

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Outsourcing dalam Bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai “alih daya”.¹ Dalam praktik, pengertian dasar *outsourcing* adalah pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa *outsourcing* baik pribadi, perusahaan, divisi ataupun sebuah unit dalam perusahaan.² Jadi pengertian *outsourcing* untuk setiap pemakai jasanya akan berbeda-beda semua tergantung dari strategi masing-masing pemakai jasa *outsourcing*, baik itu individu, perusahaan atau divisi maupun unit tersebut.

PT. Indokarya Tri Utama yang berkedudukan di Jl. Setia Budi No. 426 C Tanjung Sari Medan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa penyediaan pengelolaan tenaga kerja di instansi pemerintah maupun swasta. Perusahaan ini memperkerjakan tenaga kerja *outsourcing* guna menunjang kegiatan perusahaan pengguna jasa nya dan dalam membentuk hubungan kerja,³ pengusaha lebih memilih status pekerja kontrak dibandingkan dengan pekerja tetap,⁴ karena pengusaha menganggap bahwa sistem kerja kontak lebih efisien

¹Komang Priambada & Agus Eka Maharta, *Outsourcing Versus Serikat Pekerja?*, (Jakarta: Alihdaya Publishing, 2008), hlm.1 2

²Ibid.

³Hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja/buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja (<https://jdih.kemnaker.go.id>) diakses pada tanggal 13 Februari 2023 ; didalam UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian tentang Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

⁴Pekerja tetap adalah pekerja/mereka yang bekerja dengan memperoleh upah/gaji secara tetap baik ada kegiatan ataupun tidak dan dibayar tetap pada suatu periode tertentu dan tidak tergantung pada hari masuk kerjanya (<http://www.mediabpr.com>) diakses pada

dibanding dengan sistem kerja tetap.⁵ Alasan pengusaha tidak efisiennya pekerja tetap adalah pengusaha harus memikirkan hal-hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan misalnya tunjangan sosial⁶ dan juga tidak mudah bagi pengusaha untuk memutuskan hubungan kerja secara sepihak apabila dikemudian hari ternyata kinerja si pekerja tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Hubungan kerja yang didasarkan pada kontrak lebih efisien berdasarkan kesepakatan kerja.⁷ Selain dari pada pekerja kontrak⁸ ada juga pekerja *outsourcing* yang direkrut dari pihak ketiga.⁹ Tenaga kerja *outsourcing*

tanggal 13 Februari 2023 ; didalam UU Nomor 13 Tahun 2003 pekerja tetap / karyawan tetap adalah karyawan yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

⁵Asri Wijayanti, op.cit., hlm 48.

⁶Tunjangan sosial atau yang dimaksud dengan jaminan sosial ialah salah satu bentuk perlindungan sosial yang bertujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarga (<https://learninghub.id>) diakses pada tanggal 13 Februari 2023 ; didalam UU Nomor 40 Tahun 2004 Tunjangan sosial / Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

⁷Kesepakatan kerja adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu (<https://gajimu.com>) diakses pada tanggal 13 Februari 2023 ; didalam UU Nomor 13 Tahun 2003 kesepakatan kerja / perjanjian kerja adalah pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

⁸ Pekerja kontrak karyawan yang bersedia menandatangani perjanjian waktu kerja tertentu selama jangka waktu tertentu selama jangka waktu tertentu dan dapat diperpanjang lagi sesuai kondisi dan kebutuhan perusahaan (<https://ppid.sumbarprov.go.id>) diakses pada tanggal 13 Februari 2023 ; didalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 (PP 35/2021) tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang merupakan aturan turunan dari UU Cipta Kerja No. 11 tahun 2020, pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian kerja.

⁹ Pihak ketiga adalah orang lain yang tidak ikut serta, misal dalam perjanjian bangsa atau negara lain atau yang tidak berpihak dalam persengkataan (<https://id.wiktionary.org>) diakses pada tanggal 13 Februari 2023 ; Pengertian lainnya Pihak ketiga adalah individu (atau individu-individu) yang kondisi dan/ atau permasalahannya dipersoalkan oleh konsulti. Menurut konsulti, kondisi/ permasalahan pihak ketiga itu perlu diatasi dan konsulti merasa (setidak-tidaknya ikut) bertanggung jawab atas pengatasan permasalahan tersebut.

bisa menjadi solusi kebutuhan sumber daya manusia untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan teknis.¹⁰ *Outsourcing* bisa diartikan sebagai penggunaan tenaga kerja dari pihak ketiga untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu dengan merekrut dari perusahaan *outsourcing* yang menyediakan jasa dan menyalurkan tenaga kerja dengan keahlian tertentu ke perusahaan-perusahaan yang membutuhkan. Dalam memperkerjakan tenaga kerja *outsourcing* PT. Indokarya Tri Utama sebagai jasa penyedia dan pengelolaan tenaga kerja membuat kontrak Kerjasama dengan berbagai perusahaan, seperti dengan PT. Agincourt Resources Martabe Gold Mine, UPT. KPH Wilayah VI Sipirok dan PT. Perkebunan Nusantara-II. Perusahaan pengguna jasa tenaga kerja mengalihdayakan¹¹ pekerjanya ke PT. Indokarya Tri Utama.

Berdasarkan kontrak kerjasama yang merupakan kesepakatan tertulis antara dua atau lebih pihak yang berhubungan antar PT. Agincourt Resources Martabe Gold Mine, UPT. KPH Wilayah VI Sipirok dan PT. Perkebunan Nusantara-II dll (Perusahaan Pemberi Kerja) dengan pekerja

¹⁰ Pekerjaan-pekerjaan teknis adalah pekerja yang bertugas menangani bidang pekerjaan yang berkaitan langsung dengan kegiatan operasional perusahaan/usaha. Seperti pekerja pemasaran/humas, pemeliharaan, perbaikan, resepsionis/informasi, juru masak, petugas kamar, petugas bar, dan restoran (<https://www.bps.go.id>) diakses pada tanggal 13 Februari 2023 ; Pengertian lainnya pekerjaan-pekerjaan teknis adalah pekerjaan pendukung pekerjaan profesional dan pekerjaan administratif. Contoh: Jabatan Fungsional Teknisi Gigi, Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian Tingkat Terampil, Jabatan Fungsional Asisten Apoteker, dan lain-lain.

