

PERLINDUNGAN HUKUM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP TENAGA KERJA DI PT. X SIDOARJO

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagai persyaratan memperoleh Gelar Sarjana
Hukum pada Fakultas Hukum UPN “VETERAN” Jawa Timur



Oleh:

ANDINA YULISTIA PRAMESWARI

0871010070

YAYASAN KESEJAHTERAAN PENDIDIKAN DAN PERUMAHAN
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” JAWA TIMUR
FAKULTAS HUKUM
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
SURABAYA
2012

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Andina Yulistia Prameswari

Tempat/Tanggal Lahir: Surabaya, 26 Maret 1990

NPM : 0871010070

Konsentrasi : Perdata

Alamat : Griyo Wage Asri C-23, Taman - Sidoarjo

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi saya dengan judul: “PERLINDUNGAN HUKUM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP TENAGA KERJA DI PT. X SIDOARJO” dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “VETERAN” Jawa Timur adalah benar-benar hasil karya cipta saya sendiri, yang saya buat sesuai dengan ketentuan yang berlaku, bukan hasil jiplakan (plagiat).

Apabila dikemudian hari ternyata skripsi ini hasil jiplakan (plagiat), maka saya bersedia dituntut di depan Pengadilan dan dicabut gelar kesarjanaaan (Sarjana Hukum) yang saya peroleh.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dengan penuh rasa tanggung jawab atas segala akibat hukumnya.

Mengetahui,

Pembimbing Utama

Surabaya, 4 April 2012

Penulis

Sutrisno, S.H., M.Hum
NIP. 19601212 198803 1 001

Andina Yulistia Prameswari
NPM. 0871010070

PERSETUJUAN MENGIKUTI UJIAN SKRIPSI
PERLINDUNGAN HUKUM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP TENAGA KERJA DI PT. X SIDOARJO

Disusun Oleh:

ANDINA YULISTIA PRAMESWARI
NPM. 0871010070

Telah disetujui untuk mengikuti Ujian Skripsi

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Sutrisno, SH., M.Hum
NIP. 19601212 198803 1 001

Fauzul Aliwarman, SH.,M.Hum
NIP. 3 8202 07 0221

Mengetahui,
DEKAN

Hariyo Sulistiyantoro,SH,MM
NIP/NPT 19620625 199103 1 001

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

PERLINDUNGAN HUKUM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP TENAGA KERJA DI PT. X SIDOARJO

Oleh:

ANDINA YULISTIA PRAMESWARI

NPM. 0871010070

Telah dipertahankan dihadapan dan diterima Tim Penguji Skripsi
Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum
Universitas Pembangunan Nasional “VETERAN” Jawa Timur
Pada Tanggal

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Tim Penguji

1.

Sutrisno, SH.,M.Hum

NIP/NPT 19601212 198803 1 001

Sutrisno,SH.,M.Hum

NIP/NPT 19601212 198803 1 001

2.

Pembimbing Pendamping

Fauzul Aliwarman, SH.,M.Hum

NIP/NPT 3 8202 07 0221

Haryo Sulistiyantoro,SH.,MM

NIP/NPT 19620625 199103 1 001

3.

Subani.SH.,M.Si

NIP/NPT 19510504 198303 1 001

Mengetahui,

DEKAN

Haryo Sulistiyantoro,SH.,MM

NIP/NPT 19620625 199103 1 001

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN REVISI SKRIPSI
PERLINDUNGAN HUKUM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP TENAGA KERJA DI PT. X SIDOARJO

Oleh:

ANDINA YULISTIA PRAMESWARI
NPM 0871010070

Telah direvisi dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum
Universitas Pembangunan Nasional “VETERAN” Jawa Timur
Pada Tanggal 30 April 2012
Menyetujui,

Pembimbing Utama

Sutrisno, SH.,M.Hum
NIP/NPT 19601212 198803 1 001

Pembimbing Pendamping

Fauzul Aliwarman, SH.,M.Hum
NIP/NPT 3 8202 07 0221

Tim Penguji

1.

Sutrisno,SH.,M.Hum
NIP/NPT 19601212 198803 1 001
2.

Haryo Sulistiyantoro,SH.,MM
NIP/NPT 19620625 199103 1 001
3.

Subani.SH.,M.Si
NIP/NPT 19510504 198303 1 001

Mengetahui,
DEKAN

Haryo Sulistiyantoro,SH.,MM
NIP/NPT 19620625 199103 1 001

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT serta Shalawat dan Salam kepada junjungan besar Nabi Muhammad SAW, yang telah melimpahkan berkah, rahmat, dan hidayahNya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Disini peneliti mengambil judul: "Perlindungan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Tenaga Kerja Di PT. X Sidoarjo".

