

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan Nasional bertujuan untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata material dan spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 dalam wadah negara Kesatuan Republik Indonesia yang merdeka, berdaulat, bersatu, dan berkedaulatan rakyat dalam suasana perikehidupan bangsa yang aman, tenteram, tertib, dan dinamis dalam lingkungan pergaulan dunia yang merdeka, bersahabat, tertib, dan damai. Pembangunan Nasional sebagai pengamalan Pancasila yang mencakup seluruh aspek kehidupan bangsa diselenggarakan bersama oleh masyarakat dan Pemerintah.¹

Semakin pesatnya pertumbuhan penduduk di Indonesia diiringi dengan pesatnya pembangunan-pembangunan tempat tinggal, perkantoran serta tempat wisata maupun pusat perbelanjaan yang dimana untuk membangun itu semua membutuhkan kontraktor dan tenaga kerja konstruksi. Industri konstruksi secara umum adalah segala kegiatan atau usaha yang berkaitan dengan penyiapan lahan dan proses konstruksi, perubahan, perbaikan terhadap bangunan, struktur, dan fasilitas terkait lainnya. Pengaturan mengenai jasa konstruksi diatur di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi adalah layanan jasa konsultasi dan/atau pekerjaan konstruksi. Sedangkan pekerjaan konstruksi adalah keseluruhan atau sebagian kegiatan yang meliputi pembangunan,

¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 1995 Tentang Usaha Kecil

pengoperasian, pemeliharaan, pembongkaran, dan pembangunan kembali suatu bangunan.²

Dalam pelaksanaan pembangunan gedung yang membutuhkan kontraktor dan tenaga kerja hendaklah harus didahulukan dari perjanjian kerja. Adapun hubungan kerja antara kontraktor dengan para pekerja adalah berdasarkan perjanjian kerja. Perjanjian kerja merupakan suatu sarana untuk terjadinya hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha dalam suatu hubungan kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003) yang telah diubah menjadi Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak³. Perjanjian kerja yang disepakati adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). PKWT diatur secara khusus didalam Pasal 1 ayat 10 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dengan adanya perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kontraktor dan tenaga kerja maka akan tercipta hak dan kewajiban pada masing-masing pihak.

Para pihak, baik pekerja konstruksi maupun kontraktor mempunyai hak dan kewajiban, juga punya tanggung jawab dalam menjalankan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja yang sudah disepakati kedua

² Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi

³ Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

belah pihak, hak-hak pekerja konstruksi yang harus dipenuhi sebagai kewajiban kontraktor selain memberi upah adalah mendaftarkan peserta BPJS ketenagakerjaan serta BPJS kesehatan, maka dari itu segala bentuk tanggungan akan dialihkan ke pihak asuransi yakni bpjs ketenagakerjaan dan BPJS kesehatan, jika pekerja konstruksi tidak didaftarkan ke pihak BPJS maka kontraktor harus menanggung sendiri segala bentuk kerugian yang diakibatkan kecelakaan kerja yang dialami oleh pekerja konstruksi dikemudian hari, Sebaliknya juga perusahaan mempunyai hak menerima hasil pekerjaan yang dilakukan pekerja konstruksi, memberikan perintah kepada pekerja, menerima ganti rugi bilamana pekerja melanggar peraturan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

Dari ketentuan di atas dapat diketahui, apabila pekerja mengalami kecelakaan kerja berhak menerima santunan berupa uang dan biaya pengobatan dari PT. BPJS atau dari pengusaha (kontraktor) jika belum terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan tetap berhak mendapat perlindungan dari terjadinya kecelakaan kerja. Selanjutnya mengenai ganti rugi dalam hubungannya dengan tenaga kerja yang wajib diberikan oleh perusahaan konstruksi adalah memberikan hak-hak pekerja seperti yang diatur dalam Pasal 83 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 05 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Dan Jaminan Hari Tua yang menyebutkan manakala karyawannya mengalami kecelakaan kerja, maka segala pembayaran yang dikeluarkan si korban ataupun keluarganya harus menjadi

tanggung jawab pihak-pihak yang terkait yakni BPJS Ketenagakerjaan atau pengusaha (kontraktor).⁴

Apabila pihak kontraktor melanggar apa yang sudah disepakati, maka ia harus bertanggung jawab atas perbuatannya, begitupun juga sebaliknya bagi pihak pekerja konstruksi harus bertanggung jawab atas apa yang dilakukannya. Dasar hukum perjanjian kerja tertuang pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 1 disebutkan bahwa Hubungan kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, Upah, dan perintah⁵.

Dalam hal Pembangunan gedung, pekerja konstruksi tidak luput dari kecelakaan kerja yang mengakibatkan luka ringan maupun luka berat yang berujung meninggal dunia. Berdasarkan data BPJS Ketenagakerjaan kasus kecelakaan kerja mengalami peningkatan. Dari sebelumnya 114.000 kasus kecelakaan pada 2019, menjadi 177.000 kasus kecelakaan kerja pada 2020.⁶ Sektor kerja konstruksi adalah sektor dengan lingkungan kerja yang terdapat banyak memiliki risiko bahaya yang mana bisa terjadi kecelakaan kerja disetiap masing-masing bagian kerja yang mereka lakukan.

⁴ Besty Habeahan, Perlindungan Hukum Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Medan, 2019, hlm. 3.