¹¹ Mengalihdayakan adalah melakukan alih daya. Arti lainnya dari mengalihdayakan adalah mengalihkan kemampuan ke hal yang lebih baik (<https://kbbi.lektur.id>) diakses pada tanggal 13 Februari 2023 ; Pengertian lainnya tentang Mengalihdayakan atau bisa disebut Alih daya (bahasa Inggris: *outsourcing*) adalah pemindahan pekerjaan (operasi) dari satu perusahaan ke perusahaan lain. Hal ini biasanya dilakukan untuk memperkecil biaya produksi atau untuk memusatkan perhatian kepada hal utama dari perusahaan tersebut. Istilah *offshoring* artinya pemindahan pekerjaan (operasi) dari satu negara ke negara lain.

yang dialihdayakan ke PT. Indokarya Tri Utama (Perusahaan *Outsourcing*) bahwa PT. Agincourt Resources Martabe Gold Mine, UPT. KPH Wilayah VI Sipirok dan PT. Perkebunan Nusantara-II dll membutuhkan sumberdaya manusia yang memiliki keahlian untuk melaksanakan pekerjaan.

Dalam kontrak kerjasama PT. Agincourt Resources Martabe Gold Mine, UPT. KPH Wilayah VI Sipirok dan PT. Perkebunan Nusantara-II dll memiliki kewajiban antara lain dalam pembayaran iuran BPJS¹² kesehatan dan keselamatan tenaga kerja *outsourcing*. BPJS Ketenagakerjaan adalah program pemerintah yang berupa layanan jaminan sosial dan proteksi untuk memberikan perlindungan bagi seluruh tenaga kerja di Indonesia hingga pensiun. Sebelumnya, program ini bernama Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja) sedangkan BPJS Kesehatan adalah berfungsi menyelenggarakan program jaminan kesehatan. Diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dan prinsip ekuitas, dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan. Kewajiban tersebut merupakan bentuk perlindungan

¹²BPJS adalah singkatan dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yakni lembaga khusus yang bertugas untuk menyelenggarakan jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan bagi masyarakat, PNS, serta pegawai swasta (<https://finance.detik.com>) diakses pada tanggal 13 Februari 2023 ; didalam UU Nomor 24 Tahun 2011 BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan dasar hidupnya yang layak.

kepada tenaga kerja jika terjadi suatu hal yang tidak terduga selama masa kerja berlangsung.¹³

Dalam pelaksanaan kontrak kerja sama antara PT. Indokarya Tri Utama (selanjutnya disebut Penyedia Jasa) dengan PT. Agincourt Resources Martabe Gold Mine (selanjutnya disebut Pengguna Jasa), Pengguna Jasa¹⁴ selalu melakukan kewajiban dalam hal pembayaran BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan kepada Penyedia Jasa. Namun, Penyedia Jasa¹⁵ telah lalai dalam melakukan pembayaran BPJS kesehatan dan keselamatan Kerja bagi tenaga kerja yang sudah tertera di kontrak kerja sama. Bahwa atas kelalaian dari Penyedia Jasa, tenaga kerja *outsourcing* yang digunakan Pengguna Jasa tersebut mendatangi Penyedia Jasa agar bertanggung jawab, dan dikarenakan sangat pentingnya kesehatan kerja (*occupational health*)¹⁶ atau sering disebut juga dengan istilah kesehatan industri

¹³Selama masa kerja berlangsung adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu (<https://gajimu.com>) diakses pada tanggal 13 Februari 2023 ; Pengertian lainnya tentang masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor, dan sebagainya. Masa kerja juga merupakan faktor yang berkaitan dengan lamanya seseorang bekerja di suatu tempat.

¹⁴Pengguna jasa adalah orang perseorangan atau badan sebagai pemberi tugas atau pemilik pekerjaan/proyek yang memerlukan layanan jasa konstruksi (<https://jdih.setkab.go.id>) diakses pada tanggal 13 Februari 2023 ; didalam Pasal 1 Angka 3 UU Nomor 18 Tahun 1999 Tentang Jasa pengertian pengguna jasa adalah orang perseorangan atau badan sebagai pemberi tugas atau pemilik pekerjaan/proyek yang memerlukan layanan jasa konstruksi.

¹⁵Penyedia jasa adalah orang perseorangan atau badan yang kegiatan usahanya menyediakan layanan jasa konstruksi (<https://jdih.setkab.go.id>) diakses pada tanggal 13 Februari 2023 ; didalam Peraturan Pemerintah Nomor 83 Tahun 2019 pengertian penyedia jasa adalah setiap orang perseorangan warga negara Indonesia atau badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah hukum negara kesatuan Republik Indonesia yang melakukan kegiatan usaha di bidang perdagangan jasa.

¹⁶*occupational health* atau yang dimaksud dengan kesehatan kerja adalah promosi dan pemeliharaan kesehatan fisik, mental dan sosial setinggi-tingginya di semua jenis pekerjaan dengan melakukan pengendalian risiko, dan penyesuaian pekerjaan dengan tenaga kerja, dan sebaliknya (<https://pediailmu.com>) diakses pada tanggal 13 Februari

(*industrial hygiene*)¹⁷ yaitu berkaitan dengan penyakit-penyakit dalam pekerjaan dan Keselamatan kerja adalah merupakan suatu upaya perlindungan agar tenaga kerja selalu dalam keadaan selamat dan aman selama melakukan pekerjaan di tempat kerja serta begitu pula bagi orang lain yang memasuki tempat kerja agar sumber dan proses produksi dapat secara aman dan efisien dalam pemakaiannya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik melakukan penelitian tentang bagaimana jaminan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja kepada tenaga kerja *outsourcing* di PT. Indokarya Tri Utama berdasarkan UU Ketenagakerjaan dan bagaimana tanggung jawab PT. Indokarya Tri Utama atas kelalaian melakukan pembayaran iuran BPJS. Sehingga penulis ingin mengkaji lebih lanjut dalam judul penelitian: **“Jaminan Perlindungan Hukum Terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Tenaga**

2023 ; didalam ISO Standar berskala Internasional pertama untuk sistem Kesehatan dan Keselamatan Kerja telah terbit untuk menanggulangi semakin meningkatnya jumlah penyakit, kecelakaan, dan kematian yang timbul terkait pekerjaan di seluruh dunia. ISO 45001 menyediakan sebuah kerangka kerja yang kokoh untuk mengelola risiko dan kesempatan yang timbul akibat K3, tempat kerja yang sehat dan aman, dan melindungi aset terpenting Anda, sumber daya manusia yang Anda miliki dari penyakit kejiwaan dan fisik.

¹⁷*industrial hygiene* atau yang dimaksud dengan kesehatan industri adalah ilmu yang mempelajari mengenai cara melakukan antisipasi, rekognisi, evaluasi dan pengendalian terhadap berbagai faktor lingkungan di tempat kerja yang menyebabkan pekerja terkena penyakit, mengalami gangguan kesehatan atau mengalami ketidaknyamanan di lingkungan kerja (<https://k3.unida.gontor.ac.id>) diakses pada tanggal 13 Februari 2023 ; Mengutip dari definisi menurut *Occupational Safety and Health Administration (OSHA)*, *industrial hygiene* merupakan “Ilmu dan seni yang mempelajari bagaimana cara melakukan antisipasi, rekognisi, evaluasi, dan pengendalian terhadap faktor-faktor lingkungan yang muncul di tempat kerja, dan dapat menyebabkan pekerja sakit, mengalami gangguan kesehatan, atau perasaan tidak nyaman di antara para pekerja dan penduduk dalam satu komunitas.”