Penyusunan skripsi ini dibuat untuk memenuhi persyaratan sesuai kurikulum yang ada di Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur. Di samping itu dapat memberikan bekal tentang hal-hal yang berkaitan dengan disiplin ilmu hukum dalam mengadakan penelitian guna penyusunan skripsi.

Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan atas bantuan, bimbingan, dan dorongan oleh beberapa pihak. Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan banyak terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Haryo Sulistiyantoro, S.H., M.M selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.
2. Bapak Sutrisno, S.H., M.Hum selaku Wadek I Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur dan selaku Dosen Pembimbing utama.
3. Bapak Drs.Ec. Gendut Sukarno, M.S selaku Wadek II Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.

4. Bapak Fauzul Aliwarman, S.H., M.Hum selaku Dosen Pembimbing Pendamping, yang telah membimbing dan mengarahkan peneliti dalam pembuatan skripsi sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Subani, S.H., M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
6. Kedua orang tua tercinta, mbakku Arinta, dan adikku Ananta serta seluruh keluarga besarku yang telah memberikan dukungan moril maupun materiil dan doa restunya selama ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
8. Orang-orang terdekatku : Moch. Irwan Rosyidi, mas Dendi, Amin Syarifudin, mas Lutfi, Nela, Yuni, Novy, Brilian, Joko, mbak Diswo, Danu, Agung Iswahyudi, mas Deddy, Giri dan Firdaus.
9. Teman-teman dan seluruh Mahasiswa/i Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik yang sifatnya membangun peneliti harapkan guna memperbaiki dan menyempurnakan penyusunan yang selanjutnya, sehingga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang memerlukan.

Surabaya, April 2012

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
ABSTRAKSI.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Kajian Pustaka.....	8
1. Perjanjian Pada Umumnya.....	8
2. Perjanjian Kerja.....	21
3. Hubungan Kerja.....	26
4. Perlindungan Hukum.....	27
5. Kesehatan dan Keselamatan Kerja.....	30
F. Metodologi Penelitian.....	34
1. Pendekatan Masalah.....	34
2. Sumber Bahan Hukum.....	34

3. Metode Pengumpulan Bahan dan/atau Data.....	37
4. Metode Analisis Data.....	38
5. Sistematika Penulisan.....	39
BAB II PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM KESELAMATAN DAN	
KESEHATAN KERJA DI PT. X SIDOARJO TERHADAP TENAGA	
KERJA.....	41
A. Gambaran Umum PT. X Sidoarjo.....	41
B. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja Di	
PT. X Sidoarjo Terhadap Tenaga Kerja.....	57
1. Perlindungan Ekonomis dan Sosial.....	62
2. Perlindungan Teknis.....	67
BAB III UPAYA HUKUM PT. X SIDOARJO TERHADAP PELANGGARAN	
TENAGA KERJA DENGAN PERATURAN KESELAMATAN DAN	
KESEHATAN KERJA.....	81
BAB IV PENUTUP.....	92
A. Kesimpulan.....	92
B. Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA.....	94
LAMPIRAN.....	96

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuisisioner sebagai bahan skripsi
- Lampiran 2 : Hasil wawancara dengan Personalia di PT. X Sidoarjo
- Lampiran 3 : Hasil wawancara dengan tenaga kerja di PT. X Sidoarjo
- Lampiran 4 : Hasil wawancara dengan P2K3 (Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” JAWA TIMUR
FAKULTAS HUKUM

Nama Mahasiswa : Andina Yulistia Prameswari
NPM : 0871010070
Tempat/Tanggal Lahir : Surabaya, 26 Maret 1990
Program Studi : Strata 1 (S1)
Judul Skripsi :

