 *Ibid,* hal. 40.

47 Pasal 1320, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*.

yang satu juga dikehendaki oleh pihak yang lain. Mereka menghendaki sesuatu yang sama secara timbal balik.

* 1. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan.

Kecakapan di sini artinya para pihak yang membuat kontrak haruslah orangorang yang oleh hukum dinyatakan sebagai subyek hukum. Pada dasarnya semua orang menurut hukum cakap untuk membuat kontrak. Yang tidak cakap adalah orang-orang yang ditentukan hukum, yaitu anak-anak, orang dewasa yang ditempatkan di bawah pengawasan (*Curatele*), dan orang sakit jiwa. Anak-anak adalah mereka yang belum dewasa yang menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 Tentang Perkawinan belum berumur 18 (delapan belas) tahun. Meskipun belum berumur 18 (delapan belas) tahun, apabila seseorang telah atau pernah kawin dianggap sudah dewasa, berarti cakap untuk membuat perjanjian.

Menurut Pasal 1329 KUH Perdata bahwa *“Setiap orang adalah cakap untuk membuat perikatan-perikatan, jika ia oleh undang-undang tidak dinyatakan tak cakap”.* Sedangkan seseorang yang tak cakap dalam membuat suatu perjanjian diatur dalam Pasal 1330 KUH Perdata adalah:

1. Orang-orang yang belum dewasa
2. Mereka yang ditaruh dibawah pengampuan
3. Orang-orang perempuan, dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang, dan pada umumnya semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu.

Hukum perburuhan membagi usia kerja dari tenaga kerja menjadi anak-anak (14 tahun ke bawah), orang muda (14-18 tahun), dan orang dewasa (18 tahun ke

atas). Untuk orang muda dan anak-anak dapat atau boleh bekerja asalkan tidak di tempat yang dapat membahayakan jiwanya. Namun, dengan alasan ekonomi kebanyakan anak-anak dan orang muda yang bekerja dan mungkin tempat kerjanya dapat membahayakan jiwanya.

Dibidang hukum ketenagakerjaan, seseorang dikatakan dewasa apabila ia telah berumur 18 tahun. Berdasarkan ketentuan Pasal 2 ayat (3) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999 Tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 138 mengenai usia minimum untuk diperbolehkan bekerja, yaitu usia minimum yang telah ditetapkan ialah tidak boleh kurang dari usia tamat sekolah wajib dan paling tidak, tidak boleh kurang 15 tahun. Selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 3 ayat (1), yaitu usia minimum untuk diperbolehkan masuk kerja setiap jenis pekerjaan atau kerja yang karena sifatnya atau karena keadaan lingkungan dimana pekerjaan itu harus dilakukan mungkin membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral orang muda tidak boleh kurang dari 18 tahun. Maka, seseorang dapat bekerja apabila usianya telah 18 tahun dan apabila terpaksa maka usia minimumnya adalah 15 tahun.

* 1. Suatu hal tertentu.

Pasal 1333 KUH Perdata menyatakan bahwa “*Suatu perjanjian harus mempunyai sebagai pokok suatu barang yang paling sedikit ditentukan jenisnya. Tidaklah menjadi halangan bahwa jumlah barang tidak tentu, asal saja jumlah itu terkemudian dapat ditentukan atau dihitung”.*

Dalam melakukan hubungan kerja, suatu hal tertentu maksudnya adalah semua orang bebas melakukan hubungan kerja, asalkan objek pekerjaannya jelas, yaitu melakukan pekerjaan. Jadi tidak boleh samar-samar.

Hal ini penting untuk memberikan jaminan atau kepastian kepada pihak- pihak dan mencegah timbulnya kontrak fiktif. Misalnya jual beli sebuah mobil, harus jelas merk apa, buatan tahun berapa, warna apa, nomor mesinnya berapa, dan sebagainya. Semakin jelas semakin baik. Tidak boleh misalnya jual beli sebuah mobil saja, tanpa penjelasan lebih lanjut.

* 1. Suatu sebab yang halal.

Dalam Pasal 1335 KUH Perdata, “*Suatu perjanjian tanpa sebab atau yang telah dibuat karena sesuatu sebab yang palsu atau terlarang, tidak mempunyai kekuatan”.* Namun Pasal 1336 KUH Perdata menyatakan bahwa *“Jika tidak dinyatakan sesuatu sebab, tetapi ada suatu sebab yang halal, ataupun jika ada suatu sebab lain, daripada yang dinyatakan perjanjiannya namun demikian adalah sah”.*

Dalam perjanjian sebab yang halal maksudnya isi kontrak tidak boleh bertentangan dengan perundang-undangan yang sifatnya memaksa, ketertiban umum, dan atau kesusilaan. Misalnya jual beli bayi adalah tidak sah karena bertentangan dengan norma-norma tersebut.

## Unsur-unsur Perjanjian kerja

Pada prinsipnya, unsur-unsur dalam perjanjian kerja ditentukan dalam Pasal 1320 KUH Perdata, agar suatu perjanjian kerja tersebut keberadaannya dianggap sah dan konsekuensinya dianggap sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Menurut Prof. Mr. M.G. Rood, pakar hukum perburuhan dari negeri Belanda menyebutkan bahwa adanya perjanjian kerja bila memenuhi 4 (empat) syarat, yaitu:48

* 1. Adanya unsur *work* atau pekerjaan

Dalam perjanjian kerja haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut. Pekerjaan tersebut harus dikerjakan sendiri berdasarkan pada perjanjian kerja, yang pada pokoknya wajib dilaksanakannya sendiri. Sebab apabila para pihak itu bebas untuk melaksanakan pekerjaannya itu, untuk dilakukan sendiri atau menyuruh orang lain untuk melakukannya akan mengakibatkan hal tersebut sulit dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja.49

Pasal 1383 KUH Perdata menyatakan:

“*Suatu perjanjian untuk berbuat sesuatu tak dapat dipenuhi oleh seseorang dari pihak ketiga berlawanan dengan kemauan si berpiutang, jika si berpiutang ini mempunyai kepentingan supaya perbuatannya dilakukan sendiri oleh si berpiutang*”.

* 1. Adanya unsur *service* atau pelayanan

Untuk melakukan pekerjaan dalam perjanjian kerja, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk dan dibawah perintah orang lain atau si majikan.

Dalam melakukan pekerjaannya, pekerjaan itu harus bermanfaat bagi si pemberi kerja, misalnya jika pekerjaan yang dijanjikan adalah suatu pekerjaan pengerasan atau pengaspalan jalan, maka si pekerja dalam melakukan pekerjaannya

48 Djumadi, *Op Cit.,* hal. 40.

49 *Ibid.*

haruslah bermanfaat bagi si pemberi keja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa suatu kewajiban yang harus dilakukan oleh si pekerja dan harus bermanfaat bagi si pemberi kerja dan sesuai dengan apa yang dimuat dalam isi perjanjian kerja.50

* 1. Adanya unsur *time* atau waktu tertentu

Dalam melakukan hubungan kerja, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja, peraturan perundang-undangan, kebiasaan setempat, dan ketertiban umum. Pekerja tidak boleh melakukan pekerjaan sesuai kehendak si majikan dan pekerjaan tersebut tidak boleh dilakukan dalam kurun waktu seumur hidup, jika pekerjaan dilakukan selama hidup maka kepribadian si pekerja akan hilang sehingga timbullah yang dinamakan dengan perbudakan dan bukan perjanjian kerja.51

* 1. Adanya unsur *pay* atau upah

Pekerja harus memenuhi prestasi yaitu melakukan pekerjaan dibawah perintah orang lain yaitu si majikan, maka majikan sebagai pihak pemberi kerja wajib pula memenuhi prestasinya berupa pembayaran atas upah. Upah maksudnya adalah imbalan prestasi yang wajib dibayar oleh majikan untuk pekerjaan. 52

Pembayaran upah pada prinsipnya harus diberikan dalam bentuk uang, namun demikian dalam praktek pelaksanaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan tidak mengurangi kemungkinan pemberian upah dalam bentuk barang, tetapi jumlahnya harus dibatasi.

50 *Ibid,* hal. 41

51 *Ibid.*

52 *Ibid.*

Adapun hak-hak para pekerja yang harus dilindungi secara umum adalah hakhak normatif para pekerja. Pengertian hak normatif pekerja adalah semua hak pekerja yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan/atau Perjanjian Kerja Bersama. Dalam peraturan perundang-undangan hak-hak pekerja yang harus dilindungi seperti mendapatkan upah yang layak, kesejahteraan yang bersifat rohani dan jasmani, perlakuan yang sama tanpa diskriminasi, keselamatan dan kesehatan kerja. Sedangkan kesejahteraan/tunjangan yang tidak diatur dalam peraturan perundang- undangan ketenagakerjaan misalnya: Tunjangan Cuti, besaran Tunjangan Hari Raya adalah 2 bulan upah, program pensiun pekerja apabila sudah dinyatakan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan/atau Perjanjian Kerja Bersama menjadi hak normatif pekerja.53

## Jenis Perjanjian kerja.

* 1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Berdasarkan ketentuan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja yang jangka waktu berlakunya ditentukan dalam perjanjian kerja dan selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, dan jika terjadi perbedaan penafsiran antara keduanya maka yang berlaku adalah yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

53 Bambang Supriyanto, “*Hak-hak Normatif Pekerja*”, [http://www.](http://www/)portalhr.com/ klinikhr/ strategis/4id4039.html, tanpa halaman, diakses pada tanggal 8 Maret 2022.

Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
3. Pekerjaan yang bersifat musiman.
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, dan perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini dapat diperpanjang dan diperbaharui yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali.54

* 1. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja yang jangka waktu berlakunya tidak disebutkan dalam perjanjian kerja, tidak menyebutkan untuk berapa lama tenaga kerja harus melakukan pekerjaan tersebut.

Dalam Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.55

54 *Ibid*

55 Asri Wijayanti, *Op. Cit.,* hal. 51.

## 4. Isi perjanjian kerja.

Menurut Imam Soepomo, isi perjanjian kerja merupakan pokok persoalan, yaitu bahwa pekerjaan yang dijanjikan, tidak boleh bertentangan dengan ketentuan dalam undang-undang yang sifatnya memaksa atau dalam undang-undang tentang ketertiban umum atau dengan tata susila masyarakat. Perjanjian kerja yang bertentangan dengan ketentuan undang-undang yang sifatnya memaksa sanksinya harus diselidiki satu demi satu.56

Isi dari suatu perjanjian kerja terdiri dari kewajiban-kewajiban dan hak-hak kedua belah pihak (pekerja dan pengusaha) yang terdapat dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan/atau Perjanjian Kerja Bersama. Hak dan kewajiban dari pihak yang menentukan perjanjian yaitu pengusaha yang membatasi kewajibannya untuk memenuhi hak dari sipekerja. Hal ini terkait dalam menentukan hak-hak pekerja seperti pemberian upah di bawah upah minimum, tidak memberikan jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), tidak ada cuti, jenis dan sifat pekerjaan yang seharusnya merupakan pekerjaan tetap, atau perjanjian kerja yang bertentangan dengan ketentuan Ketenagakerjaan di Indonesia.

Berakhirnya perjanjian kerja diatur dalam Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja berakhir apabila:57

1. Pekerja meninggal dunia
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja

56 Koko Hasidin, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan Dan Peraturan Perusahaan,*

Bandung: Mandar Maju, 1999, hal. 24.

57 *Ibid*

1. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap
2. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Jika pengusaha yang meninggal dunia, perjanjian kerja tidak akan berakhir. Karena akan terjadi pengalihan hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan atau hibah, sedangkan hak-hak pekerja/buruh akan menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh. Dalam hal pengusaha, orang perorangan meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.

## Asas-Asas dalam Perjanjian Kerja

Dalam hukum Indonesia, sudah lama dikenal istilah “Kontrak” dalam istilah “Hukum Kontrak” yang merupakan kesepadanan dari istilah “Contract” dalam bahasa Inggris. Misalnya dalam hukum kita dikenal istilah “Kebebasan Berkontrak” bukan “Kebebasan Perjanjian”. Hukum kontrak dimaksudkan sebagai:58

58 Munir Fuady, *Hukum Kontrak (Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis),* Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2001, hal. 2.

* 1. Hukum yang mengatur tentang perjanjian-perjanjian yang tertulis semata- mata. Sehingga orang-orang menanyakan “mana kontraknya” diartikan bahwa yang ditanyakan adalah kontrak tertulis.
  2. Hukum yang mengatur tentang perjanjian-perjanjian dalam dunia bisnis sematamata.
  3. Hukum yang mengatur Hukum yang mengatur tentang perjanjian-perjanjian internasional, multinasional, atau perjanjian dengan perusahaan-perusahaan multinasional.
  4. Hukum yang mengatur tentang perjanjian-perjanjian yang prestasinya dilakukan oleh kedua belah pihak. Jadi akan janggal jika digunakan istilah kontrak untuk “kontrak hibah”, “kontrak warisan” dan sebagainya.

Sedangkan istilah “Perjanjian” dalam “Hukum Perjanjian” merupakan kesepadanan dari istilah “*Overeenkomst*” dalam bahasa Belanda, atau “*Agreement*” dalam bahasa Inggris. Dimana hukum perjanjian hanya dimaksudkan sebagai pengatur tentang ikatan hukum yang terbit dari perjanjian saja.

Pengertian istilah kontrak atau persetujuan (*Contract or Agreement*) yang diatur dalam Buku III Bab Kedua KUH Perdata (BW) Indonesia, sama saja dengan pengertian perjanjian. Menurut R. Subekti, perjanjian adalah suatu peristiwa dimana ada seorang berjanji kepada seorang lain atau dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Dimana hubungan kedua orang yang bersangkutan tersebut mengakibatkan timbulnya suatu ikatan yang berupa hak dan kewajiban kedua belah pihak atas suatu prestasi.59

59 Syahmin, *Hukum Kontrak Internasional*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006, hal.

1.

Penyusunan suatu perjanjian dalam Hukum Perdata dikenal beberapa asas sebagai berikut: 60

1. Hukum kontrak bersifat mengatur

Hukum dilihat dari daya mengikatnya, umumnya dibagi atas dua kelompok, yaitu:

* 1. Hukum memaksa, maksudnya adalah kaidah-kaidah hukum yang dalam keadaan konkrit tidak dapat dikesampingkan. Hukum memaksa ini wajib diikuti oleh setiap warga negara dan tidak dimungkinkan membuat aturan yang menyimpang dari aturan-aturan yang ditetapkan dalam hukum yang bersifat memaksa. Hukum memaksa ini umumnya termasuk dalam bidang hukum publik.
  2. Hukum mengatur, maksudnya adalah hukum yang dalam keadaan konkrit dapat dikesampingkan oleh para pihak dengan membuat pengaturan tersendiri yang disepakati oleh para pihak tersebut. Hukum bersifat mengatur ini umumnya terdapat dalam lapangan hukum perjanjian/hukum kontrak (Buku III KUH Perdata). Jadi, dalam hal ini, jika para pihak mengatur lain maka aturan yang dibuat oleh para pihaklah yang berlaku.

1. Asas Kebebasan Berkontrak (*Freedom of contract*)

Asas ini merupakan konsekuensi dari sifat hukum kontak yang sifatnya sebagai hukum mengatur. Asas *freedom of contract* mengandung pengertian bahwa para pihak bebas mengatur sendiri isi kontrak tersebut.

60 Ningrum Natasya Sirait, *Modul Perkuliahan: Hukum Kontrak Bisnis*, Medan: Pascasarjana USU, 2010, hal. 3.

Meskipun demikian, kebebasan melakukan kontrak tidak bersifat sebebasbebasnya. Dalam sistem hukum perjanjian di Indonesia, kebebasan para pihak dalam melakukan kontrak dibatasi sepanjang kontrak tersebut:

* 1. Memenuhi syarat sebagai suatu kontrak.
  2. Tidak bertentangan dengan undang-undang, kepatutan/kesusilaan dan ketertiban umum.