⁵ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

⁶ <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4454961/>

Di sektor konstruksi, pekerja berisiko untuk mengalami kecelakaan kerja saat melakukan pekerjaannya di setiap unit, diantaranya adalah Jatuh karena terpeleset, Tertimpa benda dari atas, Terinjak, Tertimpa bangunan yang runtuh atau roboh, Terpapar oleh suhu panas maupun suhu dingin, Terjatuh dan terguling, Terjepit dan tergencet, Tertabrak oleh kendaraan konstruksi, Kecelakaan karena perilaku tidak aman, dan Terbentur benda dengan keras.⁷ Kecelakaan bisa muncul karena adanya tiga faktor, yaitu faktor pekerja, pekerjaannya dan lingkungan kerja.

Perlu diketahui bahwa jenis perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang wajib dilaksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan. Hal tersebut diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat umum atau bersifat dasar⁸. Keselamatan kerja ini tidak hanya memberikan perlindungan kepada tenaga kerja. Tetapi juga kepada pengusaha dan pemerintah. Bagi tenaga kerja, adanya jaminan perlindungan keselamatan kerja akan menimbulkan suasana kerja yang tentram. Sehingga tenaga kerja dapat memusatkan perhatian pada pekerjaannya semaksimal mungkin tanpa khawatir sewaktu-waktu akan tertimpa kecelakaan kerja.

Bagi pengusaha, adanya pengaturan keselamatan kerja di dalam perusahaannya akan dapat mengurangi terjadinya kecelakaan yang dapat mengakibatkan pengusaha harus memberikan jaminan sosial. Bagi pemerintah (dan masyarakat), dengan adanya perjanjian kerja dan ditaatinya

⁷ MaKMA Vol. 3 No. 1 2020. Hlm. 121.

⁸ <https://spn.or.id/jenis-perlindungan-tenaga-kerja/>

peraturan keselamatan kerja, maka apa yang direncanakan pemerintah untuk mensejahterakan masyarakat akan tercapai dengan meningkatnya produksi perusahaan baik kualitas maupun kuantitas⁹. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja.¹⁰

Berdasarkan latar belakang di atas, telah mendorong penulis untuk mengangkat dan mengkajinya lebih dalam dengan mewujudkannya kedalam suatu penelitian yang berbentuk skripsi yang berjudul “TINJAUAN YURIDIS MENGENAI TANGGUNGJAWAB KONTRAKTOR TERHADAP PEKERJA YANG MENGALAMI KECELAKAAN KERJA AKIBAT TERTIMPA BANGUNAN GEDUNG DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO 2 TAHUN 2017 TENTANG JASA KONTRUKSI”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan di temukan dalam skripsi ini adalah:

1. Bagaimana bentuk pertanggungjawaban kontraktor terhadap pekerja konstruksi yang mengalami kecelakaan kerja akibat tertimpa bangunan gedung?
2. Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan kepada kontraktor yang tidak melaksanakan tanggungjawab terhadap pekerja konstruksi yang mengalami kecelakaan kerja akibat tertimpa bangunan gedung?

⁹ *Ibid*

¹⁰ *Op.Cit*

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas maka yang menjadi tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bentuk pertanggungjawaban kontraktor terhadap pekerja yang tertimpa bangunan gedung.
2. Untuk mengetahui upaya hukum yang dapat dilakukan kepada Kontraktor yang tidak melaksanakan tanggungjawab terhadap Pekerja Konstruksi yang mengalami kecelakaan kerja akibat tertimpa bangunan gedung.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah pandangan subjektif dari penelitian, sehingga manfaat penelitian setiap peneliti mempunyai statement dan jumlah yang berbeda mengenai manfaat penelitian. Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang baik secara teoritis, praktis, dan bagi penulis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penulisan ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran secara umum terhadap pengembangan pengetahuan dalam bidang Ilmu Hukum dalam Hukum Perdata khususnya Hukum Konstruksi Bangunan dan Hukum Ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

Adapun yang menjadi manfaat penelitian secara praktis dalam penelitian ini adalah dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi pembaca dalam hal Hukum Acara Perdata khususnya Hukum Konstruksi

Bangunan dan Hukum Ketenagakerjaan sehingga pembaca dan masyarakat umum dapat mengetahui Proses dalam Konstruksi Bangunan dan Ketenagkerjaan sehingga dapat dijadikan rujukan dan referensi dalam penelitian berikutnya yang mempunyai relevansi dengan penelitian ini.

3. Manfaat Bagi Penulis

Skripsi ini sebagai Tugas Akhir ini dilakukan untuk memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H) di Fakultas Hukum Universitas HKBP Nommensen Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Sebelum memberikan pengertian Hukum Ketenagakerjaan dalam hal ini penulis terlebih dahulu memberikan pengertian Ketenagakerjaan sebagaimana yang diatur dalam Ketentuan Umum Pasal 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, dan sesudah masa kerja.

Dari Pengertian Ketenagakerjaan tersebut dapat dikatakan bahwa Hukum Ketenagakerjaan adalah hukum yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Artinya yang dipelajari atau dimuat dalam Hukum Ketenagakerjaan adalah semua regulasi yang mengatur ketenagakerjaan sebelum orang bekerja, selama orang bekerja dan sesudah orang bekerja. Beranjak dari pengertian tersebut, hal yang paling banyak diatur dalam Hukum Ketenagakerjaan ini adalah selama atau ketika orang sedang aktif bekerja.¹¹

Terkait mengenai pengertian Hukum Ketenagakerjaan ini juga ada dikemukakan oleh para ahli, diantara lain:

¹¹ Dalinama Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan*, Deepublish, Yogyakarta, 2019, hlm.3.