Ringkasnya, *industrial hygiene* dapat dipahami sebagai ilmu yang memiliki fungsi penting dalam mengurus Kesehatan, Keselamatan Kerja, dan Lingkungan (K3L) di tempat kerja. Makanya, nih, perusahaan perlu memiliki pengetahuan ini untuk menjaga seluruh pekerjaanya tetap aman.

Kerja *Outsourcing* (Studi Kasus Pada PT. Indokarya Tri Utama Jl Setia Budi No. 426 C Tanjung Sari Medan)”.

Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi permasalahan dalam penulisan ini adalah :

- a. Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Tenaga Kerja *Outsourcing* (Studi Kasus Pada PT. Indokarya Tri Utama Jl Setia Budi No. 426 C Tanjung Sari Medan) ?
- b. Bagaimana Tanggung Jawab PT. Indokarya Tri Utama Jika Terjadi Kecelakaan Kerja Bagi Tenaga Kerja *Outsourcing* (Studi Kasus Pada PT. Indokarya Tri Utama Jl. Setia Budi No. 426 C Tanjung Sari Medan) ?

Tujuan Penelitian

Sasaran dan tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan suatu penelitian sudah pasti ada, demikian juga halnya dengan penelitian ini. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini yakni:

- a. Untuk Mengetahui Perlindungan Hukum Terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Tenaga Kerja *Outsourcing* (Studi Kasus Pada PT. Indokarya Tri Utama Jl Setia Budi No. 426 C Tanjung Sari Medan).
- b. Untuk Mengetahui Tanggung Jawab PT. Indokarya Tri Utama Jika Terjadi Kecelakaan Kerja Bagi Tenaga Kerja *Outsourcing* (Studi

Kasus Pada PT. Indokarya Tri Utama Jl. Setia Budi No. 426 C Tanjung Sari Medan).

Manfaat Penelitian

Penelitian pada dasarnya merupakan suatu upaya pencarian dan bukan sekedar mengamati dengan teliti suatu objek. Penulisan skripsi ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

b. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan kepada semua pihak seperti tenaga kerja *outsourcing*, perusahaan penyedia jasa & pengguna jasa.

c. Manfaat bagi Peneliti

Selain untuk melengkapi salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana hukum juga untuk mengetahui bagaimana sebenarnya melakukan penyusunan karya ilmiah yang baik dengan benar. Serta Menambah pengetahuan penulis mengenai bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Tenaga Kerja *Outsourcing* (Studi Kasus Pada PT. Indokarya Tri Utama Jl Setia Budi No. 426 C Tanjung Sari Medan) dan Tanggung Jawab PT. Indokarya Tri Utama Jika Terjadi Kecelakaan Kerja Bagi

Tenaga Kerja *Outsourcing* (Studi Kasus Pada PT. Indokarya Tri
Utama Jl. Setia Budi No. 426 C Tanjung Sari Medan).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Hukum Ketenagakerjaan

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Selama kita hidup kita dikuasai oleh hukum. Hukum mencampuri urusan manusia sebelum manusia lahir dan bahkan masih mencampurinya sesudah manusia meninggal. Setiap pergaulan manusia terjadi dari pada hubungan yang tak terhingga di atur oleh hukum. Jika kita pikirkan terasalah bahwa hukum tak terbatas tetapi terdapat dimana mana.¹⁸

Bila mana kita berbicara mengenai sejarah ketenagakerjaan di Indonesia, orang akan berfikir bahwa hal ini merupakan penjelasan mengenai sejarah perundang-undangan yang menyangkut perburuhan, dikarenakan adanya pendapat masyarakat yang menyatakan hukum itu hanya terdapat dalam undang-undang saja, sehingga undang-undang di sama artikan dengan hukum. Ini merupakan pandangan yang keliru. Kalau kita simak secara dalam-dalam hukum adat kita, baik hukum adat perburuhan, hukum adat pidana maupun hukum adat perdata. Pada hakikatnya adalah bukan hukum tertulis, sehingga sulit kalau disamakan dengan undang-undang yang jelas kapan di bentuknya,

¹⁸Desi Apriani, *Urgensi Hukum Adat Dalam Pembaharuan Hukum Pidana di Indonesia*, Jurnal Ilmu Hukum, Vol 5 Nomor 1, 2015, hlm 2.

untuk siapa di peruntukannya dan siapa yang membentuknya, kapan diubah dan bagaimana perubahan itu terjadi.¹⁹

Hukum ketenagakerjaan dahulu disebut dengan hukum perburuhan yang merupakan terjemahan dari *arbeidsrechts*. Mengenai hukum perburuhan terdapat beberapa pendapat atau batasan. Mengenai pengertian *arbeidsrechts* Molenaar memberikan batasan pengertian yaitu merupakan hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan pengusaha dan antara buruh dengan buruh.²⁰ Mengenai pengertian hukum perburuhan Soepomo memberikan batasan yaitu merupakan suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun yang tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.²¹

Hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara dengan pengusaha dengan pekerja/buruh. Maka dari itu hukum ketenagakerjaan bersifat perdata (privat). Namun campur tangan pemerintah juga diperlukan untuk masalah-masalah tertentu dalam pelaksanaan hubungan kerja. Maka dengan ini menjadikan hukum ketenagakerjaan bersifat publik.²²

Hubungan antara pengusaha dan pekerja diikat oleh hukum. Dari hubungan hukum yang terjalin antara pengusaha dengan pekerja/buruh ini melahirkan kewajiban dan hak. Hukum telah memastikan supaya

¹⁹HP. Rajaguguk, *Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan*, Yayasan Obor Indonesia Jakarta, 2002, hlm 105-106.

²⁰ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 1985, hlm1.

²¹ *Ibid.*, hlm3.

²² *Ibid.*, *Op.Cit.*, hlm 8-9.

pekerja buruh menjalankan kewajibannya sebagai pekerja atau buruh dan pengusaha menjalankan kewajiban dan tanggung jawabnya sebagai pengusaha.

Pengertian istilah ketenagakerjaan telah dirumuskan dalam Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu “Segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”. Dapat diketahui bahwa semua yang di atur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berkaitan dengan pekerja/buruh yang menyangkut hal hal sebelum masa kerja, yakni menyangkut pemagangan, kewajiban mengumumkan lowongan kerja dan lain lain.²³

Unsur-unsur dari pengertian hukum ketenagakerjaan, yaitu:

- a. Merupakan peraturan yang berbentuk tidak tertulis dan tertulis.
- b. Mengatur hubungan kerja antara pengusaha/majikan dan pekerja.
- c. Orang yang bekerja pada orang lain untuk menerima upah
- d. Memberikan perlindungan kepada pekerja atau buruh yang jika dalam sakit, keadaan haid, hamil, melahirkan keberadaan organisasi pekerja, buruh dan sebagainya.²⁴

²³ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm 5.