1. Asas *Facta sunt servada*

Asas *facta sunt servada* berarti perjanjian bersifat mengikat secara penuh karenanya harus ditepati. Hukum kontrak di Indonesia menganut prinsip ini sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 KUH Perdata. Pasal 1338 KUH Perdata:

“*Semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya*”

Berdasarkan Pasal ini, daya mengikat kontrak sama seperti undang-undang bagi para pihak yang menyepakatinya.

1. Asas Konsensual

Asas ini mempunyai pengertian bahwa suatu kontrak sudah sah dan mengikat pada saat tercapai kata sepakat para pihak, tentunya sepanjang kontrak tersebut memenuhi syarat sah yang ditetapkan dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Perlu diingat bahwa asas konsensual tidak berlaku pada perjanjian formal. Perjanjian formal maksudnya adalah perjanjian yang memerlukan tindakan-tindakan formal tertentu, misalnya perjanjian jual beli tanah, formalitas yang diperlukan adalah pembuatannya dalam Akta PPAT. Dalam

perjanjian formal, suatu perjanjian akan mengikat setelah terpenuhi tindakan- tindakan formal dimaksud.

1. Asas Obligatoir

Maksudnya asas ini adalah bahwa suatu kontrak sudah mengikat para pihak seketika setelah tercapainya kata sepakat, akan tetapi daya ikat ini hanya sebatas timbulnya hak dan kewajiban para pihak. Pada tahap tersebut hak milik atas suatu benda yang diperjanjikan (misalnya perjanjian jual beli) belum berpindah.

Untuk dapat memindahkan hak milik diperlukan satu tahap lagi, yaitu kontrak kebendaan (*Zekelijke Overeenkomst*). Wujud konkrit kontrak kebendaan ini adalah tindakan penyerahan (*Levering*) atas benda yang bersangkutan dari tangan penjual ke tangan pembeli.

Tahapan penyerahan ini penting untuk diperhatikan karena menimbulkan konsekuensi hukum tertentu. Misalnya dalam suatu perjanjian jual beli barang belum diserahkan kepada pembeli, jika barang tersebut hilang atau musnah, maka pembeli hanya berhak menuntut pengembalian harga saja, akan tetapi tidak berhak menuntut ganti rugi, karena secara hukum hak milik atas benda tersebut belum berpindah kepada pembeli. Hal ini dikarenakan belum terjadi kontrak kebendaan berupa penyerahan benda tersebut kepadan pembeli.

Berbeda jika benda tersebut sudah diserahkan kepada pembeli dan selanjutnya dipinjam oleh penjual, maka jika barang tersebut rusak atau musnah maka pembeli berhak menuntut pengembalian harga dan ganti rugi.

1. Asas Keseimbangan

Maksud asas ini adalah bahwa kedudukan para pihak dalam merumuskan kontrak harus dalam keadaan seimbang. Pasal 1321 KUH Perdata menyebutkan bahwa tiada kata sepakat dianggap sah apabila diberikan karena kekhilafan, keterpaksaan atau penipuan.

## Hak dan Kewajiban Normatif para pihak dalam Perjanjian Kerja.

Dalam hubungan kerja antara pengusaha dan tenaga kerja/buruh, masing- masing pihak memiliki hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan dan dimuat dalam perjanjian kerja. Adapun hak dan kewajiban tersebut adalah:

a. Hak dan kewajiban dari pada pengusaha dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hak pengusaha antara lain:

1. Mengenakan denda terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran (Pasal 95 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan), karena:
   1. Kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.
   2. Jika pengusaha karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, sesuai persentase dari upah pekerja.
   3. Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau buruh/pekerja dalam pembayaran upah.
   4. Mendahulukan pembayaran upah dan hak-hak pekerja dari pada utang lainnya, jika perusahaan dinyatakan pailit/dilikuidasi berdasarkan perundang-undangan.
2. Membuat Peraturan Perusahaan (PP) yang mulai berlaku setelah disahkan Tidak wajib, jika mempekerjakan pekerja minimal 10 orang. (Pasal 108 ayat

(1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan) Peraturan Perusahaan (PP) disusun oleh dan menjadi tanggung jawab dari pengusaha yang bersangkutan.

1. Membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang Kompensasi PHK. (Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)

Hal ini merupakan penggantian hak yang seharusnya diterima, jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Sedangkan yang menjadi kewajiban pengusaha61 adalah sebagai berikut:

1. Membayar upah.

Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Maka, yang dimaksud dengan upah adalah imbalan yang berupa uang dan juga termasuk tunjangan.

1. Memberi waktu istirahat dan hari libur resmi.

Hal ini diatur dalam Paragraf 4 Bagian Kesatu Bab X Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

61 Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, 2005, hal. 26.

1. Pasal 79 ayat (2) yaitu Istirahat antara jam kerja, istirahat mingguan, cuti tahunan, istirahat panjang.
2. Pasal 80 yaitu pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. Maksudnya adalah menyediakan tempat untuk melaksanakan ibadah yang memungkinkan pekerja/buruh dapat melaksanakan ibadahnya secara baik, sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan.
3. Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi, tetapi pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Hal ini untuk melayani kepentingan dan kesejahteraan umum, dan disamping itu bahwa pekerjaan yang karena sifat dan jenis pekerjaannya tidak memungkinkan pekerjaan itu dihentikan.
4. Mengatur tempat kerja dan alat kerja.

Kewajiban mengatur tempat kerja dan alat kerja ini adalah agar kecelakaan kerja pada pekerja/buruh dapat dihindari. Sebagaimana diatur dalam Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bahwa pekerja berhak atas perlindungan mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), serta Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja yang mengatur alat-alat kerja.

1. Bertindak sebagai pengusaha yang baik.

Meskipun kewajiban ini tidak tertulis dalam perjanjian kerja, namun menurut kepatutan atau kebiasaan serta peraturan perundang-undangan, seharusnya

pengusaha wajib untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Hal ini sesuai dengan ketentuan tentang akibat perjanjian yang diatur dalam Pasal 1339 KUH Perdata yaitu perjanjian-perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan didalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifatnya perjanjian diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan atau undang-undang.

1. Memberi surat keterangan.

Didalam praktik, biasanya pengusaha memberi surat keterangan (*Refrensi*) tentang pekerjaan pekerja/buruh sewaktu hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha telah berakhir. Surat keterangan/surat pengalaman kerja biasanya berisi mengenai:

* 1. Macam pekerjaan
  2. Cara melakukan pekerjaan
  3. Lama melakukan pekerjaan
  4. Cara berakhirnya hubungan kerja

Biasanya cara berakhirnya hubungan kerja oleh pengusaha dinyatakan dengan baik atau dengan hormat meskipun tidak baik.

b. Hak dan kewajiban tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, mengatur beberapa hak tenaga kerja dalam beberapa Pasal, hak-hak dari tenaga kerja tersebut adalah sebagai berikut:

1. Tiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia). Dalam hal ini, negara menjamin hak setiap orang untuk mendapatkan perlindungan dan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaannya untuk kesejahteraan, dan memiliki kesempatan yang sama

dalam memperoleh pekerjaan tanpa adanya perlakuan diskriminasi dari pengusaha. Dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, juga disebutkan bahwa tiap tenaga kerja berhak mendapatkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dan hal ini merupakan kebijakan pemerintah untuk mensejahterakan kehidupan tenaga kerja Indonesia.

1. Tiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Dalam hal ini, tenaga kerja diberi kesempatan untuk bebas memilih pekerjaan yang sesuai, dan diusahakan agar tenaga kerja disesuaikan dengan pekerjaannya. Tenaga kerja yang melaksanakan pekerjaannya dengan baik, juga harus mendapatkan penghargaan sesuai bakat dan kemampuannya.
2. Setiap tenaga kerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
   1. Keselamatan dan kesehatan kerja.
   2. Moral dan kesusilaan.
   3. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilainilai agama. (Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Dalam hal ini, perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) perlu untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dan tenaga kerja juga harus dilindungi

dari berbagai persoalan disekitarnya yang dapat mengganggu dalam pelaksanaan aktivitasnya.

1. Tenaga kerja berhak atas pelatihan kerja untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan produktivitas dan kesejahteraan (Pasal 9 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Dalam hal ini, potensi dan daya kreasi tenaga kerja dapat dikembangkan dalam rangka mempertinggi kecerdasan dan keterampilan tenaga kerja, yang dapat meningkatkan produktivitas kerja.
2. Setiap tenaga kerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. (Pasal 104 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Dalam hal ini, serikat pekerja merupakan wadah untuk pelaksanaan hak berserikat di dalam suatu serikat pekerja/buruh, yang bertujuan untuk menyeimbangkan posisi buruh dengan majikan. Keberadaan serikat pekerja/buruh dijamin dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Buruh.

Dalam peraturan perundang-undangan juga mengatur, perihal mengenai kewajiban pekerja62 yang terdapat pada pasal 1603, 1603a, 1603b dan 1603c KUH Perdata, yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Buruh wajib bertanggung jawab melaksanakan isi dari perjanjian kerja, yaitu pekerjaan yang pada prinsipnya wajib dilakukan sendiri. Namun hal tersebut dapat dikesampingkan asal ada sepengetahuan dan izin dari majikannya sebelumnya. Pada umumnya buruh harus melakukan

62 *Ibid,* hal. 42.

pekerjaannya ditempat yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, sesuai dengan kehendak majikan.63

1. Buruh wajib mentaati aturan dan petunjuk dari majikan ataupun perusahaan. Sewaktu buruh melakukan pekerjaannya, wajib mentaati perintah-perintah yang diberikan oleh majikan. Namun perintah-perintah yang diberikan oleh majikan harus sesuai dengan yang diatur dalam perjanjian kerja, undang-undang dan kebiasaan setempat.

Dalam praktek seringkali terjadi bahwa buruh yang atas petunjuk majikan harus bekerja begini atau begitu, bekerja menurut kemauannya sendiri dengan tidak mengindahkan petunjuk yang telah diberikan majikan itu. Penolakan petunjuk atau perintah dari majikan itu adalah menyalahi perjanjian dan karena itu adalah tidak sah. Apabila pekerja/buruh melakukan kerja atau lembur dengan perintah majikan, maka hal tersebut sudah diatur dalam perjanjian kerja atau adanya kebiasaan.64

1. Pekerja wajib untuk membayar ganti rugi dan denda. Apabila si pekerja dalam melakukan pekerjaannya karena kesengajaan ataupun karena kelalaiannya sehingga menimbulkan kerugian, kerusakan, kehilangan atau lain kejadian sifatnya tidak menguntungkan atau merugikan majikan. Maka resiko yang timbul menjadi tanggung jawab si pekerja. Denda yang dimaksud tidak boleh menjadi keuntungan pribadi bagi majikan sendiri atau bagi siapa yang diberi kuasa olehnya untuk menjatuhkan denda

63 Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan, 1980, hal. 70.

64 *Ibid*, hal. 72.

kepada pekerja/buruh. Denda tersebut tidak dapat ditetapkan oleh majikan saja secara sepihak, denda harus ditetapkan dalam perjanjian kerja tertulis.65

65 *Ibid*, hal. 75.

# BAB III

52

**PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PADA PT. INDO HUTAMA JAYA**

1. **Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Indo Hutama Jaya** Undang-Undang yang ditujukan untuk melindungi tenaga kerja dan kecelakaan kerja adalah Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yang diundangkan pada tahun 1970 mengganti *Veilingheids Reglement Stbl*. No.406 yang berlaku sejak tahun 1910. Keselamatan kerja dimaksudkan sebagai keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolaannya, landasan tempat kerja lingkungannya, serta

cara-cara melakukan pekerjaan.66

Tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja ini adalah:67

* 1. Melindungi tenaga kerja atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan.
  2. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada ditempat kerja.
  3. Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efesien.

Selanjutnya agar tujuan keselamatan da kesehatan kerja tersebut dapat tercapai, maka diperlukan syarat-syarat keselamatan kerja seperti yang diatur dalam Undang-Undang No.1 Tahun 1997 tentang Keselamatan Kerja pasal 3 anatara lain:

Pasal 3

* + 1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.

hal.5.

66 Woerjati dan Sonhaji, *Hukum Perburuhan I*, Semarang, Fakultas Hukum UNDIP, 1989,

67 *Ibid.* hal.86.

52

* + 1. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran. Peraturan pelaksanaanya Kepmenaker RI No. Kep.186/MEN/1999 tentang Unit Penangulangan Kebakaran di Tempat Kerja.
    2. Mencegah dan mengurangi bahaya ledakan.
    3. Memberikan kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.
    4. Memberikan pertolongan pada kecelakaan.
    5. Memberikan alat-alat perlindungan diri pada para pekerja. Peraturan pelaksananya Intruksi Menteri Tenaga Kerja No.Ins.2/M/BW/Bk/1984 tentang Pengesahan Alat Pelindung Diri. Intruksi Menteri Tenaga Kerja RI No.Ins.05/M/BW/97 tentang pengawasan Alat Pelindung Diri. Suat Edaran Dirjen Binawas No.SE/BW/1997 tentang Penggunaan Alat Pelindung Diri. Dan Surat Edaran Menteri Dirjen Binawas No.SE/06/BW/1997 tentang Pendaftaran Alat Pelindung Diri.
    6. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebaruaskannya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, gas, dan hembusan.
    7. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi dan penularan.
    8. Memperoleh penerangan yang cukup dans sesuai. Peraturan pelaksananya diatur dalam Peraturan Menteri Perburuhan No.7 Tahun 1964 tentang Syarat Kebersihan serta Penerangan dalam Tempat Kerja.
    9. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang cukup.
    10. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
    11. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban.
    12. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya.
    13. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
    14. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
    15. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.
    16. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaan menjadi bertambah tinggi.68

PT. Indo Hutama Jaya menyediakan alat-alat untuk keselamatan kerja berupa:69

1. Tabung pemadam kebakaran.
2. P3K untuk pertolongan pertama.
3. Baju/rompi *safety* proyek dan helm untuk pekerja.
4. Masker untuk melindungi pernapasan hidung dari debu.
5. Sarung tangan yang di gunakan untuk melindungi tangan pekerja.
6. Sepatu *safety.*

Pekerja dalam suatu perusahaan merupakan pihak yang mempunyai peranan penting, karena itu hak dan kewajiban perlu diberikan bagi pekerja. Menurut Bapak Dedek Maulana selaku Direktur dan juga di benarkan oleh pekerja (Bapak Arizal pekerja di PT. Indo Hutama jaya), hak dan kewajiban yang

68 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja Pasal 3 ayat (1).

69 Arizal, *Wawancara,* Pekerja PT. Indo Hutama Jaya, pada hari Sabtu, tanggal 12 Maret

2022.

diberikan sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Pasal 12 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja adalah:

1. Memakai alat-alat pelindung diri yang diwajibkan:70
   1. Helm untuk melindungi kepala.
   2. Baju/rompi *safety* proyek agar mudah terlihat.
   3. Masker untuk melindungi pernapasan hidung dari debu.
   4. Sarung tangan agar terhindar dari lecet sewaktu bekerja.
   5. Sepatu *safety* sebagai pelindung kaki pada saat bekerja.
2. Perlindungan di tempat kerja:
   1. Tabung sodap atau pemadam kebakaran
   2. P3K untuk pertolongan pertama jika terjadi kecelakaan kerja, akan tetapi pekerja tetap dirujuk kerumah sakit untuk mendapatkan pertolongan dan perawatan yang lebih baik.
   3. Memelihara dan merawat kebersihan lingkungan kerja.
3. Jam kerja dan jam istirahat
   1. Jam Kerja di PT. Indo Hutama Jaya di mulai pukul 08.00 Wib-17.00 Wib, namun bagi pekerja lapangan jam operasional adalah 8 jam sehati, namun jika perusahaan meminta untuk lembur (jam tambahan) maka pekerja siap untuk melaksanakannya.