Soetikno menyatakan, Hukum Ketenagakerjaan adalah keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah atau pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan dengan hubungan kerja tersebut.¹²

Imam Sopomo menyatakan, hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian saat seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.¹³

Kansil menyatakan, Hukum Ketenagakerjaan adalah hukum tertulis yang sebagiannya telah dikodifikasi dalam Kitab Undang-Undang Hukum Sipil (KUHS) dan bagian terbesar belum dikodifikasikan serta tersebar dalam berbagai peraturan perundang-undangan, disamping masih banyak ketentuan yang tertulis.¹⁴

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Hukum Ketenagakerjaan adalah sekumpulan aturan yang mengatur hubungan Pekerja dan Pengusaha dari segi hak dan kewajiban serta sebab dan akibat bilamana tidak terpenuhinya suatu perjanjian kerja.

2. Pengertian Tenaga Kerja

Berdasarkan Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, menyatakan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat.

Selain pengertian secara yuridis pengertian tenaga kerja ada juga dikemukakan oleh para ahli hukum, diantaranya yakni:

¹² Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT. Citra Adirya Bakti, Bandung, 2014, hlm. 4.

¹³ R.Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm. 45.

¹⁴ Kansil, *Pengantar ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1984, hlm. 311.

1. Menurut A. Ridwan Halim bahwa pengertian Tenaga Kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan didalam atau diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang-barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pengertian ini sangat luas karena juga meliputi pegawai negeri yang bekerja pada instansi oleh Hukum Perburuhan serta tenaga kerja yang belum memperoleh peluang pekerjaan (pencari kerja).¹⁵
2. Menurut Chairuddin K Nasution dan Fauzi Chairul F bahwa pengertian Tenaga Kerja adalah orang yang melakukan suatu pekerjaan untuk kepentingan pihak/orang lain atau perusahaan dalam suatu hubungan kerja dengan menerima upah dan atau jaminan hidup lainnya yang wajar.¹⁶
3. Menurut Payaman Simanjuntak bahwa pengertian Tenaga Kerja (man power) adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja, dan yang melakukan pekerjaan lain, seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.¹⁷

Berdasarkan dari uraian diatas makna dari pengertian Tenaga Kerja sangatlah luas karena tidak hanya mencakup setiap orang yang sedang bekerja melainkan juga orang yang sedang mencari pekerjaan sedangkan Pekerja diartikan sebagai orang yang sudah melakukan pekerjaan (bekerja) dan menerima upah sebagai imbalan atas tugas yang diselesaikan.

3. Pengertian Pengusaha

Pengertian Pengusaha sebagaimana tertuang didalam pasal 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah

¹⁵ Halim, A. Ridwan, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Bina Aksara, Jakarta, 1997, hlm. 6.

¹⁶ Nasution, Chairuddin K, *Beberapa Masalah Mengenani Hukum Perburuhan dan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P3)*, Jakarta, 2003, hlm. 2.

¹⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm.17.

dengan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyebutkan:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Banyak orang beranggapan bahwasannya Pengusaha dan Perusahaan itu memiliki makna yang sama, Padahal bila ditinjau dari Pasal 1 ayat (6) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja berbeda jauh, yang mana arti Perusahaan sebagai berikut:

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. Usaha-Usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Berdasarkan pengertian tersebut menjelaskan bahwa Pengusaha lebih mengarah kepada orang yang memiliki usaha sedangkan Perusahaan adalah bentuk usaha yang dimiliki dan dikelola Pengusaha.

B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian Kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 KUHPerduta memberikan pengertian sebagai berikut: “Perjanjian Kerja adalah suatu Perjanjian di mana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”¹⁸

Sedangkan didalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan yaitu; “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.”

Selain pengertian normatif seperti tersebut diatas, menurut pendapat Imam Soepomo bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh membayar upah.¹⁹

Menurut Djumadi pengertian Perjanjian Kerja adalah Perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri, adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dierstverhanding*), yaitu suatu hubungan

¹⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2016, hlm.62.

¹⁹ Iman Soepomo, *Hukum perburuhan, bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 2001, hlm. 53.

berdasarkan mana pihak yang satu (majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.²⁰

Berdasarkan pengertian tersebut menjelaskan bahwa Perjanjian Kerja yaitu hubungan hukum yang mengikat Pengusaha dengan Pekerja yang mana isinya merupakan hak dan kewajiban masing-masing pihak yang harus dipenuhi.

2. Syarat Sah Perjanjian Kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara. Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

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

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, seia-sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan.

²⁰ Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 30.

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 Tahun (Pasal 1 angka 26 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003). Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya/waras.

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah pasal 1320 KUHPerdata adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

Objek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.²¹

Dasar huruf a dan b merupakan syarat subjektif, sedangkan dasar huruf c dan d merupakan syarat objektif. Dalam hal terjadi dimana perjanjian kerja itu tidak memenuhi syarat subjektif, maka perjanjian itu dapat dibatalkan. Artinya, salah satu pihak (yang tidak cakap) memiliki hak untuk meminta agar perjanjian itu dibatalkan oleh hakim. Kemudian jika perjanjian kerja itu tidak memenuhi syarat objektif, perjanjian itu batal demi hukum. Artinya, dari semula dianggap tidak pernah ada perjanjian atau

²¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm.57-58.

perikatan, sehingga para pihak tidak memiliki dasar untuk saling menuntut dimuka sidang pengadilan.²²

3. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Berikut ini adalah unsur-unsur dalam perjanjian kerja, yaitu :

a. Pekerjaan

Adanya pekerjaan tertentu yang harus diselesaikan atau dilakukan oleh pekerja adalah unsur dalam sebuah hubungan kerja. Dengan disepakatinya perjanjian kerja oleh kedua belah pihak, maka pekerja terikat kewajiban untuk melakukan pekerjaan.