PERLINDUNGAN HUKUM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP TENAGA KERJA DI PT. X SIDOARJO

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan terhadap tenaga kerja dalam suatu hubungan kerja di PT. X Sidoarjo dan upaya hukum terhadap pelanggaran tenaga kerja dengan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja dalam suatu hubungan kerja di PT. X Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan metode Yuridis Empiris yaitu pendekatan dengan melihat sesuatu kenyataan hukum di dalam masyarakat. Sumber data diperoleh dari penelitian langsung yang berbentuk observasi dan wawancara, selain itu digunakan literatur-literatur serta perundang-undangan yang berlaku. Analisis data menggunakan metode deskriptif analisis. Hasil penelitian yang dapat di simpulkan adalah PT. X Sidoarjo dalam rangka untuk melaksanakan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap tenaga kerja antara lain menyediakan alat-alat pelindung diri dan upaya hukum yang dapat dilakukan PT. X Sidoarjo terhadap pelanggaran tenaga kerja dengan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja dengan memberikan sanksi sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Tenaga kerja, Keselamatan dan kesehatan tenaga kerja.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini peran serta pekerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat demikian pula halnya penggunaan teknologi di berbagai sektor kegiatan usaha yang dapat mengakibatkan semakin tingginya resiko yang dapat mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja, sehingga perlu upaya peningkatan perlindungan tenaga kerja yang dapat memberikan kontribusi positif terhadap usaha peningkatan disiplin dan produktivitas tenaga kerja.

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya

dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.¹

Disadari bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku untuk mencapai tujuan pembangunan. Sejalan dengan itu pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta untuk melindungi hak dan kepentingan sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

Ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang tidak terpisahkan dengan pembangunan nasional sebagai pengamalan Pancasila dan pelaksanaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Di samping itu, ketenagakerjaan diarahkan pada peningkatan harkat, martabat, dan kemampuan manusia, serta kepercayaan pada diri sendiri dalam rangka mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, dan makmur, baik materiil maupun spiritual.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kesempatan kerja dan penyediaan

¹Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal. 6

tenaga kerja yang sesuai dalam mewujudkan kesejahteraannya. Sedangkan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pada saat syarat pertama kali karyawan diterima kerja maka mengacu pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, karena syarat-syarat kerja diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Setelah karyawan diterima bekerja maka kedua belah pihak (perusahaan dan karyawan) tunduk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pada saat karyawan mulai diterima bekerja dan saat bekerja tidak lepas dari hubungannya dengan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja yaitu perusahaan PT. X Sidoarjo untuk melindungi tenaga kerja memberikan alat pelindung diri yang diatur sesuai dengan peraturan perusahaan berupa Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Perlindungan tersebut berupa masker, kacamata las, sarung tangan dan penutup telinga (earplug). Ketenagakerjaan tersebut yang diatur oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang ada hubungannya terkait dengan Undang-undang No. 1 Tahun 1970 sangat erat kaitannya dengan Jaminan Sosial Tenaga Kerja apabila terjadi kecelakaan kerja yang diatur dalam Undang-undang No. 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Dalam

peraturan perusahaan terdapat pada Perjanjian Kerja Bersama antara lain mengatur peraturan keselamatan dan kesehatan kerja serta jaminan sosialnya.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaannya guna untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produktivitas. Secara makro berkaitan dengan JAMSOSTEK (Jaminan Sosial Tenaga Kerja). Karena setiap perusahaan wajib mempunyai K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja). Sedangkan sistem K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), yaitu alat produksi yang aman, harus menggunakan alat-alat perlindungan diri bagi tenaga kerja yang bersangkutan, alat pemadam kebakaran/tangga darurat, obat-obatan dan fasilitas medis, mesin-mesin produksi harus sesuai.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut. Keselamatan dan kesehatan kerja juga merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat, yang dapat mengakibatkan kecelakaan. Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja mengatur dengan jelas tentang kewajiban perusahaan untuk menyediakan tempat kerja dan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan terlindungi dalam keselamatan kerjanya. Dalam peraturan perusahaan yang

berupa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) telah mengatur tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Namun, seringkali dalam pelaksanaan di lapangan diketahui masih ada beberapa pekerja tidak menggunakan alat pelindung diri berupa masker, kacamata las dan earplug diluar sepengetahuan atasannya.

Berdasarkan Undang-undang Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja itu diperuntukkan bagi seluruh pekerja yang bekerja di segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia. Setiap pekerja di Indonesia berhak atas jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.

Dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, dijelaskan bahwa dengan majunya industrialisasi, mekanisme, modernisasi, maka dalam kebanyakan hal berlangsung pula peningkatan intensitas kerja operasional para pekerja, mesin-mesin, alat-alat, dan sebagainya serba pelik banyak dipakai sekarang ini, bahan-bahan teknis baru banyak di olah dan dipergunakan, bahan-bahan yang mengandung racun, serta cara-cara kerja yang buruk, kekurangan keterampilan dan latihan kerja, tidak adanya pengetahuan tentang sumber bahaya yang baru, senantiasa merupakan sumber-sumber bahaya dan penyakit-penyakit akibat kerja. Seringnya tenaga kerja yang melanggar peraturan keselamatan dan kesehatan kerja, disebabkan kurang berhati-hati dalam melakukan pekerjaan dan tidak memakai peralatan

perlindungan. Maka dapatlah dipahami perlu adanya pengetahuan keselamatan dan kesehatan kerja yang maju dan tepat.