70 Dedek Maulana, *Wawancara,* Direktur PT. Indo Hutama Jaya, pada hari Sabtu, tanggal 12 Maret 2022.

* 1. Jam istirahat di PT. Indo Hutama Jaya adalah 1 (satu jam) dari waktu jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan yaitu pukul 12.00-

13.00 Wib.

1. Pekerja berhak mendapatkan upah
   1. Upah bulanan, bagi pekerja di dalam kantor atau staff berkisar antara Rp. 2.500.000,- sampai Rp. 6.000.000 tergantung posisi jabatannya.
   2. Upah yang diterima pekerja tidak tetap, namun perusahaan memberikan upah pekerja sebesar Rp. 100.000 – Rp. 140.000 perhari, baik pekerjaan tersebut dilakukan 1 (satu) hari maupun melakukan perjalanan sampai 1 (satu) minggu atau lebih.71
2. Tunjangan atau bonus kepada pekerja/buruh adalah:
   1. Setiap hari raya lebaran diberi bonus hari raya.
   2. Jika ada pekerja yang sakit, maka perusahaan akan memberikan bantuan dengan membayar penuh semua biaya pengobatan.
   3. Bila pekerja wanita atau istri pekerja laki-laki melahirkan, akan mendapat bantuan dari perusahaan.
   4. Jika terjadi kemalangan pada keluarga si pekerja, maka perusahaan akan memberikan bantuan uang yang tidak ditentukan jumlahnya maupun bantuan moral untuk mengurangi beban si pekerja/buruh.

71 Arizal, *Op. Cit.*

Kewajiban pengurus sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja Pasal 14, juga dilaksanakan dan diterapkan di lingkungan kerja PT. Indo Hutama Jaya, yaitu:

1. Tersedianya semua alat perlindungan diri yang diwajibkan perusahaan pada pekerja.
2. Adanya tulisan tentang keselamatan kerja di lingkungan kerja.

Pada Undang-Undang No.1 Tahun 1997 tentang Keselamatan Kerja pasal 3 dicantumkan arah dan sasaran-sasaran secara konkrit yang harus dipenuhi oleh syarat-syarat keselamatan kerja yang dikeluarkan.72

Pasal 8

* 1. Pengurus diwajibkan memeriksa kesehatan badan, kondisi mental, dan kemampuan fisik dari tenaga kerja yang akan diterimanya maupun akan dipindahkan sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan kepadanya. Peraturan pelaksananya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per-02/Men/1980 tentang Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja dalan Penyelenggraan Keselamatan Kerja.
  2. Pengurus diwajibkan memeriksa semua tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya, secara berkala pada dokter yang ditunjuk oleh pengusaha dan dibenarkan oleh direktur. Peraturan pelaksananya Peraturan Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per- 03/Men/1982 tentang Pelayanan Kesehatan Kerja. Selain itu ada juga Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1998 tentang

72 Penjelasan Atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja Pasal 3 ayat (1).

penyelenggaraan Pemeliharaan kesehatan Bagi Tenaga Kerja dengan Manfaat Lebih baik dari peket Jaminan Pemeliharaan Kesehatan dasar Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Peraturan pelaksanaan K3 dari ketentuan UU RI. No.1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja pasal 15 ayat (1) masih bersifat umum (*lex generalist*), peraturan pelaksananya dijabarkan secara teknis dan rinci dalam bentuk PP. Keppres, Permenaker, Kepmenaker, SE Menaker dan Kepdirjen Binwasnaker Depnakertrans RI.

Pelanggaran terhadap peraturan pelaksanaan K3 UU RI No.1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja pasal 15 ayat (2) menetapkan dan memberikan ancaman pidana dengan hukuman kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp.100.000,00 (seratus ribu rupiah). Ancaman pidana ini tidak akan membuat efek jera bagi pengusaha yang melanggar UU No.1 Tahun 1970 (termasuk peraturan pelaksananya) dilihat dari masa hukuman kurungan begitu singkat dan denda uang yang dikenakan terlalu sedikit mengingat dimungkinkan banyak tenaga kerja pada satu tempat kerja (perusahaan) yang mengalai cidera berat bahkan kematian serta menderita penyakit akibat kerja.

Tidak adil apabila masalah K3 ini hanya dilimpahkan kepada perusahaan/pengusaha saja. Karena masalah K3 juga merupakan tanggung jawab pekerja sebagai obyek dari K3, untuk itu pekerja juga memiliki hak dan kewajiban terkait dengan K3 ini yaitu :73

73 Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2000, hal. 101.

1. Memberikan keterangan apabila diminta oleh Pegawai Pengawas/Ahli K3.
2. Memakai alat-alat pelindung diri.
3. Mentaati syarat-syarat K3 yang diwajibkan.
4. Meminta pengurus untuk melaksanakn syarat-syarat K3 yang diwajibkan
5. Menyatakan keberatan terhadap pekerjaan dimana syarat-syarat K3 dan alat-alat pelindung diri tidak terjamin keselamatannya.

Adapun yang meliputi latar belakang pengawasan pelaksanaan K3 :74

1. Setiap tenaga kerja selalu berhadapan dengan potensi bahaya terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja sesuai dengan jenis atau karakteristik perusahaan tempat bekerja.
2. Kasus kecelakaan dan penyakit akibat kerja akan memberikan dampak yang sangat merugikan bagi tenaga kerja, perusahaan dan masyarakat pada umumnya.
3. Kasus kecelakaan dan penyakit akibat kerja dapat dicegah melalui pengawasan ketenagakerjaan di bidang K3 umumnya dan kesehatan khususnya.

Yang bertugas mengawasi atas ditaatinya atau tidak peraturan perundang- undangan dibidang keselamatan dan kesehatan kerja ini adalah :75

74 [www.okleqs.wordpress.com/2008/01/17/pengawasan-kesehatan-kerja,](http://www.okleqs.wordpress.com/2008/01/17/pengawasan-kesehatan-kerja) diakses pada tanggal 18 maret 2022.

75 Lalu Husni, *Op Cit*, hal.139.

1. Pegawai pengawas keselamatan dan kesehatan kerja yaitu pengawas teknis berkeahlian khusus dari Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja.
2. Ahli keselamatan dan kesehatan kerja yaitu tenaga kerja teknis berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja.

Pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan unsur penting dalam perlindungan tenaga kerja, sekaligus sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Penegakan hukum di tempuh dalam 2 (dua) cara, yaitu preventif dan represif. Pada dasarnya kedua cara itu ditempuh sangat bergatung dari tingkat kepatuhan masyarakat (pengusaha, pekerja, serikat pekerja) terhadap ketentuan hukum ketenagakerjaan. Tindakan preventif dilakukan jika memungkinkan dan masih adanya kesadaran masyarakat untuk mematuhi hukum. Namun, bila tindakan preventif tidak efektif lagi, maka di tempuh tindakan repesif dengan maksud agar masyarakat mampu melaksanakan hukum walaupun dengan keterpaksaan.76

Sasaran pengawasan ketenagakerjaan ialah meniadakan atau memperkecil adanya pelanggaran Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga proses hubungan industrial dapat berjalan dengan baik dan harmonis. Direktorat pengawas Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah unit organisasi pengawasan keselamatan

76 Abdul Hakim, *Dasar-dasar hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, cetakan ke-4 edisi revisi, Jakarta:PT. Citra Aditya Bakti, 2014, hal. 123.

dan kesehatan kerja sesuai dengan ketentuan pasal 10 Undang-Undang No.14 Tahun 1969 dan pasal 5 ayat (a) Undang – undang No.1 Tahun 1970.

Secara umum, pegawai pengawas berhak dan wajib dalam melakukan tugasnya, yaitu sebagai berikut :77

1. Memasuki semua tempat dimana dijalankan atau biasa dijalankan pekerjaan atau dapat disangka bahwa disitu dijalankan pekerjaan dan juga segala rumah yang disewakan atau dipergunakan oleh pengusaha atau wakilnya untuk perumahan atau perwatan pekerja.
2. Jika terjadi penolakan untuk memasuki tempat-tempat tersebut, petugas pengawas berhak meminta bantuan Polri.
3. Mendapatkan keterangan sejalas-jelasnya dari pengusaha atau wakilnya dan pekerja mengenai kondisi hubungan kerja pada perusahaan yang bersangkutan.
4. Menanyai pekerja tanpa dihadiri pihak ketiga.
5. Harus melakukan koordinasi dengan serikat pekerja.
6. Wajib merahasiakan segala keterangan yang di dapat dari pemeriksaan tersebut.
7. Wajib mengusai pelanggaran.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 181 menegaskan bahwa pengawas wajib: *pertama* merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan. *Kedua* tidak menyalahgunakan kewenangannya.78 Yang berhak melakukan pemeriksaan kesehatan kerja adalah

77 *Ibid.,* hal.124-125.

78 *Ibid*

dokter yang ditunjuk oleh pimpinan tempat perusahaan/kerja dan yang disetujui oleh Departemen Tenaga Kerja. Pelaksanaan pengawasan kesehatan kerja ditujukan kepada:79

1. Tempat kerja, yaitu :
   1. Kebersihan dan perawatannya.
   2. Kondisi lingkungan kerja.
2. Proses kerja yaitu perlu diteliti bagaimana proses kerjanya dimulai dari gudang bahan baku, persiapan pengolaha pengepakan sampai pendistribusian.
3. Tenaga Kerja/Pekerja, yaitu perlu diperhatikan :
   1. Alat pelindung diri
   2. Sikap kerjanya
   3. Jenis kelamin
   4. Usia
   5. Beban kerja
   6. Gizi tenaga kerja
4. Pelayanan kesehatan kerja
5. Fasilitas kesehatan

Sebagaiman telah dijelaskan sebelumnya, aturan-aturan kesehatan ini bersifat memaksa. Pihak perusahaan yang pada umumnya diwajibkan melaksanakan aturan kesehatan kerja dan bertanggung jawab atas pelaksanaannya.

79 Sendjun H Manullang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia,* Jakarta: Rineka Cipta, 2001, hal.91.

Walaupun demikian, pihak perusahaan masih diberi kesempatan untuk mengadakan penyimpangan dalam aturan kesehatan kerja ini, misalnya :80

1. Perusahaan dapat melakukan penyimpangan dalam hal waktu kerja.

Larangan melakukan pekerjaan lebih dari 7 jam sehari dan lebih dari 40 jam seminggu, dapat dikesampingkan apabila berkaitan dengan pembangunan Negara.

1. Perusahaan dapat mengenyampingkan aturan waktu istirahat dan ketentuan hari libur serta larangan bekerja lebih dari 7 jam sehari, 40 jam seminggu apabila dalam waktu tersebut terdapat pekerjaan yang harus segera diselesaikan.

Apabila pihak perusahaan ingin mengadakan penyimpangan harus mendapat ijin terlebih dahulu dari Pengawasan Perburuhan. Pemberian ijin ini disebut pengawasan *preventif.* Pengawasan *represif* dilakukan oleh pegawai pengawas perburuhan dengan cara mengunjungi tempat kerja pada waktu tertentu.

Pengawas ketenagakerjaan terhadap pelaksaan K3 tidak akan efektif apabila tidak dibarengi dengan sanksi-sanksi bagi pelanggarnya. Terdapat ketentuan sanksi administratif yaitu :

* 1. Teguran
  2. Peringatan tertulis
  3. Pembatasan kegiatan usaha
  4. Pembekuan kegiatan usaha

80 Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan, Edisi revisi,* Jakarta: Djambatan, 2003,

hal.143.

* 1. Pembatasan persetujuan
  2. Pembatalan pendaftaran
  3. Pengehentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi
  4. Pencabutan izin

Pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah pelatihan yang disusun untuk memberi bekal kepada personil yang ditunjuk perusahaan untuk dapat menerapkan K3 di tempat kerja. Pelatihan K3 bertujuan agar karyawan dapat memahami dan berperilaku pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja, mengidentifikasi potensi bahaya ditempat kerja, melakukan pencegahan kecelakaan kerja, mengelola bahan-bahan beracun berbahaya dan penaggulangannya, menggunakan alat pelindung diri, melakukan pencegahan dan pemadam kebakaran serta menyusun progam pengendalian keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan.81

Sistem Manajemen K3 di lingkungan kerja adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelakasanaan, prosedur, proses dan sumberdaya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan denga kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efesien dan produktif.

81 Putut Hargianto, *Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Pencegahan Kecelakaan Kerja. http:.//*[*www.eprints.uny.ac.id/1237/.*](http://www.eprints.uny.ac.id/1237/) Diakses tanggal 18 Maret 2022.

Pendekatan manajemen secara pofesional tidak akan efektif apabila tidak memperhatikan beberapa hal sebagai berikut :82

1. Manajer harus memperhatikan adanya alat pelindung (*safety*) dan kesehatan (*health*). Beberapa problem seperti ini 85% dapat dikontrol pihak manajemen.
2. Manajer berpengaruh terhadap peluang perusahaan untuk mendapatkan keuntungan. Menekan kerugian dapat meningkatkan keuntungan.
3. Manajemen control kerugian akan menguntungkan seluruh strategi operasional manajemen.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER.05/MEN/1996 pasal 2, disebutkan bahwa:

Tujuan dan sasaran Sistem Manajemen k3 adalah menciptakan suatu keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja denganmelibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi, dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka menengah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efesien, dan produktif.

Kemudian dalam ketentuan Pemenaker No.05 Tahun 1996 pasal 3 ayat (1) dan (2) di jelaskan Perusahaan wajib menerapkan sistem Manajemen K3 apabila :

Pasal 3

* 1. Setiap perusahaan yang memperkejakan tenaga kerja sebanyak seratur orang atau lebih dan atau mengandung potensi bahaya yang ditimbulkan oleh karakteristik proses bahan produksi yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja seperti peledakan, kebakaran, pencemaran dan penyakit akibat kerja wajib menerapkan Sistem Manajemen K3.
  2. Sistem manajemen k3 sebagiamana dimaksud dalam ayat (1) wajib dilaksanakan oleh Pengurus, Pengusaha dan seluruh tenaga kerja sebagai satu kesatuan.

82 Gempur Santoso, *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja,* Jakarta: Prestasi Pustaka, 2004 hal.16.

Salah satu fungsi manajemen (*controling*), fungsi controlling dalam manajemen :83

1. *Identifcation of work.* Identifikasi masalah untuk menetukan langkah tepat selanjutnya.
2. *Setting standards/standards for work perfomances.* Penggunaan standardsebagai acuan dalam menjalankan sistem manajeman.
3. *Evaluation,*hasil pengukuran perbandigan sasaran yang harus dicapai.
4. *Correction,* semua kekurangan yang ada dicari solusi utuk perbaikan.

Dasar – dasar kontrol kerugian :84

*prinsip I* tindakan yang membahayakan, kondisi yang membahayakan dan kejadian kurang baik, semua itu merupakan beberapa gejala kesalahan dalam suatu sistem manajemen.

*Prinsip II* harus dapat meramalkan secara pasti sekumpulan tanda-tanda yang kurang baik. Sehingga dapat dikontrol dan diidenfikasi.

*Prinsip III* manajer harus memperhatikan pengadaan alat pengaman/keselamatan/pelindung diri setiap bagian yang difungsikan oleh perusahaan. Secara langsung manajemen mengatur adanya safety yang baik pada saat perencanaan, pengorgainsasian dan harus selalu diawasi/dikontrol.

83 Gempur Santoso, *OP Cit*, hal.20.

84 *Ibid*, hal 21.

*Prinsip IV* kunci efektif pengaturan kebutuhan performan alat pelindung/safety adalah manajemen harus memiliki prosedur yang jelas dan terukur.