Pasal 1603 KUH Perdata mengaturnya sebagai berikut: “Pekerja wajib melakukan pekerjaan yang diperjanjikan menurut kemampuannya dengan sebaikbaiknya. Jika sifat dan luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dirumuskan dalam perjanjian atau reglemen, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan.” Pekerjaan tersebut wajib dikerjakan sendiri oleh pekerja.

Pasal 1603a KUH Perdata menyatakan: “Pekerja wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya.” Atas tenaga, waktu, serta keahlian yang dikerahkan untuk pekerjaan itulah, pekerja berhak mendapatkan upah.²³

b. Upah

Adanya Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada

²² Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm. 57.

²³ <https://www.gadjian.com/blog/2018/01/25/>

unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.²⁴ Upah merupakan hak pekerja dan menjadi kewajiban pengusaha. Pekerja berhak atas upah pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja berakhir.

c. Perintah

Dalam unsur ini terjadi hubungan kerja dimana pekerja yang bersangkutan harus tunduk terhadap atasannya dan melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah diperintahkan dan diperjanjikan dalam perjanjian kerja, sebagaimana yang tertuang didalam pasal 1603b KUH Perdata disebutkan bahwa: “Pekerja wajib menaati peraturan tentang hal melaksanakan pekerjaan dan aturan yang ditujukan pada perbaikan dalam perusahaan pengusaha yang diberikan kepadanya yang ditujukan pada perbaikan dalam perusahaan pengusaha yang diberikan kepadanya oleh/atas nama pengusaha dalam batas-batas perundang-undangan atau bila tidak ada kebiasaan”.

4. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja

Dalam hukum ketenagakerjaan jenis perjanjian kerja dibedakan atas:

a. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Yang sering disingkat dengan PKWT.

²⁴ Surayin, Tanya Jawab Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Yrama Widya, Bandung, 2004, hlm.15

Dalam pasal 59 ayat (4) UU Ketenagkerjaan Tahun 2013 yang telah diubah dengan UU Cipta Kerja Tahun 2020 telah disebutkan bahwa : “Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.”

Dalam PKWT, tidak dapat disyaratkan adanya masa percobaan kerja. Jika disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja, masa percobaan tersebut batal demi hukum. Oleh karena itu status pekerja adalah kontrak.

b. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT)

Berbeda dengan PKWT, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yabf sering disingkat PKWTT adalah perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan pekerja untuk mengadakan perjanjian kerja atau hubungan kerja yang bersifat tetap. Berbeda dengan PKWT, kontrak kerja PKWTT ini boleh diberlakukan untuk berbagai jenis pekerjaan.

Sesuai dengan namanya, perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau PKWTT ini bersifat terus-menerus dan tidak dibatasi oleh waktu. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki kesepakatan kerja PKWTT berstatus sebagai karyawan tetap.

Berdasarkan perbedaan tersebut, jelas jika PKWTT ini lebih menguntungkan dibandingkan dengan PKWT. Sebagai seorang karyawan, memiliki kontrak kerja PKWTT akan lebih baik karena tidak perlu khawatir memikirkan masa depan kariernya karena memiliki status pekerjaan yang tetap. Berbeda dengan karyawan dengan kontrak kerja PKWT memiliki masa kerja terbatas atau sementara. Dalam PKWTT juga dapat disyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 bulan. Meski demikian dalam masa percobaan tersebut pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum.²⁵

²⁵ <https://www.ekrut.com/media/pkwt-dan-pkwtt>

5. Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja

Pekerja	Pengusaha
Kewajiban	
❖ Melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan perjanjian kerja dan kemampuannya.	❖ Wajib membayar upah tepat pada waktu yang telah disepakati
❖ Melaksanakan tugas dan pekerjaannya tanpa bantuan orang lain kecuali diizinkan oleh pengusaha.	❖ Menyediakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian.
❖ Menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku di perusahaan.	❖ Menjamin kesehatan dan keselamatan kerja.
❖ Patuh dan menaati segala perintah yang layak dari pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian.	❖ Memberi perintah yang layak dan tidak berlaku diskriminatif.
	❖ Menghormati hak kebebasan berserikat bagi pekerja dan perlakuan HAM dalam hubungan kerja.

Pekerja	Pengusaha
Hak	
❖ Atas upah setelah selesai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian.	❖ Sepenuhnya atas hasil kerja pekerja.
❖ Atas fasilitas lain, dana bantuan dan lain-lain yang berlaku di perusahaan.	❖ Mengatur dan menegakkan disiplin, termasuk pemberian sanksi.
❖ Atas perlakuan yang tidak diskriminatif dari pengusaha.	
❖ Atas perlindungan keselamatan kerja, kesehatan, kematian dan penghargaan.	❖ Atas tanggungjawab pekerja untuk kemajuan perusahaan.
❖ Atas kebebasan berserikat dan perlakuan HAM dalam hubungan kerja.	

C. Tinjauan Umum Tentang Kecelakaan Kerja

1. Pengertian Kecelakaan Kerja

Kecelakaan Kerja menurut Pasal 1 ayat 4 Permenaker Nomor 5 Tahun 2021 adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju Tempat Kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.²⁶

Kecelakaan kerja yang dialami oleh pekerja saat bekerja diakibatkan oleh

²⁶ Permenaker Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, jaminan Kematian, Dan Jaminan Hari Tua

banyak hal salah satunya adalah kurangnya alat perlindungan diri yang disediakan oleh pengusaha/perusahaan.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Kecelakaan Kerja adalah suatu keadaan tidak terduga yang dialami oleh pekerja disaat, sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan yang mana menimbulkan kerugian terhadap fisik dan mental pekerja.