²⁴ Abdul khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003*, PT. Citra Aditya B akti, Bandung, 2003, hlm 5-6.

2. Asas Pembangunan Ketenagakerjaan

Dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya maka perlu dilaksanakan pembangunan nasional agar terciptanya masyarakat yang sejahtera adil dan makmur yang merata baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.²⁵

Tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan manusia secara optimal dan manusiawi merupakan suatu upaya yang baik dalam memberikan tenaga kerja kesempatan yang seluas-luasnya. Melalui upaya ini diharapkan tenaga kerja mampu berpartisipasi meningkatkan harkat, martabat, dan secara optimal dalam pembangunan nasional dengan tetap menjunjung nilai-nilai kemanusiaanya.
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja di seluruh wilayah kesatuan RI memberikan dengan memberikan kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah sesuai dengan bakat minat dan kemampuannya.
- c. Dalam mewujudkan kesejahteraan maka perlu memberikan perlindungan kepada tenaga kerja. Dalam upaya memenuhi terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh maka pembangunan ketenagakerjaan harus

²⁵ Asri Wijayanti, *Op.Cit.*, hlm 6.

di atur sedemikian rupa serta mampu mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur tidak akan pernah tercapai apabila tenaga kerja dan keluarganya tidak sejahtera. Maka dari ini dengan mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya itu merupakan perwujudan kesejahteraan masyarakat Indonesia.²⁶

3. Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Jika dilihat dari sifatnya hukum ketenagakerjaan dapat bersifat perdata dan dapat pula bersifat publik. Dikatakan bersifat perdata karena mengatur hubungan antara orang perorangan contohnya dalam membuat perjanjian kerja. Dikatakan bersifat publik karena pemerintah juga ikut menyelesaikan permasalahan perburuhan yang terjadi di perusahaan.²⁷

Sifat hukum ketenagakerjaan terbagi menjadi 2 golongan, yaitu:

- a. Hukum mengatur, dan
- b. Hukum memaksa.²⁸

1) Sifat Hukum Ketenagakerjaan Sebagai Hukum Mengatur (*Regeld*)

Ciri utama dari hukum ketenagakerjaan yang bersifat mengatur adalah adanya aturan yang tidak sepenuhnya memaksa. Artinya boleh

²⁶ Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

²⁷ Asri Wijayanti, *Op.Cit.*, hlm 12.

²⁸ Agusmidah, *Op.Cit.*, hlm 9-10.

melakukan penyimpangan terhadap ketentuan tersebut dalam suatu perjanjian seperti perjanjian kerja dan peraturan perusahaan. Sifat hukum ketenagakerjaan itu difakultatif artinya hukum yang mengatur atau melengkapi. Contoh aturan ketenagakerjaan yang bersifat mengatur/fakultatif adalah sebagai berikut:

1) Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, mengenai pembuatan perjanjian kerja bisa dibuat tertulis atalisan. Disebut sebagai pasal yang sifatnya mengatur, karena tidak diwajibkan atau tidak diharuskan untuk membuat perjanjian kerja harus secara tertulis, bisa dilakukan secara lisan dan tidak ada sanksi yang diberikan apabila dalam membuat perjanjian secara lisan.

2) Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, mengenai perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan 3 (tiga) bulan. Pasal ini juga di sebut mengatur karena pengusaha bebas melakukan masa percobaan atau tidak saat melakukan hubungan kerja tertentu atau permanen.

2) Sifat Memaksa Hukum Ketenagakerjaan (*dwingen*)

Sifat publik dari hukum ketenagakerjaan adalah ditandai dengan ketentuan ketentuan memaksa (*dwingen*) yaitu jika tidak terpenuhi, maka akan diberikan sanksi oleh negara maupun pemerintah. Bentuk ketentuan memaksa yang memerlukan campur tangan pemerintah itu antara lain:

- 1) Diberikan sanksi bagi yang melanggar atau melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
- 2) Adanya syarat-syarat dan masalah perizinan, misalnya:
 - a) Perizinan yang menyangkut tenaga kerja asing.
 - b) Perizinan menyangkut pengiriman tenaga kerja Indonesia.
 - c) Penangguhan pelaksanaan upah minimum dengan izin dan syarat tertentu.
 - d) Masalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial atau pemutusan hubungan kerja.
 - e) Syarat memperkerjakan pekerja anak dan sebagainya.

4. Perjanjian Kerja

a. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian yakni persetujuan para pihak yang menimbulkan kewajiban untuk memberikan, melakukan atau tidak melakukan sesuatu.²⁹ Menurut Pasal 1601 huruf a KUHPerduta “Dimana pihak kesatu (siburuh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, simajikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.³⁰

Sedangkan dalam Pasal 1 angka (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatakan bahwa “Perjanjian kerja adalah Perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat

²⁹ Koesparmono Irsan, Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*, Erlangga, Jakarta, 2016, hlm 61.

³⁰ Pasal 1601 Huruf a KUHPerduta.

syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.³¹ Aloysius berpendapat bahwa perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dibuat antara buruh dengan pengusaha dengan mengikatkan diri untuk bekerja dan menerima upah dari pengusaha.³² Ditegaskan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan perjanjian kerja dapat dibuat berbentuk lisan dan dapat dibuat bentuk tertulis sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.³³

Berdasarkan Pasal 54 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis pihak sekurang-kurangnya memuat keterangan:

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha.
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja.
- c. jabatan atau jenis pekerjaan,
- d. tempat pekerjaan.
- e. besarnya upah yang dibayarkan.
- f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh.
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat.
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.³⁴

³¹ Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

³² Agusmidah, *op.cit.*, hlm 45.

³³ Agusmidah, *op.cit.*, hlm 44.

³⁴ Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja suatu Pengantar*, Erlangga, Jakarta, hlm 72.

Perjanjian ini dibuat dua rangkap yang memiliki kekuatan hukum yang sama yang di berikan kepada masing-masing pihak. Perjanjian ini tidak dapat diubah setelah di tandatangani kecuali atas persetujuan masing-masing pihak.

Perjanjian secara lisan terjadi karena:

- a. berdasarkan kuasa wali/orang tua.
- b. menurut undang-undang.³⁵

Dalam Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan dalam membuat sebuah perjanjian harus memperhatikan syarat-syarat sah perjanjian yaitu:

- a. kesepakatan kedua belah pihak
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. pekerjaan yang di perjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.³⁶

Perjanjian kerja itu dapat dibatalkan apabila dibuat sbertentangan dengan ketentuan huruf a dan b. Perjanjian itu dapat batal demi hukum apabila bertentangan dengan huruf c dan d. Syarat ini sebelumnya juga di atur dalam Pasal 1320 BW yaitu Suatu perjanjian dapat dikatakan sah apabila memenuhi unsur:

- a. Adanya sepakat.