*Prinsip V* alat pelindung/safety yang baik adalah tepat guna pada tempatnya dan ketika digunakan tidak rusak tidak menimbulkan kejadian yang kurang baik. Ada 2 jalan agar hal ini dapat berjalan dengan baik :

1. Harus diketahui apa penyebab utama penyebab terjadinya *accident*.
2. Harus diketahui alat pelindung apa yang paling efektif digunakan sesuai dengan kebutuhan.

Kasus kecelakaan kerja maupun pelanggaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Indo Hutama Jaya, pernah terjadi namun sangat nimim. Hal ini disebabkan adanya pengawasan langsung Kepala pekerja (mandor) dan memberikan himbauan pada pekerja agar memperhatikan Keselamatan dan Kesehatan kerja dalam bekerja. Serta peranan pekerja yang sangat memperhatikan lingkungan kerja.85 Begitupun dengan kesehatan pekerja, dimana pekerja sering menderita atau merasakan sakit pinggang, masuk angin sebagai akibat kerja yang mengganggu kesehatan si pekerja. Hal ini dikarenakan saat melakukan pekerjaan, pekerja tidak memakai alat pelindung yang disediakan oleh perusahaan yang mereka anggap tidak nyaman saat melakukan pekerjaan serta kurangnya mengkonsumsi air putih.

Dalam melaksanakan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Indo Hutama Jaya, perusahaan melihat ketentuan-ketentuan yang ditetapkan

85 Arizal, *Op. Cit.*

dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja. Berbagai program atau sarana kesejahteraan yang dilaksanakan sebagai upaya perlindungan tenaga kerja tersebut antara lain dilakukan dengan meningkatkan dan memperbaiki syarat-syarat kerja termasuk upah atau gaji, jaminan sosial, kondisi kerja termasuk keselamatan, kesehatan dan lingkungan kerja.

Sebagai usaha untuk mewujudkan keselamatan dan kesehatan kerja, PT. Indo Hutama Jaya telah melaksanakan syarat-syarat keselamatan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, antara lain:86

* 1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan

Karena PT. Indo Hutama Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang mekanikal kontrsuksi sipil, maka perusahaan lebih mengutamakan perawatan pada bangunan dan mesin-mesin pabrik. Sampai saat ini kecelakaan kerja lalu lintas pada PT. Indo Hutama Jaya tercatat terjadi sebanyak 10 kali dimana terdapat 2 kecelakaan berat dan 8 kecelakaan ringan yang dapat di lihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Data Jumlah Kecelakaan Kerja di PT. Indo Hutama Jaya tahun 2017-2020

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Nama | usia | Kategori Kecelakaan | Tahun |
| 1 | Eka | 20 tahun | Ringan | 2017 |
| 2 | Bimo | 35 tahun | Berat | 2017 |
| 3 | Ari | 22 tahun | Ringan | 2017 |
| 4 | Bambang | 35 tahun | Ringan | 2018 |

86 Arizal, *Op. Cit.*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 5 | Sutrisno | 37 tahun | Ringan | 2018 |
| 6 | Suryadi | 42 tahun | Ringan | 2018 |
| 7 | Aji | 30 tahun | Berat | 2019 |
| 8 | James | 32 tahun | Ringan | 2019 |
| 9 | Wendi | 22 tahun | Ringan | 2019 |
| 10 | Jaki | 39 tahun | Ringan | 2020 |

*Sumber data dari pt. indo hutama jaya*

* 1. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran

Langkah yang diambil oleh PT. Indo Hutama Jaya dalam rangka penanganan terhadap bahaya kebakaran adalah mengadakan pengamanan terhadap bahan-bahan yang mudah terbakar dan menanamkan kesadaran kepada setiap tenaga kerja tentang bahaya kebakaran, misalnya tidak membuang puntung rokok dengan sembarangan, serta menyediakan peralatan pemadam kebakaran dalam ruangan.

* 1. Memberi pertolongan pada kecelakaan

PT. Indo Hutama Jaya memberikan P3K di dalam maupun di luar ruangan yang akan beroperasi untuk memberikan pertolongan pertama jika terjadi kecelakaan kerja, bila kecelakaan kerja terjadi saat dilapangan, maka pekerja dapat mencari poliklinik yang terdekat dengan lokasi kecelakaan dan melaporkannya pada perusahaan.

* 1. Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja

Dalam rangka memberikan rasa aman pada pekerja, PT. Indo Hutama Jaya melengkapi alat-alat pengaman atau perlindungan diri tenaga

kerja. Alat-alat tersebut dibuat untuk melindungi bagian-bagian tubuh pekerja, misalnya helm, rompi, masker, sarung tangan, dan sepatu *safety* proyek.

* 1. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran PT. Indo Hutama Jaya memberikan fasilitas- fasilitas yang mendukung kepada pekerja agar pekerja terhindar dari polusi udara, asap, suhu yang tidak menentu dan yang lainnya yang dapat menggangu kenyamanan pekerja dalam menjalankan tugasnya, yakni membuat ventilasi yang cukup sehingga terjadi sirkulasi udara dalam ruang kerja.
  2. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik physik maupun psychis.

PT. Indo Hutama Jaya berusaha membuat lingkungan kerja yang teratur, nyaman dan aman bagi pekerja, sehingga pekerja terhindar dari penyakit akibat kerja. Kecelakaan kerja yang mengakibatkan gangguan kesehatan pada pekerja sering terjadi, khususnya kesehatan pada pinggang, punggung, kaki maupun pada mata.

* 1. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai

Tenaga kerja harus dengan jelas dapat melihat objek-objek yang sedang dikerjakan. PT. Indo Hutama Jaya berusaha memberikan penerangan yang cukup memadai agar dapat melihat barang dan peralatan kerja dengan baik, khususnya pekerjaan yang dilakukan pada malam hari lampu yang digunakan harus dalam keadaan baik agar penglihatan

pekerja tidak terganggu dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga terhindar dari kecelakaan kerja.

* 1. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban

PT. Indo Hutama Jaya selalu memberikan pengarahan kepada pekerjanya agar menjaga kebersihan dan ketertiban, baik di kantor maupun pada saat menjalankan tugas/dilapangan sehingga segalanya dapat teratur, termasuk juga mengatur perkakas alat-alat kerja, penyimpanan fasilitas dan barang-barang. Karena, dengan terpeliharanya kebersihan merupakan salah satu usaha pekerja menjaga kesehatannya dan terhindar dari penyakit akibat kerja dan perusahaan harus melakukan pembersihan menyeluruh serta melakukan pengecekan secara teratur.

j. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan perbaikan, perlakuan dan penyimpanan barang

PT. Indo Hutama Jaya dalam hal ini, mengupayakan agar perbaikan- perbaikan yang dilakukan harus sesuai dengan standar dan dalam keadaan baik, begitu juga dalam penyimpanan barang harus di tempat yang aman, serta rapi. Misalnya: membuat pelindung seperti tenda pada barang agar tidak terkena air, dan mengangkut barang dengan kereta sorong.

Dari hal tersebut diatas, Keselamatan dan Kesehatan Kerja pekerja di PT. Indo Hutama Jaya belum terlindungi secara maksimal, hal ini dapat dilihat bahwa hal-hal yang diperlukan untuk melakukan Keselamatan dan Kesehtan Kerja

belum dilaksanakan dengan baik. Indikasi dalam melakukan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, antara lain:

1. Sarana dan prasarana Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pada PT. Indo Hutama Jaya, alat-alat pelindung diri yang diberikan perusahaan dan kondisi lingkungan kantor, seperti ruang istirahat, gudang merupakan upaya yang dilakukan perusahaan untuk melindungi pekerja dari kecelakaan kerja.

1. Upaya mensosialisasikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan memberikan pengarahan dan pembinaan kepada pekerja dan mensosialisasikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di perusahaan adalah merupakan upaya pengusaha untuk menjamin kecelakaan kerja.
2. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Pada PT. Indo Hutama Jaya belum ada SMK3 sebagai jaminan pada pekerja untuk menciptakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di perusahaan. Hal ini bertentangan dengan Undang-Unadng Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 87, yang mewajibkan setiap perusahaan menerapkan SMK3 di perusahaan.
3. Mendapatkan rehabilitasi jika terjadi kecelakaan kerja

Menurut Bapak Dedek Maulana, pekerja yang mengalami kecelakaan kerja yang berat akan mendapat pengobatan di rumah sakit dengan biaya perusahaan dan keluarga akan mendapat bantuan santunan dari perusahaan, namun jika terjadi kecelakaan kerja ringan yang tidak harus di rawat dirumah sakit, maka perusahaan hanya memberikan santunan kepada pekerja. Sampai saat ini, biaya yang pernah di berikan oleh

perusahaan kepada pekerja adalah biaya rumah sakit untuk melahirkan, baik untuk pekerja maupun untuk istri si pekerja.

## Kendala dan Solusi Dalam Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

* 1. **Kendala dan solusi pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja**

Kendala yang utama dalam pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Indo Hutama Jaya adalah dengan tidak diikutsertakannya pekerja dalam program Badan Penyelenggaran Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan. Hal ini disebabkan karena PT. Indo Hutama Jaya mampu memberikan kesejahteraan kepada pekerja walaupun tidak ikut dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Jika terjadi kecelakaan kerja, perusahaan akan membantu pekerja dengan memberikan bantuan dana yang dibutuhkan serta membantu keluarga pekerja yaitu istri dan anak pekerja dalam bentuk santunan. Ini dilakukan agar semakin eratnya rasa kekeluargaan di PT. Indo Hutama Jaya, dan walaupun PT. Indo Hutama Jaya tidak bekerja sama dengan serikat pekerja, sampai saat ini hampir tidak memiliki masalah-masalah pokok atau hambatan yang mengganggu kegiatan di PT. Indo Hutama Jaya secara keseluruhan.

Dalam mengatasi hambatan dalam memberikan perlindungan mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Indo Hutama Jaya dengan cara:

* + 1. Memberikan pengarahan atau pembinaan kepada semua pekerja sebelum melaksanakan pekerjaannya dan melakukan pemerikasaan mesin pada mobil yang akan beroperasi.
    2. Menyampaikan masalah yang terjadi mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara lisan maupun tertulis kepada pihak yang terkait dalam perusahaan.
    3. Memberikan masukan kepada kepala kordinator untuk memperhatikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

## Upaya yang dilakukan oleh tenaga kerja jika terjadi pelanggaran terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Setiap orang memiliki cara dalam menyelesaikan sengketa yang mereka hadapi, mulai dari penyelesaian para pihak maupun penyelesaian dengan bantuan orang lain atau pihak ketiga yang bersifat netral.

Secara umum, perselisihan perburuhan terjadi di PT. Indo Hutama Jaya terjadi karena ketidaksepahaman dalam perubahan syarat-syarat kerja, yaitu pekerja menuntut agar gaji atau upah dibayarkan sesuai dengan peraturan pemerintah, adanya uang makan dan transportasi tetapi pihak pengusaha tidak menyetujuinya.

Upaya lain dalam menyelesaikan sengketa apabila ada pelanggaran atau perselisihan para pihak, yaitu melalui:

## 1. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan.87

a. Penyelesaian Bipartit.

87 Suria Ningsih, *Mengenal Hukum Ketenagakerjaan*, Medan: USUPress, 2011, hal.

193.

Menyelesaikan melalui bipartit, yaitu sebuah upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial, baik mengenai hak, kepentingan, PHK, maupun perselisihan antara serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan yang dilakukan secara dua pihak, yakni antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh yang lain dalam satu perusahaan yang berselisih dengan adanya perundingan dalam menyelesaikan perselisihan pendapat dalam menjaga hubungan kekeluargaan dan atau persaudaraan dengan menekankan pentingnya musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan, apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

1. Penyelesaian Tripartit.88
   1. Mediasi.

Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seseorang atau lebih mediator yang netral, yaitu mediator

88 *Ibid,* hal. 197.

yang berada disetiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.

* 1. Konsiliasi.

Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi, merupakan lembaga pilihan. Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seseorang atau lebih konsiliator yang netral. Sebagai lembaga pilihan, konsiliasi hanya dapat ditempuh apabila kedua belah pihak yang berrselisih sepakat untuk mencari penyelesaian melalui lembaga tersebut. Dengan demikian, apabila upaya bipartit gagal, maka para pihak diberi kesempatan untuk memilih upaya penyelesaian yang mereka inginkan, apakah konsiliasi atau arbitrase. Apabila mereka tidak memilih salah satu dari upaya tersebut, maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilakukan melalui mediasi.

* 1. Arbitrase.

Pasal 1 angka 8 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa,

menyebutkan lembaga arbitrase sebagai badan yang dipilih oleh para pihak yang bersengketa untuk memberikan putusan mengenai sengketa tertentu, lembaga tersebut juga dapat memberikan pendapat yang mengikat mengenai suatu hubungan hukum tertentu dalam hal belum timbul sengketa. Pengertian arbitrase dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah arbitrase secara khusus, yakni arbitrase yang hanya berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, baik mengenai kepentingan maupun mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

## 2. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur pengadilan hubungan industrial.89

Undang-undang menjamin penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara cepat, tepat, adil dan murah melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang berada pada lingkungan peradilan umum dengan membatasi proses dan tahannya dengan tidak membuka kesempatan untuk mengajukan banding ke Pengadilan Tinggi, selain itu waktu yang dibutuhkan paling lama 50 (lima puluh) hari.

89 *Ibid,* hal. 212.

## Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam perjanjian kerja di PT. Indo Hutama Jaya

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Angka 14 Tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Sebelum lahirnya Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK), ketentuan mengenai perjanjian kerja tunduk pada Pasal 1601 a KUH Perdata yang memberikan pengertian perjanjian kerja adalah perjanjian, dengan mana pihak yang kesatu, buruh, mengikatkan untuk dibawah pimpinan pihak yang lain, majikan, untuk waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.90 Pada Pasal 51 ayat (1) UUK, menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Namun perjanjian kerja yang dibuat harus memperhatikan syarat-syarat perjanjian, yang secara khusus diatur dalam UUK pada Pasal 52 ayat (1), yaitu perjanjian kerja harus dibuat atas dasar:

1. Kesepakatan kedua belah pihak
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Syarat ini sebelumnya juga diatur dalam KUH Perdata pada pasal 1320. Dari keempat syarat tersebut, syarat 1 dan 2 disebut sebagai syarat subjektif yang apabila tidak dipenuhi maka perjanjian yang telah dibuat dapat dimintakan pembatalannya kepada pihak yang berwenang. Sedangkan syarat 3 dan 4 apabila

90 Agusmidah, *Op. Cit.,* hal. 42.

tidak terpenuhi maka perjanjian tersebut batal demi hukum, tidak sah sama sekali.91

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis diatur secara khusus dalam UUK pada Pasal 54 ayat (1) yaitu perjanjian kerja sekurang-kurangnya memuat:

1. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
2. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh
3. Jabatan atau jenis pekerjaan
4. Tempat pekerjaan
5. Besarnya upah dan cara pembayarannya
6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
7. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
8. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
9. Tandan tangan para pihak dalam perjanjian kerja

Dalam realitas hukum bahwa perjanjian kerja yang dilakukan di PT. Indo Hutama jaya dituangkan dalam suatu perjanjian kerja yang bentuk dan isinya sudah dicetak terlebih dahulu oleh pihak perusahaan. Bentuk perjanjian kerja yang berlaku pada PT. Indo Hutama Jaya adalah perjanjian tertulis.92 Hal ini ditemui penulis diperusahaan yang penulis teliti, berikut ini penulis cantumkan perjanjian kerja tersebut.

91 *Ibid*, hal. 43.