[Klasifikasi Kecelakaan Akibat Kerja](#) menurut Organisasi Perburuhan Internasional tahun 1962 adalah sebagai berikut :²⁷

❖ Klasifikasi menurut jenis kecelakaan

1. Terjatuh.
2. Tertimpa benda jatuh.
3. Tertumbuk atau terkena benda-benda, terkecuali benda jatuh.
4. Terjepit oleh benda.
5. Gerakan-gerakan melebihi kemampuan.
6. Pengaruh suhu tinggi.
7. Terkena arus listrik.
8. Kontak dengan bahan-bahan berbahaya atau radiasi.
9. Jenis-jenis lain, termasuk kecelakaan-kecelakaan yang data-datanya tidak cukup atau kecelakaan-kecelakaan lain yang belum masuk klasifikasi tersebut.

2. Faktor-Faktor Kecelakaan Kerja

Setiap orang yang terlibat dalam pekerjaan, baik itu pekerja maupun pengusaha perlu memahami prosedur keselamatan kerja guna menghindari

²⁷ <https://healthsafetyprotection.com/klasifikasi-kecelakaan-akibat-kerja/>

kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh Tiga faktor, diantaranya sebagai berikut:

a. Faktor Teknis :

Faktor teknis merupakan segala hal yang ada kaitannya dengan penggunaan sumber daya pada suatu proses produksi, yang mana tujuannya adalah untuk meningkatkan produksi dalam sebuah usaha. Salah satu yang termasuk sebagai faktor teknis yaitu kondisi peralatan yang digunakan dalam operasional.²⁸

Kondisi peralatan termasuk sebagai faktor teknis yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja, lantaran semua mesin maupun peralatan kerja pada dasarnya memang mengandung bahaya. Misalnya saja karena mesin mesin ini bergerak, berputar, bergesekan, atau lainnya yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dalam pekerjaan.

Oleh karena itu, diperlukan pelindung untuk operator mesin agar tidak membahayakannya. Selain itu, faktor penyebab kecelakaan kerja lainnya yang termasuk ke dalam faktor teknis diantaranya yaitu tempat kerja seperti ventilasi udara, ukuran ruang, penerangan, hingga bahan serta peralatan yang bergerak lainnya dalam tempat kerja juga penting untuk diperhatikan.

b. Faktor Non-Teknis :

Jika faktor teknis langsung berkaitan dengan suatu usaha, maka faktor non teknis merupakan faktor faktor lainnya yang berpengaruh secara tidak langsung pada keberhasilan usaha. Dalam hal ini, yang termasuk sebagai

²⁸ <https://www.gardaoto.com/blog/3-faktor-penyebab-kecelakaan-kerja-yang-patut-diwaspadai>

faktor non teknis di antaranya yaitu kemampuan pekerja yang kurang, keterampilan yang kurang, dan ketidaktahuan mengenai operasional usaha.²⁹

Faktor non-teknis ini umumnya lebih berkaitan dengan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan. Sehingga penting sekali untuk melakukan training terlebih dahulu terhadap setiap karyawan yang ada, agar terhindar dari bahaya faktor non teknis tersebut. Terlebih jika pekerja ini berkaitan dengan penggunaan suatu mesin atau alat produksi karena dengan ketidaktahuan serta kemampuan dan keterampilan yang kurang, maka pengoperasian mesin produksi bisa membahayakan nyawa. Di samping itu, faktor penyebab kecelakaan kerja dalam hal ini juga berkaitan dengan karakter seseorang yang suka bermain main ketika bekerja. Ini juga termasuk bagaimana seseorang enggan untuk menggunakan peralatan keselamatan

c. Faktor Alam :

Faktor alam bisa menjadi salah satu penyebab terjadinya kecelakaan kerja. Dimana faktor satu ini sesuai dengan namanya, berasal dari alam atau lingkungan sekitar tempat suatu pekerjaan berlangsung. Beberapa yang termasuk sebagai faktor alam penyebab kecelakaan kerja di antaranya yaitu gempa bumi, banjir, hingga puting beliung.³⁰

Faktor alam termasuk sebagai faktor yang paling sulit untuk diprediksi, bahkan akibatnya bisa cukup fatal, mulai dari kerugian secara materi hingga merenggut korban jiwa. Maka dari itu, sarana dan prasarana

²⁹ *ibid*

³⁰ *Loc.Cit*

yang ada harus diperhitungkan dengan baik. Misalnya untuk meminimalisir kerugian lebih besar dari gempa bumi, maka bangunan kantor dibuat sekokoh mungkin agar tidak mudah roboh. Terlebih jika perusahaan dibangun dekat dengan area yang sering terjadi gempa bumi, rawan banjir, atau lainnya yang memperkuat faktor penyebab kecelakaan kerja. Maka dari itu, apabila belum cukup mampu untuk mendesain tempat kerja sedemikian rupa untuk meminimalisir risiko yang ada, maka sebaiknya mencari lokasi lain yang jauh lebih aman.