³⁵ Agusmidah, *op.cit.*, hlm 46.

³⁶ Asri Wijayanti, *op.cit.*, hlm 42.

- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan.
- c. Suatu hal tertentu.
- d. Suatu sebab yang halal.³⁷

Apabila keempat syarat tersebut telah dipenuhi maka perjanjian baru dapat dikatakan sah atau disebut bersifat kumulatif. Selanjutnya, berdasarkan Pasal 53 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan “Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha”.³⁸

b. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

pengusaha lebih senang memilih pekerja dengan status kontrak dari pada pekerja tetap dalam melakukan hubungan kerja. Hubungan kerja berdasarkan sistem kerja kontrak lebih efisien dibanding dengan hubungan kerja tetap. Karena pengusaha bisa sekehendak hati membuat perjanjian dan syarat kerja yang nanti akan disepakati oleh pekerja.³⁹

Menurut pengusaha tidak efisiennya pekerja tetap karena harus memikirkan beberapa hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan misalnya tunjangan sosial dan tidaklah mudah untuk memutuskan hubungan kerja secara sepihak apabila dikemudian hari ternyata si pekerja malas. Dalam Pasal 56 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan “Perjanjian dibuat

³⁷ Pasal 1320KUHPperdata.

³⁸ Pasal 53 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

³⁹ Asri wijayanti, *Op.cit.*, hlm 48.

untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu”.⁴⁰ Dalam perjanjian kerja waktu tertentu tidak di syaratkan untuk mengadakan masa percobaan, perjanjian akan batal demi hukum apabila ada masa percobaan.⁴¹

Berdasarkan Pasal 59 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu hanya dibuat untuk pekerjaan yang tertentu pula, yaitu:

- a. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama paling lama 3 tahun
- b. Pekerjaan yang bersifat musiman, yaitu pekerjaan yang bergantung pada cuaca atau suatu kondisi tertentu.
- c. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru atau produk tambahan yang masih dalam masa percobaan peninjauan.⁴²

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dapat diperpanjang atau diperbaharui. Perjanjian kerja waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat di perpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Apabila pengusaha ingin memperpanjang waktu perjanjian kerja maka pengusaha memberitahukan maksudnya paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir.

⁴⁰ Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁴¹ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2003, hlm 45.

⁴² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, rajawali Pers, Jakarta, 2015, hlm 68.

Dalam Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. pekerja meninggal dunia.
- b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
- c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau pendapat lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum.
- d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.⁴³

c. *Outsourcing*

Selain itu Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengenal bentuk perjanjian penyerahan pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain kegiatan ini disebut *outsourcing*. Definisi mengenai *outsourcing* adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar perusahaan penyedia jasa *outsourcing*.⁴⁴

Namun mengenai *outsourcing* ini tidak diterangkan secara jelas dalam Undang-Undang namun pengaturannya terlihat dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan:

⁴³ Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁴⁴ Candra Suwondo, *Outsourcing Implementasi Di Indonesia*, Gramedia Jakarta, 2004, hlm 2.

“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”.⁴⁵

Pemborongan pekerjaan outsourcing adalah penyerahan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis. Berdasarkan Pasal 65 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa “Pekerjaan yang diserahkan kepada perusahaan pemborong antara lain harus memenuhi syarat-syarat berikut yakni:

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama.
- b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan.
- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan.
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.⁴⁶

Larangan yang didasarkan pada ketentuan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa “Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan

⁴⁵ Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁴⁶ Maimun, *Op.Cit.* hlm 147.

jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi”⁴⁷.

“Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi sebagai berikut:

- a. Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- b. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditanda tangani oleh kedua belah pihak.
- c. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- d. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.⁴⁸

Selain itu, masih terdapat syarat tambahan, yaitu penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan

⁴⁷ Asri Wijayanti, *Op.Cit.*, hlm 53.

⁴⁸ Agusmidah, *Op.Cit.*, hlm 56.

memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.

5. Hak dan kewajiban Tenaga Kerja

Dalam Pasal 86 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh atas:

- 1) Keselamatan dan kesehatan kerja.
- 2) Moral dan kesusilaan.
- 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.⁴⁹

Menurut Pasal 12 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja tenaga kerja juga mempunyai hak dan kewajiban. Kewajiban-kewajiban tenaga kerja adalah:

- 1) Memberikan keterangan-keterangan yang benar bila oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja.
- 2) Memakai alat pelindung diri yang diwajibkan.
- 3) Memenuhi dan mentaati persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja yang berlaku ditempat atau perusahaan yang bersangkutan.

Hak-hak tenaga kerja adalah:

- 1) Meminta kepada pemimpin atau pengurus perusahaan tersebut agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan ditempat kerja/perusahaan yang bersangkutan.

⁴⁹ Lalu Husni, *Op.Cit.*, hlm 133.

- 2) Menyatakan keberatan dan melakukan pekerjaan bila syarat kesehatan dan keselamatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak memenuhi persyaratan kecuali dalam hal khusus ditentukan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggungjawabkan.⁵⁰

B. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

1. Pengertian Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

Seperti yang kita ketahui bahwa pekerja/buruh adalah tulang punggung dari perusahaan. Perusahaan tidak mungkin bisa berjalan tanpa adanya pekerja. Perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatan dan kesehatannya dalam menjalankan pekerjaannya menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Program-program itu merupakan program perlindungan pekerja yang dalam praktik sehari-hari berguna untuk mempertahankan produktivitas dan kesetabilan perusahaan.

Perlindungan hukum tenaga kerja adalah perlindungan yang diberikan secara hukum kepada tenaga kerja, diantaranya mencakup pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan, pengaturan hubungan kerja

⁵⁰ Cecep Dani Sucipto, *Op.Cit.*, hlm 5-6.

atau hubungan perburuhan yang seimbang dan adil, pengaturan tentang jaminan sosial bagi tenaga kerja.

Tujuan dari perlindungan hukum tenaga kerja adalah untuk menjamin agar hak-hak manusia sebagai subjek hukum tidak dilanggar atau dirugikan oleh pihak lainnya.⁵¹

Tujuan dari perlindungan hukum tenaga kerja ini dimaksud untuk menjamin hak-hak dasar dari pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa deskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan keesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

2. Norma Perlindungan Tenaga Kerja

Pasal 86 ayat 1 Undang–Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan “Setiap pekerja/buruh memperoleh perlindungan atas moral dan kesusilaan dan perlakuan sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama” dengan demikian perlindungan pekerja ini mencakup:

- a. Norma keselamatan kerja yaitu yang meliputi keselamatan kerja yang betalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja, bahan dan proses pegerjaannya, keadaan tempat kerja keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaanya.
- b. Norma kesehatan kerja dan *hygieni* kesehatan perusahaan yang meliputi pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan kerja

⁵¹ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*., Yogyakarta: Liberty, 1999.