92 Joni Emirzon, *Hukum Bisnis Indonesia*, Jakarta: PT. Prenhalindo, 2000, hal.

198. Perjanjian tertulis merupakan surat yang berupa akta yang terdiri dari 2 macam yakni:

1. Akta otentik yaitu akta yang dibuat oleh pejabat yang diberi wewenang untuk itu oleh penguasa, menurut ketentuanketentuan yang telah ditetapkan, baik dengan maupun tanpa bantuan dari yang berkepentingan, yang mencatat apa yang dimintakan untuk dimuat didalamnya oleh yang berkepentingan. (2) Akta di bawah tangan yaitu akta yang sengaja dibuat untuk pembuktian oleh para pihak tanpa bantuan dari seorang pejabat, jadi semata- mata dibuat antara para pihak yang berkepentingan.

PT. Indo Hutama Jaya Konstuksi mekanikal Sipil

Jl. Johar Sei Mencirim Komplek Ayla Residence No. 2-3 Sunggal – Kabupaten Deli Serdang

Pada hari ini Senin tanggal 17 Maret 2008 kami para pihak telah sepakat yang mana nama dan identitas tertera di bawah ini:

* 1. Dedek Maulana, berdomisili di Jl. Johar Sei Mencirim Komplek Ayla Residence No. 2-3, Sunggal, Kabupaten Deli Serdang, Pemegang kartu Tanda Penduduk Nomor: 02.500.180780.0001 dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama PT. Indo Hutama Jaya yang beralamat tertera di atas, untuk selanjutnya disebut sebagai Pihak Pertama:---
  2. Azmi Sinar, laki-laki, alamat berdasarkan Kartu Tanda Penduduk Jl. Johar Gang. Arjuna Sei Mencirim, Sunggal, Kabupaten Deli Serdang Pemegang Kartu Tanda Penduduk Nomor: 02.0111.160473.0004, untuk selanjutnya di sebut sebagai Pihak Kedua:

Pasal 1

Kesepakatan ini kami beri nama Kesepakatan Kerja Bersama

Pasal 2

Pihak Pertama berkewajiban membayar upah/gaji kepada Pihak Kedua, gaji di bayarkan sebesar 2.500.000.

Pasal 3

Pihak Kedua wajib menjalankan tugasnya sesuai dengan perintah dari Pihak Pertama atau mitra dari Pihak Pertama baik yang berhubungan langsung maupun tidak dengan pekerjaan

Pasal 4

Pihak Kedua dalam kesepakatan ini merupakan seorang pekerja yang mana selalu bersedia untuk melakukan pekerjaan yang

ditentukan oleh Pihak Pertama dan atau mitra dari pada Pihak Pertama

Pasal 5

Apabila dalam menjalankan tugasnya Pihak Kedua melakukan kesalahan baik sengaja atau tidak sengaja tanpa seizin Pihak Pertama maupun perwakilan dari PT. Indo Hutama Jaya bersedia untuk tidak dibayar gaji/upah dan akan mengganti segala kerugian yang timbul serta bersedia untuk di berhentikan dan tidak akan menuntut apa-apa terhadap Pihak Pertama.

Pasal 6

Setelah selesai melakukan pengangkutan Pihak Kedua wajib membersihkan serta merawat truk yang dibawanya, truk masuk kedalam Pool harus dalam keadaan bersih yang mana biayanya ditanggung oleh Pihak Kedua, apabila dalam melakukan pengangkutan terjadi penangkapan atau penahanan truk oleh petugas segala biaya timbul tetap menjadi tanggungan dari Pihak Kedua.

Pasal 7

Pihak Kedua dalam kesepakatan ini tidak dapat berhenti dengan sesuka hati melainkan harus memberitahukan terlebih dahulu kepada Pihak Pertama satu minggu sebelum berhenti berdasarkan tanggal hari kerja, setelah disetujui oleh Pihak Pertama barulah Pihak Kedua dapat berhenti, apabila tidak Pihak Kedua wajib membayar denda sebesar Rp. 20.000.000.00,- (dua puluh juta rupiah)

Demikian kesepakatan ini kami perbuat dengan sadar dan tidak ada paksaan dari Pihak manapun. Apabila timbul masalah mengenai kesepakatan ini akan diselesaikan secara musyawarah dan mufakat dan apabila terdapat kata mufakat maka kami memilih penyelesaiannya melalui Panitra Pengadilan Negeri Medan. Kesepakatan ini kami buat di Medan mulai berlaku pada tanggal diatas sampai dengan 17 September 2008.

Kami yang membuat kesepakatan,

Pihak Pertama, Pihak Kedua,

*Materai*

## Dedek maulana Azmi Sinar

Dari perjanjian kerja tersebut diatas, beberapa hal dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Struktur perjanjian yang terdiri dari: 93
   1. Kepala atau judul.

Ternyata PT. Indo Hutama Jaya tidak membuat judul kontrak melainkan hanya menunjukkan dan menegaskan bentuk perusahaan yaitu PT. Indo Hutama Jaya dan alamat dari pada perusahaan.

* 1. Komparasi, yaitu bagian dari perjanjian yang memuat keterangan identitas para pihak.

Pada PT. Indo Hutama Jaya telah memuat keterangan identitas para pihak sesuai dengan Kartu Tanda Penduduk (KTP) yang dimiliki para pihak yang terdiri atas pihak pertama yaitu pengusaha (Bapak Dedek Maulana) dan pihak kedua adalah pekerja (Bapak Azmi Sinar) PT. Indo Hutama Jaya.

* 1. Premis, yaitu bagian dari akta yang berisi uraian yang memuat alasan- alasan atau dasar pertimbangan para pihak dalam membuat perjanjian.

93 Perjanjian kredit dan pengakuan hutang, [http://legalbanking.wordpress.com/materihukum/perjanjian-kredit-dan-pengakuan-hutang/,](http://legalbanking.wordpress.com/materi-hukum/perjanjian-kredit-dan-pengakuan-hutang/) diakses tanggal 22 September 2021.

Dalam premis dimuat hal-hal atau pokok-pokok pikiran yang merupakan konstalasi fakta-fakta secara singkat dan yang menggerakkan para pihak untuk mengadakan perjanjian. Perjanjian kerja tersebut hanya ditujukan pada PT. Indo Hutama Jaya yang memiliki keahlian, sehingga dalam perjanjian kerja tidak ada menguraikan apa yang menjadi alasan dan pertimbangan dalam membuat perjanjian kerja tersebut. Misalnya apa kemampuan dan bidang pengetahuan yang dimiliki pekerja.

* 1. Batang tubuh, yaitu berisikan hal-hal yang disetujui oleh para pihak berupa klausula-klausula baik klausula hukum maupun klausula komersial yang berkaitan dengan pemberian fasilitas. Dalam perjanjian kerja PT. Indo Hutama Jaya memuat apa yang menjadi hak dan kewajiban para pihak.
  2. Kolom tanda tangan (*Signature page*), yaitu kolom tanda tangan berisikan tanda tangan para pihak pembuat perjanjian.

Kolom tanda tangan (*Signature page*) pada perjanjian kerja PT. Indo Hutama Jaya ada dimuat yang berisi tanda tangan dan disertai dengan materai 6000 untuk menandai bahwa perjanjian kerja tersebut sah dan disetujui para pihak.

1. Substansi atau materi perjanjian kerja

Perjanjian kerja PT. Indo Hutama Jaya memuat hak dan kewajiban para pihak. Adapun yang menjadi hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja PT. Indo Hutama Jaya antara lain:

* 1. Hak dan kewajiban pekerja
     1. Pekerjas berhak atas gaji atau upah.
     2. Pekerja berhak mendapat pinjaman dari perusahaan.
     3. Pekerja berkewajiban menjalankan perintah atau tugas dari perusahaan.
     4. Pekerja berkewajiban membayar ganti rugi pada perusahaan yang disebabkan karena kelalaian pekerja baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja dalam menjalankan tugas.
     5. Pekerja wajib membersihkan serta merawat alat-alat yang digunakan.
     6. Pekerja berkewajiban membayar denda kepada perusahaan jika pekerja berhenti kerja mendadak atau tiba-tiba.
  2. Hak dan kewajiban perusahaan
     1. Perusahaan berhak memberhentikan pekerja karena kesalahan yang di sengaja maupun tidak sengaja.
     2. Perusahaan berkewajiban membayar upah atau gaji pekerja dan apabila berhenti dikenakan denda.
     3. Kekurangan perjanjian kerja dalam tinjauan yuridis
        1. Ketidakseimbangan dalam pembuatan kontrak

Dari pengaturan mengenai hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja PT. Indo Hutama Jaya tersebut, ternyata tidak ada keseimbangan dalam pembuatan perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja, karena dalam perjanjian kerja tersebut perusahaan lebih banyak meminta kewajiban dari pada pihak pekerja saja, sementara hak

pekerja PT. Indo Hutama Jaya belum sepenuhnya diperhatikan oleh pengusaha.

* + - 1. Tidak ada klausul khusus tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Berbicara mengenai perlindungan mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di perusahaan berdasarkan undang-undang, maka Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan hak pekerja dan tanggung jawab dari pihak pengusaha. Klausul mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam perjanjian kerja di PT. Indo Hutama Jaya tidak ada, sehingga para pekerja tidak mengetahui apa saja hak- hak mereka saat bekerja diperusahan dan dalam bekerja para pekerja harian lepas maupun borongan tersebut menggunakan alat bantu mesin- mesin dan perlengkapan lainnya untuk mempercepat proses pembangunan sebuah konstruksi tersebut maka oleh perusahan PT. Indo Hutama Jaya dan pekerja harian lepas maupun borongan mengalami kecelakaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, beberapa orang di area pekerjaan mengalami kecelakaan karena alat yang dipakai sangat berbahaya seperti melakukan pemanjatan yang tidak di sertai dengan alat yang aman dan alat sensor kecil untuk memotong besi membuat para pekerja terluka dan terjadi kecelakaan karena minimnya pengetahuan cara memakai alat-alat perusahan dan faktor lainnya juga dikarenakan kelalaian pekerja yang tidak menggunakan alat pengaman

yang telah disediakan. Pengusaha tidak ada mencantumkan hak pekerja mengenai mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dengan demikian perjanjian kerja PT. Indo Hutama Jaya tersebut tidak mengakomodir hak pekerja mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Jika terjadi kecelakaan kerja di PT. Indo Hutama Jaya upaya yang dilakukan perusahaan adalah membantu pekerja/buruh dalam meringankan biaya yang dikeluarkan pekerja/buruh untuk pemulihan kesehatannya, yaitu dengan memberikan santunan berupa uang kepada pekerja/buruh dan keluarganya.

Pentingnya perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam perusahaan sangat membutuhkan peran pemerintah dalam memperhatikan pekerja/tenaga kerja pada perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia. Karena tidak adanya pengaturan mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada perusahaan disebabkan lemahnya pengawasan yang dilakukan pemerintah terhadap perjanjian kerja pada perusahaan, khususnya di PT. Indo Hutama Jaya. Serta kurangnya kesadaran pengusaha akan pentingnya memuat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam perjanjian kerja untuk memberikan jaminan dan perlindungan bagi pekerja jika terjadi kecelakaan kerja, yakni dengan mengikutsertakan pekerja dalam program BPJS Ketenagakerjaan.

* + - 1. Tidak ada klausul khusus tentang BPJS Ketenagakerjaan

Pengusaha pada PT. Indo Hutama Jaya tidak mengikutsertakan pekerjanya dalam program BPJS Ketenagakerjaan, sesuai Undang-

Undang Nomor 24 Tahun 2011 Pasal 62 tentang BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan harusnya diselenggarakan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi pekerja dan keluarganya, yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

* + - 1. Tidak ada sanksi bagi pelanggaran hak dan kewajiban

Pada kenyataannya, seringkali terjadi adanya pelanggaran hak dan kewajiban terhadap tenaga kerja. Misalnya pendapatan atau gaji/upah yang diterima pekerja, dimana saat ini gaji atau upah pekerja diberikan berdasarkan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan jika pekerja tidak melakukan tugasnya maka pekerja tidak akan mendapat upah atau gaji. Padahal pekerja harus memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluaga sehari-hari.

Dalam perjanjian kerja pada PT. Indo Hutama Jaya, tidak ada sanksi yang diterima pengusaha jika melakukan pelanggaran hak dan kewajiban, namun jika pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran hak dak kewajiban maka pekerja/buruh PT. Indo Hutama Jaya tidak hanya mendapat sanksi administratif saja dari perusahaan seperti teguran, peringatan, bahkan pekerja/buruh PT. Indo Hutama Jaya dapat diberhentikan dari pekerjaannya di perusahaan dan membayar denda atau ganti rugi.

# BAB IV

88

**PENERAPAN SANKSI HUKUM BAGI PENGUSAHA DAN PEKERJA TERHADAP KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)**

## Peraturan Yang Mengatur Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Indonesia

Beberapa peraturan mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), yaitu:94

## Undang-Undang

* 1. Undang-undang No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja Undang-undang ini diundangkan untuk menggantikan

*Veiligheidsregement* Tahun 1910 (stb. No. 406). Undang-undang No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja ini tidak secara tegas dicabut, dengan demikian hal-hal yang belum diatur dalam peraturan pelaksana lainnya maka ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam Undang-undang No. 1 Tahun 1970 dianggap masih berlaku.95

Undang-undang No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja mengalami pembaharuan dan perluasan, yaitu: (1) perluasan ruang lingkup,

94 [http://www.scribd.com/com/12966864/Peraturan-PerundangUndangan-K3,](http://www.scribd.com/com/12966864/Peraturan-PerundangUndangan-K3) HimpunanPeraturanPerundang-Undangan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, diakses tanggal 20 Maret 2022 Pukul 15.10 wib.

95 Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia,* Medan:USU Press, 2010,

hal. 73.

88

1. perubahan pengawasan yang bersifat represif menjadi preventif,96 (3) perumusan teknis yang lebih tegas, (4) penyesuaian tata usaha/administrasi yang diperlukan bagi pelaksana pengawas. (5) tambahan pengaturan pembinaan keselamatan kerja bagi manajemen dan tenaga kerja, (6) tambahan pengaturan pemungutan retribusi tahunan.97

Ruang lingkup Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja, dan undang-undang ini mencakup di semua tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun di udara di wilayah negara Republik Indonesia. Karena sumber bahaya yang dapat menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang berada di tempat kerja harus dikendalikan melalui penerapan syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sejak tahap perencanaan, proses produksi, pemeliharaan, pengangkutan, peredaran, perdagangan, pemasaran, pemakaian, penyimpanan, pembongkaran dan pemusnahan bahan, produk teknis dan alat produksi yang mendukung dan dapat menimbulkan bahaya dan kecelakaan.98

Syarat keselamatan kerja diberlakukan di tempat kerja yang memakai antara lain peralatan yang berbahaya, pekerjaan konstruksi dan perawatan bangunan, usaha pertanaman kehutanan dan perikanan, usaha pertambangan, usaha pengangkutan barang dan manusia, usaha

96 *Ibid*, hal. 77.

97 *Ibid*

98 *Ibid*

penyelam, pekerjaan dengan tekanan udara atau suhu tinggi/rendah, pekerjaan dalam tangki atau lubang, serta di tempat kerjanya yang terdapat atau menyebarkan suhu, kelembaban, debu, kotoran, api, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar, radiasi, suara dan getaran.99

Maka untuk menjamin Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di tempat kerja yang menggunakan alat atau bahan yang berbahaya dan beracun atau lingkungan tempat kerja yang dapat menimbulkan penyakit akibat kerja dan kecelakaan, maka berbagai persyaratan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) perlu dipenuhi.100

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja Pasal 3 ada ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja, untuk: 101

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
2. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
3. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
4. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian lain yang berbahaya.
5. Memberi pertolongan pada kecelakaan.
6. Memberi alat perlindungan diri kepada para pekerja.
7. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu,

99 “Peraturan perundang-udangana mengenai Keselamatan dan kesehatan kerja”, http:// [www.docstoc.com/docs/37727358/PERATURAN-PERUNDANG-UNDANGAN-](http://www.docstoc.com/docs/37727358/PERATURAN-PERUNDANG-UNDANGAN-DIBIDANG) [DIBIDANG](http://www.docstoc.com/docs/37727358/PERATURAN-PERUNDANG-UNDANGAN-DIBIDANG) K3, diakses tanggal 24 Januari 2022.