PT. X Sidoarjo sebagai salah satu bentuk Perusahaan Percetakan selain pimpinan-pimpinan yang didalamnya mempunyai organisasi khusus untuk mengatur dan menangani keselamatan kesehatan kerja kepada tenaga kerja yaitu P2K3 (Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja). P2K3 mempunyai peran penting untuk melakukan pengawasan dan pengendalian K3 serta membantu pimpinan perusahaan pada pedoman kerja yang mengacu pada Perjanjian Kerja Bersama. Tenaga kerja yang melanggar dan tidak berhati-hati dalam pekerjaannya akan dikenakan sanksi pelanggaran tata tertib sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama. Bertujuan untuk mengingatkan tenaga kerja tidak mengulangi kesalahan kembali dan perusahaan melindungi tenaga kerja agar produktivitas kegiatan perusahaan berjalan lancar.

B. Rumusan Permasalahan

Sesuai dengan uraian latar belakang tersebut, maka pembahasan dalam skripsi yang berjudul “Perlindungan Hukum Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Tenaga Kerja Di PT. X Sidoarjo”, akan di batasi pada permasalahan-permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan kerja di PT. X Sidoarjo terhadap tenaga kerja?

2. Apakah upaya hukum yang dapat dilakukan PT. X Sidoarjo terhadap pelanggaran tenaga kerja dengan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan terhadap tenaga kerja dalam suatu hubungan kerja di PT. X Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui upaya hukum terhadap pelanggaran tenaga kerja dengan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja dalam suatu hubungan kerja di PT. X Sidoarjo.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang akan diambil dari skripsi ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Dapat memberikan gambaran secara jelas mengenai perlindungan hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dilaksanakan oleh PT. X Sidoarjo. Penelitian ini diharapkan pula dapat berguna bagi peneliti berikutnya, bagi akademik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, serta masyarakat yang bekerja di suatu perusahaan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Tenaga Kerja

Menambah pengetahuan mengenai perlindungan hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan mengetahui secara langsung pelanggaran-pelanggaran yaitu yang berkaitan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. X Sidoarjo. Agar tenaga kerja juga berkewajiban untuk mematuhi dan lebih menjaga keselamatan kesehatan kerja.

b. Bagi Instansi

- 1) Agar tetap konsisten dan memberikan pedoman serta peraturan yang diberikan untuk menjaga keselamatan dan kesehatan tenaga kerja. Karena setiap kecelakaan adalah merupakan kerugian, bukan hanya diri korban melainkan juga bagi perusahaan dimana korban bekerja.
- 2) Agar selalu meningkatkan upaya hukum dan pelayanannya dalam pelaksanaan memberikan pedoman maupun peraturan K3. Karena setiap tenaga kerja yang ada agar selalu dalam keadaan selamat dan sehat. Setiap sumber produksi dan sarana management yang ada digunakan secara aman dan efisien.

E. Kajian Pustaka

1. Perjanjian Pada Umumnya

a. Pengertian Perjanjian

Perjanjian adalah hubungan antara dua pihak atau lebih yang menimbulkan akibat hukum dengan kata sepakat. Sedangkan perikatan adalah syarat sepakat harus ada dua pihak atau lebih dimana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu dimana pihak yang lain wajib memenuhi sesuatu. Sumber perikatan berada di perjanjian dan undang-undang yang ada di dalam Pasal 1233 KUHPerdara bahwa “Tiap-tiap perikatan dilahirkan baik karena persetujuan, baik karena undang-undang”.

Mengenai sumber-sumber perikatan, oleh undang-undang diterangkan, bahwa suatu perikatan dapat lahir dari suatu persetujuan (perjanjian) atau dari undang-undang saja dan yang lahir dari undang-undang karena suatu perbuatan orang. Belakangan ini, dapat dibagi lagi atas perikatan-perikatan yang lahir dari suatu perbuatan yang diperbolehkan dan yang lahir dari perbuatan yang berlawanan hukum.²

Buku III B.W. (Burgelijk Wetboek/ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata) terdiri atas suatu bagian umum memuat peraturan-peraturan yang berlaku bagi perikatan umumnya, misalnya tentang bagaimana lahir dan hapusnya perikatan, macam-macam perikatan dan sebagainya. Bagian khusus memuat peraturan-peraturan mengenai

²Subekti, Pokok-Pokok Hukum Perdata, PT Intermasa, Jakarta, 1982 (selanjutnya disingkat Subekti I), Cet. XVI, hal. 123

perjanjian-perjanjian yang banyak dipakai dalam masyarakat dan yang sudah mempunyai nama-nama tertentu, misalnya jual beli, sewa menyewa, perjanjian perburuhan, maatschap, pemberian (schenking) dan sebagainya.