- yang dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit. Mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja memenuhi *hygiene* kesehatan perusahaan dan kesehatan pekerja untuk mencegah penyakit baik sebagai akibat bekerja atau penyakit umum serta menetapkan syarat bagi perumahan pekerja.
- c. Norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat cuti, kerja wanita, kesusilaan ibadah menurut agama dan keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial masyarakat dan sebagainya kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral.
 - d. Kepada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi atas pekerjaan.⁵²

Maka dari itu dapat kita ketahui bahwa kedudukan pengusaha dan pekerja saling melengkapi dalam mencapai tujuan bersama. Apabila pekerja nyaman dan aman dalam bekerja maka produktivitas pekerja akan maksimal.

C. Perlindungan Hukum Tentang Kesehatan dan Keselamatan kerja

1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Jika ditinjau dari segi keilmuan, keselamatan dan kesehatan kerja di artikan sebagai ilmu pengetahuan yang menerapkan usaha mencegah

⁵² Kartasapoetra, G. dan Rience Indraningsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Armico, Bandung, 1992, hlm 43-44.

terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat ditempat kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan disetiap tempat kerja (perusahaan).⁵³ Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu aspek perlindungan tenaga kerja. Dengan menerapkan teknologi pengendalian keselamatan dan kesehatan kerja, diharapkan tenaga kerja akan mencapai ketahanan fisik, daya kerja dan tingkat kesehatan yang tinggi. Disamping itu kesehatan dan keselamatan kerja dapat diharapkan untuk menciptakan kenyamanan kerja dan kesehatan kerja yang tinggi.⁵⁴ Unsur yang ada dalam kesehatan dan keselamatan kerja tidak hanya pada faktor fisik, tapi juga mental, emosional dan psikologi.

Mengenai keselamatan dan kesehatan kerja ini telah diatur didalam Pasal 86 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak mendapat perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”.⁵⁵ Dapat kita ketahui maksud dari pasal ini yakni untuk memberikan jaminan perlindungan tenaga kerja dalam memperoleh rasa aman dalam melakukan pekerjaan guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal.

⁵³ Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm 134.

⁵⁴ Cecep Dani Sucipto, *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, Gosyen Publishing Yogyakarta, 2014, hlm 1.

⁵⁵ Pasal 86 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 3 ayat 1 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang keselamatan kerja menyebutkan syarat-syarat keselamatan kerja sebagai berikut:

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
- b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
- c. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
- d. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.
- e. Memberi pertolongan pada kecelakaan.
- f. Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja.
- g. Mencegah atau mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembapan, debu, kotoran, asap, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar, radiasi, suara dan getaran.
- h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi dan penularan.
- i. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
- j. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik.
- k. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
- l. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban.
- m. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara, dan proses kerjanya.
- n. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang.

- o. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
- p. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
- q. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.
- r. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi”.⁵⁶

Awal timbulnya aturan mengenai kesehatan kerja adalah karena adanya kesewenangan majikan terhadap buruh, sehingga kesehatan buruh baik fisik maupun non fisik menjadi terganggu. Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan kerja mengatakan “Kesehatan kerja yakni keadaan sejahtera dari badan, jiwa dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis”.⁵⁷ Menurut Pasal 23 angka 1 Undang-Undang Nomor 23 tahun 1992 tentang Kesehatan Kerja “Tujuan dari kesehatan kerja yaitu kesehatan kerja diselenggarakan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal”.⁵⁸

Menurut Pasal 12 Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja Kewajiban dan hak tenaga kerja adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja.
- b. Memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan.

⁵⁶ Pasal 3 ayat 1 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

⁵⁷ Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan Kerja.

⁵⁸ Pasal 23 angka 1 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan Kerja.

- c. Memenuhi dan menaati semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan yang diwajibkan.
- d. Meminta pada pengurus agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan yang diwajibkan.
- e. Menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan dimana syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya kecuali dalam hal-hal khusus ditentukan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggung jawabkan.⁵⁹

Peran dari pada kesehatan dan keselamatan dalam ilmu pengetahuan ini merupakan upaya perlindungan kesehatan para pekerja dengan menciptakan sistem kerja yang aman atau yang mempunyai potensi resiko yang rendah terhadap terjadinya kecelakaan.

2. Penyebab Kecelakaan Kerja

80-85% kecelakaan kerja disebabkan karena kelalaian dan kesalahan manusia. Umumnya kecelakaan kerja dapat disebabkan oleh 3 faktor seperti faktor manusia, faktor pekerjaan dan faktor lingkungan tempat kerja.⁶⁰

a. Faktor Manusia

1) Umur

Kecelakaan kerja yang terjadi pada pekerja umumnya dipengaruhi oleh faktor umur. Pekerja yang memiliki umur yang

⁵⁹ Pasal 12 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.

⁶⁰ *Ibid.*, hlm 78.

jauh lebih tua rentan untuk mengalami kecelakaan di banding dengan pekerja yang berumur lebih muda karena lebih gesit. Namun siapa sangka pekerja yang umurnya jauh lebih muda juga sering mengalami kecelakaan kerja dikarenakan kurangnya perhatian, kurangnya disiplin, cenderung mengikuti kata hati, ceroboh dan tergesah-gesah.

2) Tingkat Pendidikan

Dalam melaksanakan tugas dan menghadapi permasalahan seorang pekerja harus memiliki pola pikir yang logis maka dari itu pendidikan memiliki pengaruh yang sangat penting.

Hubungan antara pendidikan dengan lapangan kerja adalah bagi mereka yang hanya berpendidikan rendah seperti sekolah dasar dan bahkan ada juga yang tidak sekolah mereka akan bekerja di lapangan dengan mengandalkan fisik. Dengan ini dapat memengaruhi kecelakaan karena dapat menyebabkan kelelahan dan kehilangan konsentrasi.

Pendidikan formal yang diperoleh pekerja di sekolah sangat berpengaruh bagi pola pikir dan perilaku pekerja. Namun tidak hanya disitu pendidikan non formal juga dibutuhkan seperti penyuluhan dan pelatihan juga dapat berpengaruh terhadap pekerja dalam pekerjaannya.⁶¹

3) Pengalaman kerja

⁶¹ *Ibid.*, hlm 79.

Pengalaman kerja merupakan faktor yang sangat penting bagi pekerja dan perusahaan yang dapat memengaruhi kecelakaan kerja. Dengan tingginya pengalaman pekerja maka semakin rendah pula angka kecelakaan kerja bagi pekerja.