100 *Ibid*

101 Pasal 3 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja

kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca sinar atau radiasi, suara dan getaran.

1. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun phychis, infeksi dan penularan.
2. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
3. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik.
4. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
5. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban.
6. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya.
7. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang.
8. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
9. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
10. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.
11. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.
    1. Undang-undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang ini mengatur tentang landasan, asas, dan tujuan, kesempatan dan perlakuan yang sama, perencanaan tenaga kerja, pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja,

penggunaan tenaga kerja asing, hubungan kerja, perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan, hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja, pembinaan, pengawasan, penyidikan ketentuan pidana dan sanksi administrasi, dan ketentuan peralihan. Dalam undang-undang ini perlindungan hak normatif bagi tenaga kerja yaitu diatur dalam Bab X tentang perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan.

1. Perlindungan.

1. Perlindungan pekerja/buruh
   1. Perlindungan terhadap penyandang cacat

Pekerja cacat oleh undang-undang diberi perlindungan dan jaminan untuk melakukan hubungan kerja dengan majikan/ pengusaha. Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 67 dengan tegas menyebutkan terhadap pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Perlindungan sebagai mana dimaksud misalnya penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja, dan alat pelindung diri yang disesuaikan dengan jenis dan derajat kecacatannya tersebut.102

Ketentuan ini lahir sebagai usaha pemerintah menegakkan jaminan kepastian bagi setiap tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai dengan kemanusiaan,

102 Agusmidah, *Op. Cit.,* hal. 56.

sebagaimana amanat UUD NKRI Tahun 1945 dalam Pasal 27 ayat

(2) dan 28 D ayat (2). Kategori penyandang cacat terdiri dari:103

* + 1. Penyandang cacat fisik.

Cacat fisik adalah kecacatan yang mengakibatkan gangguan pada fungsi tubuh, antara lain gerak tubuh, penglihatan, pendengaran, dan kemampuan bicara.

* + 1. Penyandang cacat mental.

Cacat mental adalah kelainan mental dan/atau tingkah laku, baik cacat bawaan maupun akibat dari penyakit.

* + 1. Penyandang cacat fisik dan mental.

Cacat fisik dan mental adalah keadaan seseorang yang menyandang dua jenis kecacatan sekaligus.

1. Perlindungan terhadap pekerja anak

Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 26 mendefinisikan anak adalah “Setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun”. Secara khusus Undang-Undang Ketenagakerjaan memberi batasan tentang pekerja anak, batasan yang dapat digunakan antara lain:104

* 1. Pekerja anak adalah anak-anak yang bekerja baik sebagai tenaga upahan maupun pekerja keluarga.

103 *Ibid,* hal. 58.

104 *Ibid*, hal. 62.

* 1. Pekerja anak adalah anak yang bekerja disektor formal maupun informal dengan berbagai status hubungan kerja.

Pengusaha dilarang mempekerjakan anak, kecuali bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk:105

1. Melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 68 dan 69 ayat 1).
2. Untuk mengembangkan bakat dan minat.

Pengusaha yang mempekerjakan anak untuk mengembangkan bakat dan minatnya wajib memenuhi syarat:

* 1. Dibawah pengawasan langsung orang tua/wali.
  2. Waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari.
  3. Kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah.

1. Khusus bagi anak yang berusia minimum 14 tahun, untuk pekerjaan yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang. Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 72 menetapkan dalam hal anak dipekerjakan bersama-sama dengan

105 Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004, hal. 101.

pekerja/buruh dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja/buruh dewasa.106

2. Perlindungan terhadap pekerja perempuan

Perlindungan terhadap pekerja perempuan secara keseluruhan terkait dengan perlindungan ekonomis, perlindungan sosial dan perlindungan teknis. Perlindungan ekonomis diantaranya menyangkut upah dan tunjangan lainnya tidak boleh dibedakan dengan pekerja laki-laki untuk jenis pekerjaan dan jabatan yang sama, selain itu terhadap perempuan yang menjalankan masa istirahat dikarenakan haid, malahirkan atau keguguran kandungan tetap mendapat upah penuh.107

1. Perlindungan jam kerja dan waktu istirahat

Waktu kerja dan waktu istirahat merupakan jaminan perlindungan pekerja/buruh di tempat kerja guna menghindari adanya perlakuan tidak manusiawi atas pekerja/buruh atas jam kerja berlebihan sehingga dapat mengganggu kesehatan dan keselamatan.108

* 1. Waktu kerja

Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Kecuali bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu (misalnya pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh,

106 Agusmidah, *Op. Cit.,* hal. 65.

107 *Ibid*, hal. 68.

108 *Ibid*, hal. 69.

penerbangan jarak jauh, pekerjaan dikapal (laut) atau penebangan hutan. Pasal 77 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja apabila dilakukan penyimpangan atas jam kerja tersebut maka pengusaha harus mengajukan izin dari lembaga yang berwenang dan harus melakukan pembayaran/kompensasi sesuai peraturan tentang kerja lembur dan upah kerja lembur.109

* 1. Waktu istirahat

Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat bagi pekerja/buruh, sebagai berikut:110

* + 1. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja 4 (empat) jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.
    2. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Selain istirahat, pekerja/buruh berhak atas cuti untuk tidak melaksanakan pekerjaannya, yaitu:
       1. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus.

109 *Ibid*.

110 *Ibid*, hal. 72.

* + - 1. Istirahat panjang, sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan, masing- masing 1 (bulan) bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terusmenerus pada perusahaan yang sama.

1. Perlindungan mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan jenis perlindungan pencegahan (*Preventif*) yakni pengawasan yang dilakukan sebelum terjadinya penyelewengan-penyelewengan, kesalahan-kesalahan, dan sebelum suatu pekerjaan dilaksanakan dengan memberi pedoman-pedoman pelaksanaan, yang diterapkan untuk mencegah timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat kerja.111

Pengusaha diwajibkan memberikan hak pekerja yakni melindungi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tenaga kerja sesuai dengan Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

Ketenagakerjaan.

Perlindungan yang diperoleh tenaga kerja yakni:112

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

111 Sendjun H. Manulang, *Op. Cit.,* hal.83. *Ibid*

112 *Ibid*

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) diselenggarakan untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal. Upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) 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.113

1. Pengupahan

Upah adalah pembayaran yang diterima pekerja/buruh selama ia bekerja dan dipandang melakukan pekerjaan. Bagi pekerja/buruh yang terpenting adalah upah dalam bentuk uang riil yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, karena upah tersebut diperlukan untuk kehidupannya bersama keluarga.114

Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan), dalam hal ini ukuran layak adalah relatif. Bentuk perlindungan upah antara lain perlindungan upah saat hari libur resmi (Pasal 92 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan) dan perlindungan upah yang lainnya adalah denda (Pasal 95, Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh

113 *Ibid*

114 Asri Wijayanti, *Op. Cit.,* hal. 65.

karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda. Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari uapah pekerja/buruh. Pemerintah mengatur pengenaan kepada pengusaha dan/ataupekerja atau buruh dalam pembayaran upah.115

Upah Minimum Kota (UMK) Medan sebesar Rp 1,19 juta, ketentuan upah ini telah diberlakukan mulai 1 Januari 2011. UMK Medan 2011 ini mengalami kenaikan sekitar 9% dari standar UMK 2010 yang disetujui sebesar Rp 1,1 juta. Kenaikan yang diajukan ini sudah disepakati Asosiasi Perusahaan Indonesia (APINDO) dan kaum buruh yang diwakili sejumlah organisasi buruh. 116

1. Kesejahteraan

Perwujudan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang ditujukan sebagai program perlindungan khusus bagi tenaga kerja, yaitu dibuatlah BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan adalah suatu program perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan

115 *Ibid*

116 Medan Talk, ”UKM Medan 2011 Diajukan Sebesar Rp. 119 Juta”, [http://www.medantalk.com/umk-medan-2011-diajukan-sebesar-rp-119-juta/,](http://www.medantalk.com/umk-medan-2011-diajukan-sebesar-rp-119-juta/) tanpa halaman, diakses pada tanggal 12 Februari 2022.

yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.117

Setiap tenaga kerja dan keluarganya berhak mendapatkan Jaminan Sosial Tenaga Kerja untuk kesejahteraan sesuai dengan Pasal 99 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yakni dengan mengikut sertakan pekerja dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) yang sekarang berubah nama menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang meliputi:

* 1. Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja termasuk penyakit akibat kerja yang merupakan resiko yang harus dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Jaminan kecelakaan ini, memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pada saat dimulai berangkat kerja sampai tiba kembali dirumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja.118

Besarnya jaminan kecelakaan kerja adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran II Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Sementara itu, biaya (1) pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja ke rumah sakit dan atau kerumahnya, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan, dan (2) pemeriksaan, pengobatan dan atau

117 Adrian Sutedi, *Op.cit.,* hal. 173.

118 Abdul Rachmad Budiono, *Op. Cit.*, hal. 240. *Ibid*

perawatan selama di rumah sakit, termasuk rawat jalan dibayar terlebih dahulu oleh pengusaha.119

* 1. Jaminan Kematian

Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas jaminan kematian (Pasal 12 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992), penegasan ini perlu, sebab apabila tenaga kerja meninggal dunia akibat kecelakaan kerja, maka keluarganya berhak atas santunan akibat kecelakaan kerja termasuk santunan kematian. Dalam ayat (2) ditegaskan bahwa jaminan kematian meliputi: (a) biaya pemakaman, dan (b) santunan berupa uang, sedangkan besarnya jumlah jaminan kematian ditegaskan dalam Pasal 22 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993.120

* 1. Jaminan Hari Tua

Jaminan hari tua dibayarkan sekaligus atau berkala, kepada tenaga kerja karena (1) tenaga kerja telah mencapai usia 55 tahun, atau

(2) cacat total tetap setelah ditetapkan oleh dokter (Pasal 14 Undang- Undang Nomor 3 Tahun 1992).121

Besarnya jaminan hari tua adalah keseluruhan iuran yang telah disetor, beserta hasil pengembangannya (Pasal 24 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja).122

119 *Ibid*

120 *Ibid,* hal. 244.

121 *Ibid*, hal. 245.

122 *Ibid*

* 1. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Dalam Pasal 16 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, ditegaskan bahwa (a) tenaga kerja, (b) suami atau istri, dan (c) anak, berhak memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan. Sesuai dengan Pasal 33 ayat (1) Peraturan

Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, bahwa anak yang berhak atas jaminan pemeliharaan kesehatan sebanyak-banyaknya 3 (tiga) orang. Pemeliharaan kesehatan adalah hak tenaga kerja, dan yang merupakan salah satu program BPJS Ketenagakerjaan yang membantu tenaga kerja dan keluarganya mengatasi masalah kesehatan. Setiap tenaga kerja yang telah mengikuti program jaminan kecelakaan kerja akan diberikan kartu pemeliharaan kesehatan sebagai bukti untuk mendapatkan pelayanan kesehatan. Manfaat dari jaminan kecelakaan kerja ini adalah bahwa perusahaan dapat memiliki tenaga kerja yang sehat, dapat berkonsentrasi dalam bekerja sehingga lebih produktif.123

## Peraturan Pemerintah

* + 1. Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 1973 tentang Pengaturan dan Pengawasan Keselamatan Kerja di Bidang Pertambangan
    2. Peraturan Pemerintah No. 11 tahun 1979 tentang Keselamatan Kerja Pada Pemurniadan Pengolahan Minyak dan Gas Bumi

123 *Ibid*

## Peraturan Menteri

1. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I. No.

Per.03/MEN/1978 tentang Penunjukan dan Wewenang, Serta Kewajiban Pegawai Pengawas Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Ahli Keselamatan Kerja

1. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I. No.

Per.01/MEN/1980 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Konstruksi Bangunan

1. Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I. No. Per.02/MEN/1992 tentang Tata Cara Penunjukan, Kewajiban dan Wewenang Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja
2. Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I. No. Per.05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja
3. Peraturan Menteri tenaga Kerja R.I. No. Per.01/MEN/1998 tentang Penyelenggaraan Pemeliharaan Kesehatan Bagi tenaga Kerja Dengan Manfaat

Lebih dari Paket Jaminan Pemeliharaan Dasar Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

## Keputusan Menteri Tentang K3

1. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No: Kep. 155/MEN/1984 Tentang Penyempurnaan Keputusan Menteri Tenaga Dan Transmigrasi Nomor Kep.125/MEN/82, Tentang Pembentukan, Susunan Dan Tata

Kerja Dewan KeselamatanDan Kesehtan Kerja Nasional, Dewan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Wilayah Dan Panitia Pembina Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

1. Keputusan Bersama Menteri Tenaga Kerja Dan Menteri Pekerjaan Umum No.: Kep.174/MEN/1986. No.: 104/KPTS/1986 tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja pada Tempat Kegiatan Konstruksi
2. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No.:Kep.235/MEN/2003 Tentang Jenis-Jenis Pekerjaan Yang Membahayakan Kesehatan, Keselamatan Atau Moral Anak

## Instruksi Menteri

1. Instruksi Menteri Tenaga Kerja No. Ins.11/M/BW/1997 tentang Pengawasan Khusus K3 Penanggulangan Kebakaran.

## Surat Edaran dan Keputusan Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial Dan Pengawasan Ketenagakerjaan

1. Surat Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Pengawasan Ketenagakerjaan Departemen Tenaga Kerja R.I. Nomor: Kep. 84/BW/1998 Tentang Cara Pengisian Formulir Laporan dan Analisis Statistik Kecelakaan
2. Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan Nomor: Kep.311/BW/2002 tentang

Sertifikasi Kompetensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Teknisi Listrik.

## Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di Perusahaan

* 1. **Keselamatan di tempat kerja**

Jika di tempat kerja tidak ada usaha untuk meningkatkan keselamatan, perusahaan harus aktif dengan segala organisasinya untuk membuat tempat kerja yang ada lebih selamat. Peningkatan keselamatan kerja di tempat kerja adalah perencanaan yang baik oleh pimpinan perusahaan, penerapan cara-cara kerja yang aman oleh tenaga kerja, keteraturan atau ketata rumah tanggaan yang baik, dan pemasangan pagar pengaman atau pelindung terhadap mesin-mesin yang berbahaya.124

Di perusahaan, pimpinan perusahaan harus menetapkan apa yang harus dilakukan tentang permasalahan tersebut dan memberikan instruksi yang diperlukan. Pada perusahaan besar mungkin terdapat bagian keselamatan dalam organisasi perusahaan atau seorang ahli keselamatan kerja untuk mengalakkan kegiatan keselamatan kerja, sedangkan bagi perusahaan kecil, prisip-prinsip demikian tetap berlaku, tetapi organisasinya lebih sederhana.125

124 Suma’mur, *Op. Cit.,* hal. 311.

125 *Ibid*

Kebiasaan-kebiasaan bekerja secara benar harus ditimbulkan oleh latihan kerja yang tepat dan selanjutnya diteruskan dalam praktek di tempat kerja. Keteraturan dan ketata rumah tanggaa, sebagaimana juga alat-alat pengaman penting bagi produksi dan juga keselamatan. Mengenai aspek psikologis, kondisi kerja yang berakibat ketenangan mental sangat membantu meningkatkan keselamatan di tempat kerja.126

## Pedoman Keselamatan Kerja

Tindakan dalam keselamatan kerja di perusahaan adalah dikeluarkannya pedoman-pedoman dan petunjuk tentang keselamatan yang bertalian dengan pengolahan material, menjalankan mesin dan pekerjaan-pekerjaan lainnya. Pedoman dan petunjuk tidak dapat menggantikan alat-alat pelindung, tetapi berguna sebagai penunjang penggunaan alat-alat pengaman tersebut atau sangat berguna manakala alat pengaman tidak dapat dipasang.127

Mempersiapkan suatu pedoman atau petunjuk tidak mudah dan yang sulit adalah penerapannya. Pedoman atau petunjuk tidak ada manfaatnya, jika tidak ditaati. Untuk itu, cara terbaik agar pedoman atau petunjuk ditaati adalah mengikutsertakan para pelaku dalam perumusan pedoman atau petunjuk dan isinya harus tepat.128 Jika perusahaan tidak dapat menjangkaunya, maka perusahaan menganjurkan suatu pedoman atau petunjuk tersebut kepada pekerja, namun bila perusahaan sudah

126 *Ibid*

127 *Ibid,* hal. 317

128 *Ibid*

mampu, anjuran tersebut diubah jadi suatu ketentuan yang harus ditaati dan disertai pengadaan segala sesuatu yang perlu. Pedoman atau petunjuk tidak boleh sebagai alat pengusaha untuk melepas kewajiban dan tanggung jawabnya dalam keselamatan pekerja.

## Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di Perusahaan

Salah satu Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang berlaku secara internasional adalah OHSAS 18001. *Occupational Health and Safety Management* System: 18001 (OHSAS 18001) dikeluarkan oleh *British Standard Institution* (BSI) pada tahun 1999 dan efektif berlaku sejak 15 April 1999. Standar ini dibuat dan dirumuskan bersama-sama oleh 13 badan standarisasi dan badan sertifikasi dari berbagai negara.129

Di Indonesia, pemerintah melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 5 tahun 1996 Tentang Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja, yang populer dengan nama SMK3. Pada dasarnya ke dua standar ini memiliki kesamaan persyaratan baik OHSAS 18001 maupun SMK3. Komitmen terhadap peraturan (perundangan-undangan) dan perbaikan yang berkesinambungan merupakan dua aspek yang penting dalam OHSAS 18001 dan SMK3. Pemenuhan terhadap

129 Sistem Manajemen K3 : OHSAS 18001 Atau SMK3, [http://www.nevilleclarke.com/article.php?aid=12&cid=6,](http://www.nevilleclarke.com/article.php?aid=12&cid=6) diakses tanggal 26 September 2021.

persyaratan OHSAS 18001 dan SMK3 memberikan kita sebuah instrumen dalam mengatur dan mengendalikan resiko kesehatan dan keselamatan kerja serta peningkatan kinerjanya. Pemenuhan persyaratan tersebut diharapkan dapat mengurangi kecelakaan dan meningkatkan efisiensi kinerja yang ada. Selain itu, dengan diraihnya sertifikasi OHSAS 18001 dan SMK3, perusahaan diharapkan mampu mendemonstrasikan komitmennya dalam lingkungan kerja yang aman dan menjaga karyawan terhadap kecelakaan pada saat kerja.

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja, guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.130

Tujuan dan sasaran SMK3 adalah terciptanya sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di tempat kerja yang melibatkan segala pihak, sehingga dapat mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja dan terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.131

130 Hardijan rusli, *Op. Cit.,* hal. 108.

131 Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2010, hal. 78

Setiap perusahaan wajib menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) sesuai Pasal 87 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Perusahaan yang wajib melaksanakan SMK3, diharuskan melakukan hal-hal:132

* + 1. Menetapkan kebijakan K3 dan menjamin komitmen terhadap penerapan Sistem Manajemen K3:
       1. Adanya kebijakan K3
       2. Adanya komitmen dari pucuk pimpinan terhadap K3
       3. Adanya tinjauan awal kondisi K3
    2. Merencanakan pemantauan kebijakan, tujuan dan sasaran penerapan sistem manajemen K3:
       1. Adanya perencanaan tentang identifikasi bahaya, penilaian dan pengendalian resiko
       2. Adanya pemahaman terhadap peraturan perundangan
       3. Adanya penetapan tujuan dan sasaran kebijakan
       4. Adanya indikator kinerja K3 yang dapat diukur
       5. Adanya perencanaan awal dan perencanaan kegiatan yang sedang berlangsung
    3. Menerapkan kebijakan K3 secara efektif :

132 Wahyu Hidayat, *Konsep Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) Serta Implementasinya*, [http://miningsite.info/konsep-sistem-manajemen-](http://miningsite.info/konsep-sistem-manajemen-keselamatan-dan-kesehatan-kerja-smk3-serta-implementasinya) [keselamatan-dan-kesehatankerja-smk3-serta-implementasinya,](http://miningsite.info/konsep-sistem-manajemen-keselamatan-dan-kesehatan-kerja-smk3-serta-implementasinya) diakses tangga 2 September 2021.

* + - 1. Adanya jaminan kemampuan
      2. Adanya kegiatan pendukung (komunikasi antar manajemen, pelaporan, pendokumentasian, pencatatan)
      3. Adanya manajemen resiko dan manajemen tanggap darurat
    1. Mengukur, memantau dan mengevaluasi kinerja K3 serta melakukan tindakan perbaikan
       1. Adanya inspeksi, pengujian dan pemantauan
       2. Adanya audit SMK3 secara berkala
       3. Tindakan pencegahan dan perbaikan
    2. Meninjau ulang secara teratur dan meningkatkan pelaksanaan sistem manajemen K3 secara berkesinambungan :
       1. Evaluasi penerapan kebijakan K3
       2. Tujuan, sasaran dan kinerja K3
       3. Hasil temuan audit SMK3
       4. Evaluasi efektif penerapan SMK3

Penerapan SMK3 wajib bagi perusahaan, sebagai berikut:133

1. Mempekerjakan 100 (seratus) orang atau lebih dan mengandung potensi bahaya yang ditimbulkan oleh karakteristik proses bahan produksi yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja.
2. Tidak bergantung jumlah pekerja/buruh, namun mengandung potensi bahaya yang ditimbulkan oleh karakteristik proses bahan produksi yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja.

133 Agusmidah, *Op. Cit.*, hal. 76

Kecelakaan kerja yang termaksud dalam hal ini adalah seperti peledakan, kebakaran, pencemaran, dan penyakit akibat kerja.

Alasan penerapan SMK3 ini karena SMK3 bukan hanya tuntutan pemerintah, masyarakat, pasar, atau dunia Internasional saja, tetapi juga tanggung jawab pengusaha untuk menyediakan tempat kerja yang aman bagi pekerjanya.134

Manfaat penerapan SMK3 adalah:135

1. Manfaat langsung, antara lain:
   1. Mengurangi jam kerja yang hilang akibat kecelakaan kerja
   2. Menghindari kerugian material dan jiwa akibat kecelakaan kerja
   3. Menciptakan tempat kerja yang efisien dan produktif karena tenaga kerja merasa aman dalam bekerja.
2. Manfaat tidak langsung, antara lain:
   1. Meningkatkan image merket terhadap perusahaan
   2. Menciptakan hubungan yang harmonis bagi karyawan dan perusahaan
   3. Perawatan terhadap mesin dan peralatan semakin baik, sehingga membuat umur alat semakin lama.

134 *Ibid*, hal. 76

135 *Ibid*

## Peran Pemerintah Dalam Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Indonesia

Pelayanan publik dewasa ini telah menjadi isu yang semakin strategis, karena kualitas kinerja birokrasi pelayanan publik memiliki implikasi yang luas dalam kehidupan ekonomi dan politik, terutama dalam tingkat kepercayaan masyarakat kepada pemerintah. Kurang baiknya kinerja birokrasi menjadi salah satu faktor penting yang mendorong munculnya krisis kepercayaan masyarakat kepada pemerintah. Dengan adanya perbaikan kinerja pelayanan publik diharapkan mampu memperbaiki kembali citra pemerintah di mata masyarakat, karena dengan kualitas pelayanan yang semakin baik, kepuasan dan kepercayaan masyarakat bisa dibangun kembali sehingga pemerintah bisa meningkatkan legitimasi yang lebih kuat di mata publik.136

Saat ini pemerintah tengah melakukan revitalisasi pengawasan ketenagakerjaan. Upaya-upaya yang sedang dilakukan diantaranya menitikberatkan pada peningkatan kualitas dan kuantitas pengawas, penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan, serta merumuskan dan melaksanakan kebijakan dan standarisasi teknis di bidang pembinaan pengawasan ketenagakerjaan, revitalisasi meliputi penurunan angka kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, menurunkan pelanggaran

136 Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), [*Op.*](http://mily.wordpress.com/kesehatan-dan-keselamatan-kerja-k3/) *Cit.,* diakses tanggal 22 Januari 2022.

norma ketenagakerjaan, mengurangi pekerja anak, peningkatan efektivitas pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan, peningkatan kepesertaan dan kualitas jaminan sosial tenaga kerja dan peningkatan kualitas kondisi lingkungan kerja.137

Pemerintah senantiasa melakukan upaya sosialisasi, bimbingan teknis dan pengawasan ketat bagi penerapan norma-norma K3 di lingkungan kerja. Namun tetap saja dalam penerapannya dibutuhkan kerja sama antara pihak pengusaha/manajemen dan pekerja/buruh selain melaksanakan fungsi pembinaan. Pemerintah mempunyai kewajiban untuk memberikan kepastian hukum dan penegakan hukum terhadap pelaksanaan norma-norma ketenagakerjaan, termasuk penerapan K3 di perusahaanperusahaan.138

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Muhaimin Iskandar mengatakan, Pelaksanaan K3 merupakan salah satu aspek perlindungan tenaga kerja yang sangat penting karena akan mempengaruhi ketenangan bekerja, keselamatan, kesehatan, produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja. “Semua pihak harus menyadari bahwa penerapan K3 merupakan hak dasar perlindungan bagi tenaga kerja. Setiap pekerja wajib mendapat perlindungan dari resiko kecelakaan kerja yang dapat terjadi dan tujuan

137 Menakertrans Canangkan Bulan Keselamatan dan Kesehatan Kerja 201[1,](http://lcdc.law.ugm.ac.id/detail/berita/11/menakertrans-canangkan-bulan-keselamatan-dan-kesehatan-kerja-2011/) [http://lcdc.law.ugm.ac.id/detail/berita/11/ menakertrans-canangkan-bulan-keselamatan-dan-](http://lcdc.law.ugm.ac.id/detail/berita/11/%20menakertrans-canangkan-bulan-keselamatan-dan-kesehatan) [kesehatan](http://lcdc.law.ugm.ac.id/detail/berita/11/%20menakertrans-canangkan-bulan-keselamatan-dan-kesehatan)[kerja-2011/,](http://lcdc.law.ugm.ac.id/detail/berita/11/menakertrans-canangkan-bulan-keselamatan-dan-kesehatan-kerja-2011/) diakses tanggal 22 Januari 2022.

138 Menakertrans: Kesadaran Pengusaha-Pekerja Terhadap K3 Meningkat, http:// [www.antaranews.com/berita/261423/menakertrans-kesadaran-pengusaha-pekerja-terhadap-](http://www.antaranews.com/berita/261423/menakertrans-kesadaran-pengusaha-pekerja-terhadap-) k3[meningkat,](http://www.antaranews.com/berita/261423/menakertrans-kesadaran-pengusaha-pekerja-terhadap-k3-meningkat) diakses tanggal 22 Januari 2022.

dasar penerapan K3 adalah mencegah atau mengurangi kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja dan terjadinya kejadian berbahaya lainnya”.139

## Pengawasan Ketenagakerjaan Mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Salah satu unsur yang ikut berperan dalam meningkatkan kesejahteraan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tenaga kerja adalah unsur pengawasan ketenagakerjaan. Tahun 1948 pemerintah mengeluarkan peraturan tentang Pengawasan Tenaga Kerja yaitu Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 jo Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951. Dalam undang-undang ini, pengawas ketenagakerjaan bukan hanya mengontrol implementasi aturan-aturan ketenagakerjaan tetapi juga untuk mengumpulkan informasi mengenai kebutuhan- kebutuhan para pekerja sebagai dasar bagi pembentukan peraturan- peraturan yang baru.140

Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.02/Men/I/2011 Tentang Pembinaan Dan Koordinasi Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan, Pegawai pengawas ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut pengawas ketenagakerjaan

139 [Menakertrans Canangkan Bulan Keselamatan dan Kesehatan Kerja 2011, *Op.*](http://lcdc.law.ugm.ac.id/detail/berita/11/menakertrans-canangkan-bulan-keselamatan-dan-kesehatan-kerja-2011/) *Cit..*, diakses tanggal 22 Januari 2022

140 Agusmidah, *Op. Cit*., hal. 77.

adalah pegawai negeri sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan fungsional pengawas ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Untuk mengawasi 207.813 perusahaan yang ada di Indonesia, idealnya membutuhkan 10 ribu orang tenaga pengawas ketenagakerjaan yang tersebar di 33 provinsi di Indonesia. Namun saat ini, pemerintah baru memiliki sekira 2.308 orang tenaga pengawas untuk mengawasi penerapan sistem ketenagakerjaan.141

Pengawas ketenagakerjaan dapat dipahami dalam dua pengertian, yaitu secara luas dan sempit. Secara luas pengawasan ketenagakerjaan adalah segala tindakan dan perbuatan yang tujuannya untuk mengawasi pelaksanaan kesehatan kerja, keamanan kerja, pelaksanaan peraturan perlindungan kerja seperti waktu kerja, waktu istirahat, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan sebagainya, yang dapat dilakukan oleh siapa saja, pemerintah, asosiasi pengusaha, serikat pekerja/buruh dan sebagainya. Pengertian pengawasan ketenagakerjaan secara sempit adalah tugas yang diemban oleh instansi ketenagakerjaan untuk menjamin dilaksanakannya peraturan perlindungan kerja, dalam hal ini petugas pengawas ketenagakerjaan. Persamaan dari keduanya adalah bahwa pengawasan bukanlah alat perlindungan melainkan lebih sebagai cara untuk menjamin pelaksanaan peraturan perlindungan.142

141 Pemerintah Revitalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan, [http://economy](http://economy/)

.okezone.com/read/2011/01/12/320/413090/pemerintah-revitalisasi-pengawasan[ketenagakerjaan,](http://economy.okezone.com/read/2011/01/12/320/413090/pemerintah-revitalisasi-pengawasan-ketenagakerjaan) diakses tanggal 22 Januari 2022.

142 *Ibid.*

Secara umum bentuk pengawasan ada 2 (dua) macam, yaitu:143

* + 1. Pengawasan Preventif, yaitu pengawasan yang dilakukan sebelum terjadinya penyelewengan-penyelewengan, kesalahan-kesalahan dan sebelum suatu pekerjaan dilaksanakan dengan member pedomanpedoman pelaksanaan.
    2. Pengawasan Represif, yaitu pengawasan yang dilakukan sesudah rencana dilaksanakan, dengan kata lain berkenaan dengan hasil-hasil yang dicapai, dinilai/diukur, jadi pengawasan ini dilakukan setelah adanya kesalahan atau penyimpangan.