3. Pencegahan Kecelakaan Kerja

Pencegahan Kecelakaan Kerja merupakan upaya perlindungan terhadap pekerja agar terhindar dari Kecelakaan Kerja dimana pekerja harus mengikuti prosedur yang berlaku. Berdasarkan teori [*domino effect*](#) penyebab kecelakaan kerja, maka dapat dirancang berbagai upaya untuk mencegah kecelakaan kerja di tempat kerja, antara lain :³¹

- a. Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja melalui Pengendalian [*Bahaya*](#) Di Tempat Kerja :
 - Pemantauan dan Pengendalian Kondisi Tidak Aman di tempat kerja.
 - Pemantauan dan Pengendalian Tindakan Tidak Aman di tempat kerja.
- b. Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja melalui Pembinaan dan Pengawasan :
 - Pelatihan dan Pendidikan K3 terhadap tenaga kerja.
 - Konseling dan Konsultasi mengenai penerapan K3 bersama tenaga kerja.
 - Pengembangan Sumber Daya ataupun Teknologi yang berkaitan dengan peningkatan penerapan K3 di tempat kerja.

³¹ <https://damkar.bandaacehkota.go.id/2020/07/14/3-upaya-pencegahan-kecelakaan-kerja/>

- c. Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja melalui [Sistem Manajemen](#) :
- Prosedur dan Aturan K3 di tempat kerja.
 - Penyediaan Sarana dan Prasarana K3 dan pendukungnya di tempat kerja.
 - Penghargaan dan Sanksi terhadap penerapan K3 di tempat kerja kepada tenaga kerja.

4. Hak Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja

Hak Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja tertuang pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 05 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Dan Jaminan Hari Tua, yakni:

- ❖ Pasal 83: Peserta yang mengalami Kecelakaan Kerja atau PAK berhak atas manfaat JKK sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- ❖ Pasal 85 ayat (1): Peserta Penerima Upah dan Pekerja Jasa Konstruksi yang meninggal mendadak dianggap sebagai Kecelakaan Kerja dan berhak atas manfaat JKK sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, jika memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. Pekerja sedang bekerja di Tempat Kerja tiba-tiba meninggal dunia tanpa melihat penyebab dari penyakit yang dideritanya; atau
 - b. Pekerja sedang bekerja di Tempat Kerja mendapat serangan penyakit kemudian dibawa ke dokter, atau unit pelayanan kesehatan atau rumah sakit dan tidak lebih dari 24 (dua puluh empat) jam kemudian meninggal dunia.
- ❖ Pasal 78: Dalam hal Pekerja Jasa Konstruksi yang mengalami Kecelakaan Kerja meninggal dunia maka hak atas manfaat JKK diberikan kepada ahli warisnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- ❖ Pasal 77 ayat (1): Pekerja Jasa Konstruksi yang telah dinyatakan sembuh berdasarkan surat keterangan dokter berhak mendapatkan manfaat JKK

dari BPJS Ketenagakerjaan paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah dipenuhinya persyaratan teknis dan administratif.

- ❖ Pasal 102 ayat (1): Peserta program JKK dan program JKM berhak atas manfaat beasiswa pendidikan Anak.

Ayat ke (2): Manfaat beasiswa pendidikan Anak diberikan jika:

- a. Peserta mengalami Cacat Total Tetap akibat Kecelakaan Kerja atau PAK;
- b. Peserta meninggal dunia akibat Kecelakaan Kerja atau PAK; atau
- c. Peserta meninggal dunia bukan akibat Kecelakaan Kerja atau PAK.

- ❖ Pasal 110 ayat (1): Manfaat perawatan di rumah diberikan kepada Peserta yang tidak memungkinkan melanjutkan pengobatan ke rumah sakit karena keterbatasan fisik dan/ atau kondisi geografis.

Ayat ke (2): Perawatan di rumah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib mendapatkan rekomendasi Dokter Pemeriksa dan/atau Dokter Penasihat dan dilaksanakan bekerja sama dengan fasilitas pelayanan kesehatan.

Ayat ke (3): Manfaat perawatan di rumah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi tindakan medis dan asuhan keperawatan sesuai standar perawatan di rumah.

Ayat ke (4): Manfaat perawatan di rumah diberikan kepada Peserta paling lama 1 (satu) tahun sejak direkomendasikan untuk perawatan di rumah dengan biaya paling banyak Rp20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah).

Ayat ke (5): Dalam hal perawatan di rumah telah mencapai 1 (satu) tahun atau biaya telah mencapai sebesar Rp20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah) dan Peserta masih membutuhkan perawatan dan pengobatan, pelayanan kesehatan akibat Kecelakaan Kerja atau PAK dilanjutkan pada

fasilitas kesehatan yang telah bekerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan.

- ❖ Pasal 113 ayat (1): Peserta yang mengalami Kecelakaan Kerja atau PAK berhak atas manfaat JKK santunan berupa uang dalam bentuk penggantian biaya transportasi dan santunan sementara tidak mampu bekerja.

Ayat ke (2): Penggantian biaya transportasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:

- a. biaya transportasi Peserta yang mengalami Kecelakaan Kerja atau PAK, ke rumah sakit dan/atau ke rumahnya, pertolongan pertama pada kecelakaan, dan rujukan ke rumah sakit lain; dan/ atau
- b. biaya transportasi Peserta yang mengikuti program kembali kerja menuju dan pulang dari fasilitas pelayanan kesehatan dan balai latihan kerja.

Ayat ke (3): Santunan sementara tidak mampu bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibayarkan setiap bulan kepada Peserta Bukan Penerima Upah sampai dengan dinyatakan sembuh, Cacat Sebagian Anatomis, Cacat Sebagian Fungsi, Cacat Total Tetap, atau meninggal dunia berdasarkan surat keterangan Dokter Pemeriksa dan/ atau Dokter Penasihat.