Biasanya tenaga kerja baru belum mengetahui secara mendalam mengenai seluk beluk perusahaannya. Penelitian dengan studi restropektif di hongkong dengan jumlah 383 kasus membuktikan bahwa kecelakaaan kerja akibat kerjkarena mesin, terutama terjadi pada buruh yang mempunyai pengalaman kerja dibawah 1 tahun.

b. Faktor Pekerjaan

1) Giliran Kerja (*Shift*)

Giliran kerja merupakan pembagian kerja dalam waktu 24 jam. Terdapat 2 masalah utama pada pekerja yang bekerja secara bergiliran, yaitu ketidakmampuan pekerja untuk beradaptasi dengan *sistem shift* tersebut dan dengan bekerja pada malam hari dan tidur pada siang hari. Pergeseran waktu yang seperti ini yang mempengaruhi terjadinya peningkatan kecelakaan akibat kerja.

2) Jenis (*unit*) Pekerjaan

Jenis pekerjaan memiliki pengaruh yang besar terhadap terjadinya resiko kecelakaan kerja. Jumlah dan macam kecelakaan akibat kerja berbeda-beda di berbagai perusahaan.⁶²

c. Faktor Lingkungan

1) Lingkungan Fisik

a) Pencahayaan merupakan suatu komponen yang penting bagi keselamatan kerja, pencahayaan yang tepat dan sesuai dengan pekerjaan akan mendapatkan hasil produksi yang maksimal dan mengurangi terjadinya akibat kecelakaan kerja bagi pekerja.”

b) kebisingan ditempat kerja dapat berpengaruh terhadap pekerja karena kebisingan dapat mengganggu pekerja berkomunikasi, dapat menimbulkan gangguan perasaan, hal ini dapat menimbulkan kecelakaan kerja bagi pekerja, disamping itu kebisingan juga menyebabkan hilangnya pendengaran secara sementara atau menetap. Nilai ambang batas kebisingan adalah 85 dBa untuk 8 jam kerja sehari atau 40 jam kerja dalam seminggu.

2) Lingkungan Kimia

Faktor lingkungan kimia merupakan faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja. Faktor berikut dapat berupa bahan

⁶² Cecep Dani Sucipto, *loc.cit.*

baku suatu produk, hasil suatu produk dari suatu proses produksi sendiri ataupun limbah dari suatu produksi.⁶³

3) Faktor Lingkungan Biologi

Bahaya biologi disebabkan karena gangguan dari serangga, jasad renik, maupun dari binatang lainnya yang ada ditempat kerja. Berbagai macam penyakit dapat timbul seperti alergi, infeksi, dan sengatan serangga maupun gigitan binatang berbisa berbagai penyakit serta bisa menyebabkan kematian.⁶⁴

Menurut sucipto akar dari pada penyebab dapat di isolasi dan dapat menentukan langkah agar tidak terjadi kecelakaan kerja. Akar kecelakaan kerja terbagi menjadi 2:

a. *Immediate cause*

Kelompok ini terdiri dari 2 faktor, yakni:

- 1) Pekerjaan yang tidak aman (*Unsafe Acts*) contohnya menggunakan alat pengaman yang tidak sesuai dan tidak berfungsi, melakukan gerakan yang berbahaya, penggunaan peralatan yang tidak aman,.
- 2) Lingkungan yang tidak aman (*Unsafe Condition*) contohnya, pakaian yang tidak sesuai untuk suatu jenis pekerjaan, perlengkapat *safety* yang tidak ada, lingkungan kerja yang kotor

⁶³ *Ibid.*, hlm 80

⁶⁴ *Ibid.*, hlm 81.

dan berantakan, faktor fisik dan kimia di lingkungan kerja yang tidak memenuhi syarat.⁶⁵

b. *Contributing cause*

- 1) *Safety Manajemen System*, misalnya tidak taat pada peraturan, instruksi yang tidak jelas, sosialisasi tentang keselamatan kerja tidak ada, perencanaan keselamatan tidak ada, alat pengaman tidak ada, faktor bahaya tidak terpantau, dan lain sebagainya.
- 2) *kondisi mental pekerja*, misalnya pemarah, tidak memiliki kesadaran terhadap keselamatan kerja, bekerja lamban, tidak ada kordinasi, emosi tidak stabil, dan lain sebagainya.
- 3) *kondisi fisik pekerja*, misalnya mata rabun, kondisi kesehatan tidak memenuhi syarat, kejang, tuli, dan lain sebagainya.⁶⁶

c. Akibat dan Dampak Kecelakaan kerja

1) Kerugian bagi instansi

Biaya *ambulance* kerumah sakit, biaya berobat, biaya pemakaman bila sampai si korban kehilangan nyawa, mencari tenaga kerja yang baru dan memberi pelatihan kembali.

4) Kerugian bagi korban

Jika korban mengalami kecelakaan dan mengakibatkan sebagian tubuhnya tidak berfungsi secara optimal atau pekerja sampai kehilangan nyawa.

⁶⁵ *Ibid.*, hlm 78.

⁶⁶ *Ibid.*, hlm 77.

5) Kerugian bagi masyarakat dan negara

Dengan terjadinya kecelakaan maka biaya yang dikeluarkan perusahaan akan dibebankan ke biaya produksi sehingga berpengaruh terhadap harga pasar.⁶⁷

Kewajiban Perusahaan Alih Daya

- **Memberikan Pelatihan serta Pengembangan Kompetensi kepada Karyawan**

Pasal-pasal yang ada di dalam UU Ketenagakerjaan, banyak menjelaskan tentang kewajiban yang harus dipenuhi oleh perusahaan salah satunya dengan memberikan pelatihan serta pengembangan kompetensi lewat pelatihan kerja. Pelatihan ini dapat diberikan sesuai dengan bantuan pihak luar atau pemerintah, baik secara bersama atau individu. Pelatihan kerja bisa berupa magang, seminar, *workshop*, dan masih banyak lainnya. Dengan adanya pelatihan kerja ini, tidak hanya pekerja saja yang akan mendapatkan keuntungan seperti peningkatan *skill*. Perusahaan terkait yang memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan juga mendapatkan manfaatnya. Lewat pelatihan kerja ini perusahaan akan mendapatkan sumber daya manusia berkualitas yang mampu membantu perusahaan mencapai target dan memajukan perusahaan itu sendiri.

⁶⁷ *Ibid.*, hlm 86.

- **Memberikan Fasilitas Jaminan Kesehatan dan Menjaga Keselamatan Karyawan**

Kewajiban berikutnya yang harus dipenuhi oleh perusahaan yaitu memberikan fasilitas kesehatan dan keselamatan kepada karyawannya.