Berdasarkan keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. Kep. 353/M/SJ/1996 Tentang Uraian Kegiatan Kantor Wilayah, Kantor Departemen dan Unit Pelaksana Teknis Depnaker disebutkan dalam bagian ketujuh bahwa bidang pengawasan ketenagakerjaan memiliki melaksanakan pembinaan dan pengawasan norma kerja, norma jaminan sosial tenaga kerja, norma keselamatan dan kesehatan kerja, melakukan penyidikan terhadap pelanggaran norma kerja.144

Pegawai pengawas di lingkungan departemen tenaga kerja diberi wewenang pengawasan yang mencakup:145

143 Agusmidah, *Op. Cit,* hal. 77.

144 *Ibid,* hal. 78

145 *Ibid*

1. Memasuki semua tempat dimana dijalankan pekerjaan dan juga segala rumah yang disewakan atau dipergunakan oleh pengusaha atau wakilnya untuk perumahan atau perawatan tenaga kerja.
2. Meminta keterangan baik lisan maupun tertulis kepada pengawas atau pengurus dan atau tenaga kerja atau serikat pekerja tanpa dihadiri pihak ketiga.
3. Menjaga, membantu atau memerintahkan pengusaha atau pengurus perusahaan dan pekerja agar mentaati peraturan perundangan ketenagakerjaan.
4. Memberikan peringatan/teguran terhadap penyimpangan peraturan perundangan ketenagakerjaan.
5. Melakukan pengujian teknik persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja.
6. Menyelidiki keadaan ketenagakerjaan yang belum jelas dan/atau belum diatur dalam peraturan perundangan. Meminta bantuan polisi bila ditolak memasuki perusahaan atau pihak yang dipanggil tidak memenuhi panggilan.
7. Memanggil pengusaha dan pekerja.
8. Melarang pemakaian bahan/alat berbahaya.
9. Melakukan penyidikan selaku Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS).

Pengawasan ketenagakerjaan dimaksudkan untuk mendidik agar pengusaha atau perusahaan selalu tunduk menjalankan ketentuan-

ketentuan hukum yang berlaku sehingga akan dapat menjamin keamanan dan kestabilan pelaksanaan hubungan kerja, disamping itu pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan akan menjamin pelaksanaan peraturan- peraturan perburuhan disemua perusahaan secara sama sehingga manjamin tidak terjadinya persaingan yang tidak sehat.146

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan dengan melakukan kunjungan keperusahaan-perusahaan untuk mengamati, mengawasi pelaksanaan hak-hak normatif pekerja. Jika hak-hak pekerja belum dipenuhi oleh pengusaha, pegawai pengawas dapat melakukan teguran agar hak-hak pekerja diberikan sesuai dengan peraturan perundang- undangan yang ada, jika tidak diindahkan pegawai pengawas yang merupakan penyidik pegawai negeri sipil dibidang perburuhan dapat menyidik pengusaha tersebut untuk selanjutnya dibuatkan berita acara pemeriksaan untuk diproses lebih lanjut kepengadilan.147 Untuk keperluan pengawasan ketenagakerjaan pengusaha atau wakilnya maupun pekerja wajib memberi semua keterangan yang sejelas-jelasnya baik dengan lisan maupun dengan tertulis, yang dipandang perlu guna memperoleh pendapat yang pasti tentang hubungan kerja dan keadaan perburuhan pada umumnya diperusahaan pada waktu itu atau/dan pada waktu yang lampau.148

146 Lalu Husni, *Op. Cit.*, hal. 115.

147 *Ibid*

148 Darwan Print, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pedoman Pada Pekerja Untuk Mempertahankan Hak-Haknya),* Bandung: PT. Citra aditya bakti, 1994, hal.106

## Sanksi Dalam Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Penyelengaraan keselamatan dan kesehatan kerja pada hakekatnya adalah pembuatan syarat-syarat keselamatan kerja, sehingga bahaya kecelakaan kerja dapat diminimalisir. Beberapa hal yang penting dalam penyelenggaraan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), yaitu:149

* 1. Seberapa serius Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) hendak diimplementasikan dalam perusahaan.
  2. Pembentukan konsep budaya malu dari masing-masing pekerja bila tidak melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja, serta keterlibatan (dukungan) serikat pekerja dalam program keselamatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ditempat kerja.
  3. Kualitas program pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai sarana sosialisasi.

Perusahaan yang tidak menerapkan kebijakan mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi pekerja, sanksi dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja adalah 3 (tiga) bulan kurungan, sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hanya memberikan sanksi terhadap perusahaan yang tidak menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) sesuai Pasal 87 Undang-

149 [http://finance.groups.yahoo.com/group/fspmi/messege/710,](http://finance.groups.yahoo.com/group/fspmi/messege/710) diakses tanggal 22 Januari 2022.

Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu dikenai sanksi administratif.150 Dalam Pasal 190 ayat (2), sanksi administratif dapat berupa teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, pencabutan izin.

Dari ketentuan-ketentuan sanksi diatas dapat dilihat bahwa ada ketidaktegasan dalam pengaturan sanksi yang diberikan kepada perusahaan yang tidak menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ini. Hal ini dapat menimbulkan kecenderungan perusahaan untuk mengabaikan atau tidak melaksanakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), terlebih lagi ketentuan mengenai sanksi administratif yang membutuhkan pengaturan lebih lanjut mengenai kriteria penilaian perbuatan pelanggaran yang sesuai dengan jenis sanksi administratif yang diberikan.

150 Pasal 190 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

# BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

121

## Kesimpulan

* 1. Perjanjian kerja yang diatur dalam Pasal 1601 a KUH Perdata harus memuat syarat-syarat sahnya perjanjian sesuai dengan Pasal 1320 KUH Perdata seperti adanya kesepakatan kedua pihak, adanya kecakapan dalam membuat perikatan, adanya suatu hal tertentu, dan adanya suatu sebab yang halal. Dalam perjanjian kerja juga harus adanya unsur-unsur perjanjian kerja seperti adanya pekerjaan, adanya pelayanan, adanya unsur waktu, adanya unsur upah dan isi perjanjian kerja harus terdiri dari kewajiban- kewajiban dan hak-hak kedua belah pihak, seperti memberi jaminan perlindungan bagi pekerja seperti perlindungan waktu kerja dan istirahat serta jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, pengupahan atau gaji, dan kesejahteraan seperti BPJS Ketenagakerjaan.
  2. Pelaksanaan perlindungan hukum di PT. Indo Hutama Jaya adalah adanya perlindungan hukum atas jam kerja dan istirahat, gaji atau upah, bonus atau tunjangan, dan adanya fasilitas mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja, seperti alat-alat pelindung diri, tempat pos jaga, kamar mandi. Namun dalam perjanjian kerja PT. Indo Hutama Jaya, pekerja tidak mendapat perlindungan mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan pekerja tidak diikutsertakan dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Untuk pelaksanaan perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT. Indo

121

Hutama Jaya sesuai Undang-undang No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.

* 1. Perlindungan hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam perundang- undangan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, khususnya Pasal 3 yang menetapkan syarat-syarat keselamatan kerja pada perusahaan. Dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja/pekerja, pengupahan, dan kesejahteraan. Perundang- undangan yang mengatur Keselamatan dan Kesehatan Kerja ini juga didukung oleh Peraturan Pemerintah, Peraturan Menteri, Keputusan Menteri Mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Instruksi Menteri, dan Surat Edaran dan Keputusan Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan.

## Saran

* 1. Kepada pengusaha yang membuat perjanjian kerja agar memperhatikan hak-hak pekerja dan duduk bersama dalam merumuskan isi dalam perjanjian kerja untuk kebaikan bersama, tidak hanya menyodorkan surat perjanjian kerja kepada pekerja untuk langsung ditanda tangani.
  2. Kepada pemerintah agar sebaiknya membuat point-point yang jelas mengenai perlindungan dan pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sehingga perusahaan-perusahaan di Indonesia tidak lagi menggunakan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang keselamatan Kerja sebagai

acuan dalam pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja karena sudah ada undang-undang yang baru.

* 1. Kepada pemerintah untuk melakukan pengawasan yang maksimal terhadap perusahaan-perusahaan di Indonesia, khususnya mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan memberikan sanksi yang tegas pada perusahaanperusahaan yang tidak menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dan tidak hanya memberikan sanksi administratif saja kepada pengusaha.
  2. Kepada pengusaha PT. Indo Hutama Jaya, seharusnya memberikan perlindungan hukum mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang dituangkan dalam perjanjian kerja sebagai hak daripada pekerja, sehingga pekerja merasa bahwa haknya telah dilindungi dalam melaksanakan pekerjaannya.
  3. Kepada pengusaha PT. Indo Hutama Jaya, agar mengikutsertakan pekerja dalam program BPJS Ketenagakerjaan sebagai tanda bahwa pengusaha perduli pada Keselamatan dan Kesehatan Kerja untuk kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

# DAFTAR PUSTAKA

## BUKU

Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.

. Dinamika *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Medan: USU Press, 2010.

Asikin, Zainal et. al., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 1993.

Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2008.

Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, 2005.

Emirzon, Joni. *Hukum Bisnis Indonesia*, Jakarta: PT. Prenhalindo, 2000.

Fahrojih, Ikhwan. *Hukum Perburuhan (Konsepsi, Sejarah dan Jaminan Konstitusional)*, Malang: Setara Press, 2016.

Fajar, Mukti dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Empiris & Normatif,* Yogyakarya: Pustaka Pelajar, 2010,

Frtzgerald, JP. salmond on Jurisprudenc e, sweet & Mazwell, Lindon, 1966.

Fuady, Munir. *Hukum Kontrak (Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis*), Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2001.

Hakim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan Pertama Edisi Ketiga, Bandung.

Hasidin, Koko. *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan Dan Peraturan Perusahaan*, Bandung: Mandar Maju, 1999.

Husni, Lalu. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2000.

. *Perlindungan Buruh (Arbeidsbescherming*), dalam Zainal Asikin, dkk, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002.

. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* Edisi Revisi, Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2003.

Ibrahim, Johnny. *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta: Banyumedia, 2007.

Isnaeni, Moch. *Pengantar Hukum Jaminan Kebendaan*, Surabaya: PT. Revka Petra Media, 2016.

Khairandy, Ridwan. *Itikad Baik Dalam Kebebasan Berkontrak*, Jakarta: Program Pascasarjana, 2004.

Lubis, M. Solly. *Filsafat Ilmu dan Penelitian*, Bandung: Mandar Maju, 1994.

Manullang, Sendjun H. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2001.

Marzuki, Peter Mahmud. *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006.

. *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana, 2009.

Neuman dalam H.R. Otje Salman S., Arton F. Samson, *Teori Hukum Mengingat, Mengumpulkan dan Membuka kembali,* Bandung : Refika Aditama, 2005.

Ningsih, Suria. *Mengenal Hukum Ketenagakerjaan*, Medan: USU Pers, 2011.

Raharjo, Satijipto. *Ilmu Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000.

Ritonga, J.H. *Pengetahuan dasar keselamatan kerja dan pencegahan kecelakaan*, Jakarta: CV. Garut Nariisi Corp, 1990.

Rusli, Hardijan. *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004.

Salim, Hukum Kontrak, *Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Jakarta: Sinar Grafika, 2003.

Saliman, Abdul Rasyid. *Hukum Bisnis untuk Perusahaan*, Jakarta: Kencana, 2005.

Santoso, Gempur. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Jakarta: Prestasi Pustaka, 2004.

Silaban, Gerry dan Salomo Perangin-angin, *Hak Dan Atau Kewajiban Tenaga Kerja Dan Pengusaha/ Pengurus Yang Ditetapkan Dalam Peraturan Perundangan Keselamatan Dan Kesahatan Kerja*, Medan: USU Press, 2008.

Sirait, Ningrum Natasya. *Modul Perkuliahan: Hukum Kontrak Bisnis*, Medan: Pascasarjana USU, 2010.

Soekanto, Soerjono. *Metodologi Research*, Yogyakarta: Andi Offset, 1998.

Soepomo, Imam. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Djambatan, 1980.

. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 1999. Syahmin, *Hukum Kontrak Internasional*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006.

Syamsudin, M. *Operasionalisasi Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.

Uwiyono, Aloysius dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014.

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

Woerjati dan Sonhaji, *Hukum Perburuhan I*, Semarang: Fakultas Hukum UNDIP, 1989.

## PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

## INTERNET

“Peraturan perundang-udangana mengenai Keselamatan dan kesehatan kerja”, http:// [www.docstoc.com/docs/37727358/PERATURAN-PERUNDANG-](http://www.docstoc.com/docs/37727358/PERATURAN-PERUNDANG-) UNDANGAN-DIBIDANG K3, diakses tanggal 24 Januari 2022.

”Pengertian keselamatan dan kesehatan kerja” <http://habibizone.wordpress.com/2010/> 10/06/pengertian-keselamatan- kesehatan-kerja-k3-secara-praktis-2/, diakses tanggal 8 April 2022.

Hargianto, Putut. Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Pencegahan Kecelakaan Kerja. http:.//[www.eprints.uny.ac.id/1237/.](http://www.eprints.uny.ac.id/1237/) Diakses tanggal 18 Maret 2022.

Hidayat, Wahyu. Konsep Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) Serta Implementasinya, <http://miningsite.info/konsep-sistem-> manajemen-keselamatan-dan-kesehatankerja-smk3-serta-implementasinya, diakses tangga 2 September 2021.

[http://finance.groups.yahoo.com/group/fspmi/messege/710,](http://finance.groups.yahoo.com/group/fspmi/messege/710) diakses tanggal 22 Januari 2022.

<http://www.antaranews.com/berita/261423/menakertrans-kesadaran-pengusaha-> pekerja-terhadap-k3meningkat, diakses tanggal 22 Januari 2022.

[http://www.scribd.com/com/12966864/Peraturan-PerundangUndangan-K3,](http://www.scribd.com/com/12966864/Peraturan-PerundangUndangan-K3) Himpunan Peraturan Perundang-Undangan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, diakses tanggal 20 Maret 2022 Pukul 15.10 wib.

Iskandar, Muhaimin. <http://www.indopos.co.id/index.php/nasional/34-berita-> nasional/ 12747muhaimin-minta-perusahaan-jamin-k3.html, diakses tanggal 30 November 2021.

Medan Talk, ”UKM Medan 2011 Diajukan Sebesar Rp. 119 Juta”, [http://www.medantalk.com/umk-medan-2011-diajukan-sebesar-rp-119-juta/,](http://www.medantalk.com/umk-medan-2011-diajukan-sebesar-rp-119-juta/) tanpa halaman, diakses pada tanggal 12 Februari 2022.

Menakertrans Canangkan Bulan Keselamatan dan Kesehatan Kerja 2011, <http://lcdc.law.ugm.ac.id/detail/berita/11/menakertrans-canangkan->

bulan-keselamatan-dan-kesehatankerja-2011/, diakses tanggal 22 Januari 2022.

Menakertrans Canangkan Bulan Keselamatan dan Kesehatan Kerja 2011, Op. Cit.., diakses tanggal 22 Januari 2022

Menakertrans: Kesadaran Pengusaha-Pekerja Terhadap K3 Meningkat,

Naga, Marsen S. “Hukum Sebagai Perangkap Gerakan Buruh”, http:// pukmusashi.blogspot.com/2006/05/hukum-sebagai-perangkap-gerakan- buruh.html, tanpa halaman, diakses tanggal 30 November 2021.

Pemerintah Revitalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan, [http://economy](http://economy/)

.okezone.com/read/2011/01/12/320/413090/pemerintah-revitalisasi- pengawasanketenagakerjaan, diakses tanggal 22 Januari 2022.

Perjanjian kredit dan pengakuan hutang, <http://legalbanking.wordpress.com/materihukum/perjanjian-kredit-dan-> pengakuan-hutang/, diakses tanggal 22 September 2021.

Print, Darwan. Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pedoman Pada Pekerja Untuk Mempertahankan Hak-Haknya), Bandung: PT. Citra aditya bakti, 1994.

Sistem Manajemen K3 : OHSAS 18001 Atau SMK3, [http://www.nevilleclarke.com/article.php?aid=12&cid=6,](http://www.nevilleclarke.com/article.php?aid=12&cid=6) diakses tanggal 26 September 2021.

Supriyanto, Bambang. “Hak-hak Normatif Pekerja”, <http://www.portalhr.com/> klinikhr/ strategis/4id4039.html, tanpa halaman, diakses pada tanggal 8 Maret 2022.

[www.okleqs.wordpress.com/2008/01/17/pengawasan-kesehatan-kerja,](http://www.okleqs.wordpress.com/2008/01/17/pengawasan-kesehatan-kerja) diakses pada tanggal 18 Maret 2022.