- ❖ Pasal 114 ayat (1): Pemberi Kerja wajib membayar terlebih dahulu manfaat JKK santunan berupa uang kepada Peserta Penerima Upah, meliputi:

- a. biaya transportasi Peserta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 113 ayat (2); dan
- b. santunan sementara tidak mampu bekerja.

- ❖ Pasal 115 ayat (1): Selama Peserta yang mengalami Kecelakaan Kerja atau PAK masih belum mampu bekerja, Pemberi Kerja tetap membayar

Upah Pekerja sampai ada surat keterangan dokter yang menyatakan Pekerja telah sembuh, Cacat, atau meninggal dunia.

Ayat ke (2): BPJS Ketenagakerjaan membayar santunan sementara tidak mampu bekerja kepada Pemberi Kerja sebagai pengganti Upah yang telah dibayar oleh Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Ayat ke (3): Dalam hal Peserta Penerima Upah tidak mampu bekerja melebihi 6 (enam) bulan maka santunan sementara tidak mampu bekerja dapat diajukan dan dibayarkan setiap 6 (enam) bulan.

Ayat ke (4): Dalam hal penggantian santunan sementara tidak mampu bekerja oleh BPJS Ketenagakerjaan lebih besar dari Upah yang telah dibayarkan oleh Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), selisihnya dibayarkan langsung kepada Pekerja.

Ayat ke (5): Dalam hal penggantian santunan sementara tidak mampu bekerja oleh BPJS Ketenagakerjaan lebih kecil dari Upah yang telah dibayarkan oleh Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) selisihnya tidak dapat dimintakan kembali dari Pekerja.³²

D. Tinjauan Umum Tentang Konstruksi

1. Pengertian Konstruksi

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), konstruksi berarti model atau tata letak suatu bangunan, seperti jembatan, rumah, dan lain sebagainya.³³ Sedangkan, definisi konstruksi menurut seorang ahli merupakan suatu kegiatan membangun sarana maupun prasarana. Industri konstruksi secara umum adalah segala kegiatan atau usaha yang berkaitan

³² Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 05 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Dan Jaminan Hari Tua

³³ Kamus Besar Bahasa Indonesia

dengan penyiapan lahan dan proses konstruksi, perubahan, perbaikan terhadap bangunan, struktur, dan fasilitas terkait lainnya.³⁴

Pengaturan mengenai jasa konstruksi diatur di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi adalah layanan jasa konsultasi dan/atau pekerjaan konstruksi. Pekerjaan konstruksi adalah keseluruhan atau sebagian kegiatan yang meliputi pembangunan, pengoperasian, pemeliharaan, pembongkaran, dan pembangunan kembali suatu bangunan.³⁵ Selain telah diatur secara peraturan perundang-undangan, permasalahan Jasa Konstruksi juga harus memenuhi beberapa aspek hukum, yaitu : Keperdataan, Administrasi Negara, Pidana, Ketenagakerjaan dan aspek hukum lain yang mengatur sesuatu yang berkaitan dengan pelaksanaan Jasa Konstruksi.

Kontrak Kerja Konstruksi dibuat sekurang-kurangnya harus mencakup uraian mengenai:

1. Para pihak.
2. Isi atau rumusan pekerjaan.
3. Jangka pertanggung dan/atau pemeliharaan.
4. Tenaga ahli.
5. Hak dan kewajiban para pihak.
6. Tata cara pembayaran.

³⁴ Seng Hasen, *Manajemen Kontrak Konstruksi*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2015, hlm. 3.

³⁵ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi

7. Cidera janji.

8. Penyelesaian tentang perselisihan.

Para pihak yang terlibat menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi adalah pengguna jasa konstruksi dan penyedia jasa konstruksi. Pengguna Jasa Konstruksi adalah perorangan atau instansi pemerintah atau badan usaha swasta yang menyerahkan/memberikan pekerjaan jasa konstruksi kepada pihak lain, yaitu penyedia jasa. Pengguna jasa lebih dikenal sebagai (owner) atau klien sebagaimana istilah di atas. Sedangkan Penyedia Jasa Konstruksi adalah perorangan atau badan usaha yang mendapatkan pekerjaan jasa konstruksi berkaitan dengan kemampuannya untuk menyediakan jasa kepada pengguna jasa. Penyedia jasa di sini mencakup tiga pihak : perencana konstruksi, pengawas konstruksi, dan pelaksana konstruksi (kontraktor).³⁶

Penyelesaian tentang perselisihan konstruksi dituangkan didalam Pasal 88 Undang-Undang No. 2 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi yang berbunyi sebagai berikut:

1. Sengketa yang terjadi dalam kontrak kerja konstruksi diselesaikan dengan prinsip dasar musyawarah untuk mencapai kemufakatan.
2. Dalam hal musyawarah parah sebagaimana dimaksudkan pada ayat (1) tidak dapat mencapai suatu kemufakatan, para pihak menempuh tahapan upaya penyelesaian sengketa yang tercantum dalam kontrak kerja konstruksi.
3. Dalam hal upaya penyelesaian sengketa tidak tercantum dalam kontrak kerja konstruksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), para

³⁶ Sulistijo Sidarto Mulyo, *Proyek Infrastruktur & Sengketa Konstruksi*, Prenadamedia Group, Depok, 2018, hlm. 12-13.

pihak yang bersengketa membuat suatu persetujuan tertulis mengenai tata cara penyelesaian sengketa yang dipilih.