Sebagaimana tertulis di dalam hak dan kewajiban pengusaha menurut uu no. 13 tahun 2003, perusahaan harus memperhatikan karyawan dari segi keselamatan dan kesehatan dengan cara memberikan jaminan asuransi kesehatan atau asuransi kecelakaan saat bekerja. Perusahaan dapat menggunakan sistem manajemen yang memberikan fasilitas tersebut seperti mendaftarkan karyawan jaminan BPJS, asuransi konvensional, atau fasilitas angkutan pulang bagi karyawan wanita yang harus lembur. Hal-hal tersebut tentu akan membuat keamanan dan kenyamanan karyawan terjamin saat bekerja.

- **Membuat dan Menentukan Peraturan Perusahaan bagi Karyawan**

Selain menjadikan karyawan disiplin dan tepat waktu dalam soal pekerjaan, peraturan perusahaan ternyata merupakan kewajiban perusahaan untuk dibuat. Peraturan ini berisi tentang tata tertib, hak dan kewajiban, dan syarat yang harus diikuti oleh setiap karyawan. Isi dari peraturan ini juga tidak boleh bertentangan dengan ketentuan-ketentuan yang sudah diatur pada UU Ketenagakerjaan. Dalam membuat suatu peraturan khususnya perusahaan yang baru berdiri, dapat melibatkan perwakilan pekerja atau karyawannya.

Menurut PP 35/2021 :

Pasal 18

(1) Hubungan Kerja antara Perusahaan Alih Daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakan, didasarkan pada PKWT atau PKWTT.

(2) PKWT atau PKWTT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuat secara tertulis.

(3) Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan Alih Daya.

(4) Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 19

(1) Dalam hal Perusahaan Alih Daya mempekerjakan Pekerja/Buruh berdasarkan PKWT maka Perjanjian Kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan pelindungan hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan Alih Daya dan sepanjang obyek pekerjaannya tetap ada.

(2) Persyaratan pengalihan pelindungan hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan jaminan atas kelangsungan bekerja bagi Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT dalam Perusahaan Alih Daya.

(3) Dalam hal Pekerja/Buruh tidak memperoleh jaminan atas kelangsungan bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Perusahaan Alih Daya bertanggung jawab atas pemenuhan hak Pekerja/Buruh.

Pasal 20

(1) Perusahaan Alih Daya harus berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.

(2) Syarat dan tata cara memperoleh perizinan berusaha dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai norma, standar, prosedur, dan kriteria perizinan berusaha yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Bahwa dalam penelitian ini peneliti membatasi permasalahan yang akan dibahas sebatas Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Tenaga Kerja *Outsourcing* (Studi Kasus Pada PT. Indokarya Tri Utama Jl Setia Budi No. 426 C Tanjung Sari Medan) dan Bagaimana Tanggung Jawab PT. Indokarya Tri Utama Jika Terjadi Kecelakaan Kerja Bagi Tenaga Kerja *Outsourcing* (Studi Kasus Pada PT. Indokarya Tri Utama Jl. Setia Budi No. 426 C Tanjung Sari Medan).

B. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian secara Normatif-Empiris, penelitian Normatif-Empiris merupakan suatu metode penelitian yang dalam hal ini menggabungkan unsur hukum normatif yang kemudian didukung dengan penambahan data atau unsur empiris.⁶⁸ “Dalam metode penelitian normatif-empiris ini juga mengenai implementasi ketentuan hukum normatif (undang-undang) dalam aksinya disetiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam suatu masyarakat”.⁶⁹ Dalam penelitian hukum normatif-empiris terdapat tiga kategori, yaitu:⁷⁰

a. Non Judi Case Study

⁶⁸ <http://irwaaan.blogspot.co.id/2013/11/metodologi-penelitian-hukum.html> diakses pada tanggal 13 Februari 2023.

⁶⁹ <http://irwaaan.blogspot.co.id/2013/11/metodologi-penelitian-hukum.html> diakses pada tanggal 13 Februari 2023.

⁷⁰ <http://irwaaan.blogspot.co.id/2013/11/metodologi-penelitian-hukum.html> diakses pada tanggal 13 Februari 2023.

“ialah pendekatan studi kasus hukum yang tanpa ada konflik sehingga tidak ada akan campur tangan dengan pengadilan”.

b. Judicial Case Study

“Pendekatan *judicial case study* ini ialah pendekatan studi kasus hukum dikarenakan adanya konflik sehingga akan melibatkan campur tangan pengadilan untuk dapat memberikan keputusan penyelesaian”.

c. Live Case Study

“Pendekatan *live case study* ini ialah pendekatan pada suatu peristiwa hukum yang pada prosesnya masih berlangsung ataupun belum berakhir”.

Jenis penelitian ini adalah penelitian studi kasus (*case study*) merupakan penelitian yang berfokus dan memperhatikan dengan seksama suatu kasus dengan intensif dan rinci, dengan penggalan informasi dan analisa secara mendalam.

C. Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objeknya.⁷¹ Yang menjadi data primer dalam penelitian ini adalah PT. Indokarya Tri Utama Jl Setia Budi No. 426 C Tanjung Sari Medan yang langsung berhubungan dengan pokok masalah yang di bahas penulis.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari buku dan dokumen-dokumen resmi yang mendukung dengan pokok masalah yang dibahas. Selain dari pada buku data sekunder juga dapat berupa jurnal skripsi terdahulu yang berkaitan dengan penelitian.⁷²

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

- a. Wawancara adalah proses memperoleh data dengan mengadakan tanya jawab yang dilakukan secara langsung oleh penulis kepada PT. Indokarya Tri Utama Jl Setia Budi No. 426 C Tanjung Sari Medan.
- b. Kuesioner adalah pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang dipersiapkan untuk responden. Dalam penelitian ini responden adalah pekerja *outsourcing* PT. Indokarya Tri Utama Jl Setia Budi No. 426 C Tanjung Sari Medan.

E. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif semua data disusun dan disajikan secara sistematis. Setelah data didapat dan dikumpulkan secara

⁷¹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Ilmu Hukum*, UI Pres, Jakarta, 1984, hlm 10.

⁷² Zaenal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT. Raja Gafindo, 2004. Hlm30.

lengkap, baik data primer maupun sekunder, lalu data tersebut diolah dengan cara mengumpulkan data berdasarkan masalah pokok penelitian. Data diperoleh melalui pembagian kuesioner penulis sajikan dalam bentuk tabel kemudian data yang diperoleh dalam bentuk wawancara penulis sajikan dalam bentuk uraian kalimat.

F. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Indokarya Tri Utama yang terdapat di Jl Setia Budi No. 426 C Tanjung Sari Medan. Penulis tertarik memilih PT. Indokarya Tri Utama sebagai objek penelitian dikarenakan dari *prasurvei* yang dilakukan penulis mendapat gejala-gejala yang layak untuk dilakukan penelitian.