4. Tahapan upaya penyelesaian sengketa dimaksud pada ayat (2) meliputi: a.) mediasi; b.) konsiliasi; dan c.) arbitrase.

2. Pengertian Bangunan Gedung

Bangunan Gedung adalah wujud fisik hasil pekerjaan konstruksi yang menyatu dengan tempat kedudukannya, sebagian atau seluruhnya berada di atas dan/atau di dalam tanah dan/atau air, yang berfungsi sebagai tempat manusia melakukan kegiatannya, baik untuk hunian atau tempat tinggal, kegiatan keagamaan, kegiatan usaha, kegiatan sosial, budaya, maupun kegiatan khusus.³⁷ Penyelenggaraan bangunan gedung meliputi kegiatan pembangunan, pemanfaatan, pelestarian, dan pembongkaran.³⁸

Dalam pelaksanaan pembangunan Gedung, baik itu perumahan, perkantoran, hingga fasilitas umum, dibutuhkan namanya Kontraktor dan Tenaga Kerja Konstruksi dimana keduanya mengikatkan diri didalam perjanjian kerja yang mana timbulnya hubungan hukum. Merekalah yang membantu mewujudkan bangunan yang diinginkan bahkan sejak dari perencanaannya.

³⁷ Undang-Undang No. 28 Tahun 2002 tentang Bangunan Gedung

³⁸ *Ibid* Pasal 34

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian merupakan bingkai penelitian, yang menggambarkan batas penelitian; mempersempit permasalahan, dan membatasi area penelitian. Sehingga penulisan skripsi ini berlangsung secara sistematis dan terarah. Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah bagaimana bentuk pertanggungjawaban kontraktor terhadap pekerja konstruksi yang mengalami kecelakaan kerja akibat tertimpa bangunan gedung dan upaya hukum yang dapat dilakukan kepada kontraktor yang tidak melaksanakan tanggungjawab terhadap pekerja konstruksi yang mengalami kecelakaan kerja akibat tertimpa bangunan gedung.

B. Jenis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diangkat, maka jenis penelitian yang peneliti gunakan dalam penyusunan ini adalah penelitian Hukum Normatif. Penelitian hukum normatif adalah penelitian yang dilakukan dengan cara menelusuri atau menelaah atau menganalisis bahan pustaka atau bahan dokumen siap pakai sebagai kajian utama. Penelitian ini disebut juga penelitian kepustakaan (Library Research).

C. Metode Pendekatan Dalam Penelitian

Didalam penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan. Dengan pendekatan tersebut, peneliti akan mendapat informasi dari berbagai aspek dari isu yang sedang dicoba untuk dicari jawabannya. Pendekatan-pendekatan yang digunakan dalam penelitian hukum adalah pendekatan Undang-Undang (*statute approach*), pendekatan kasus (*case approach*),

pendekatan historis (*historical approach*), pendekatan komparatif (*comparative approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*)³⁹

Metode pendekatan masalah yang penulis gunakan adalah:

1. Metode Pendekatan Undang-Undang (*statute approach*)

Metode Pendekatan Undang-Undang merupakan pendekatan yang dilakukan dengan menelaah Undang-Undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani, salah satunya adalah Undang-Undang No. 2 Tahun 2017 tentang Jasa Kontruksi dan Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata).

2. Pendekatan Kasus (*case approach*)

yaitu: pendekatan ini dilakukan dengan menelaah kasus-kasus yang berkaitan dengan isu hukum yang dihadapi. Kasus-kasus yang ditelaah adalah merupakan kasus yang telah menjadi putusan pengadilan dan memperoleh kekuatan hukum tetap.

3. Pendekatan Konseptual (*conceptual approach*)

Pendekatan Konseptual merupakan pendekatan yang beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum, sehingga penulis akan menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian, konsep dan asas hukum dengan isu yang dihadapi.

D. Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang akan digunakan sebagai dasar untuk menunjang penelitian ini adalah bahan-bahan hukum primer dan bahan-bahan hukum sekunder.

³⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian hukum*, Prenadamedia Group, Jakarta, 2005, hlm.133.

Bahan-bahan hukum primer dan bahan-bahan hukum sekunder yang dimaksud antara lain:⁴⁰

1. Bahan hukum primer

Bahan hukum primer merupakan yang mengikat. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim. Dalam penelitian ini bahan hukum primer adalah

- a. Undang-Undang No. 2 Tahun 2017 tentang Jasa Kontruksi,
- b. Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata),

2. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen resmi. Adapun sumber bahan hukum sekunder yang penulis gunakan dalam penulisan skripsi meliputi

- a. buku-buku teks dan pendapat para ahli
- b. kamus hukum
- c. jurnal hukum, komentar
- d. internet

3. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan-bahan hukum penunjang yang dapat memberikan petunjuk maupun penjeasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum tersier dapat berupa Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Kamus Hukum, Jurnal Ilmu Hukum, maupun Ensiklopedia.

E. Teknik Analisis

⁴⁰ *Ibid*, hlm.181

Adapun metode analisis data yang digunakan dalam pembuatan skripsi ini adalah metode analisis secara kualitatif, yaitu setelah data terkumpul dari bahan hukum berdasarkan peraturan perundang-undangan, buku-buku dan pandangan para ahli hukum, jurnal-jurnal hukum, internet maupun menurut pandangan penulis kemudian dituangkan dalam bentuk uraian logis dan sistematis, selanjutnya dianalisis untuk memperoleh kejelasan penyelesaian masalah, kemudian ditarik kesimpulan sesuai dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.