Membicarakan tentang perjanjian yang perlu yang harus diketahui ketantuan pengertian perjanjian yang diatur oleh KUHPerdata Pasal 1313 yang berbunyi:

“Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”.

Dari pengertian tentang perjanjian dalam KUHPerdata tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang. Hal ini akan berlainan jika pengertian perjanjian tersebut dibandingkan dengan kedudukan perjanjian kerja. Di dalam pengertian perjanjian kerja, para pihak yang mengadakan perjanjian tidak dalam kedudukan yang sama dan seimbang, karena pihak yang satu yaitu pekerja mengikatkan diri dan bekerja di bawah perintah orang lain, yaitu Pengusaha.³

Karena itu suatu perjanjian akan lebih luas artinya, jika pengertian mengenai perjanjian tersebut diartikan sebagai suatu

³Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1992, hal. 13

persetujuan dengan mana dua orang atau lebih saling mengikatkan dirinya untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan.

Dalam suatu perjanjian, dikenal adanya asas kebebasan berkontrak atau *freedom of contract*. Maksud asas tersebut adalah bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat perjanjian yang berisi dan macam apapun, asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum. Atau dengan pengertian lain asas kebebasan berkontrak memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada masyarakat, untuk mengadakan perjanjian yang berisi apa saja dan dalam bentuk apa saja, sepanjang tidak melanggar undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan.

Berdasarkan beberapa pengertian perjanjian tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa suatu perjanjian minimal harus terdapat 2 (dua) pihak dimana kedua belah pihak saling bersepakat untuk menimbulkan suatu akibat hukum.

Dengan adanya perjanjian tersebut, maka akan menimbulkan suatu hubungan hukum dimana pihak yang berhak menuntut sesuatu dari pihak yang lainnya, begitu sebaliknya hubungan hukum yang demikian ini disebut “perikatan”, berdasarkan Pasal 1233 KUHPerdata bahwa tiap-tiap perikatan dilahirkan baik karena persetujuan, baik karena undang-undang.

Pasal 1338 KUHPdata menetapkan bahwa segala perjanjian yang dibuat secara sah “berlaku sebagai undang-undang” untuk mereka yang membuatnya. Dengan kalimat ini dimaksudkan, tidak lain bahwa suatu perjanjian yang dibuat secara sah, artinya tidak bertentangan dengan undang-undang mengikat kedua belah pihak. Perjanjian itu pada umumnya tidak dapat ditarik kembali, kecuali dengan persetujuan kedua belah pihak atau berdasarkan alasan-alasan yang ditetapkan oleh undang-undang. Adakalanya ada juga, suatu perjanjian, meskipun dengan persetujuan bersama tidak boleh dicabut kembali. Misalnya, suatu perjanjian perkawinan. Penarikan kembali atau pengakhiran oleh salah satu pihak hanyalah mungkin dalam perjanjian-perjanjian dimana hal itu diizinkan. Biasanya dalam perjanjian-perjanjian yang kedua belah pihak terikat untuk suatu waktu yang tidak tertentu, dibolehkan pengakhiran oleh salah satu pihak dengan tidak perlu menyebutkan sesuatu alasan. Misalnya dalam perjanjian kerja dan perjanjian penyuruhan (pemberian kuasa).⁴

Di dalam Pasal 1338 juga ditetapkan bahwa semua perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Maksud dari kalimat ini, bahwa cara menjalankan suatu perjanjian tidak boleh bertentangan dengan kepatutan dan keadilan.

Perjanjian hanya berlaku di antara orang-orang yang membuatnya. Asas ini diletakkan dalam Pasal 1315 KUHPdata yang menerangkan, bahwa pada umumnya seorang tak dapat menerima kewajiban-kewajiban atau memperjanjikan hak-hak atas namanya sendiri, kecuali hanya untuk dirinya sendiri. Pasal ini justru merupakan suatu pengecualian dari suatu asas umum bahwa seorang yang bertindak atas namanya sendiri, hanya dapat mengikatkan dirinya sendiri. Dan memang asas ini juga sudah semestinya, karena orang yang membuat suatu perjanjian hanya dapat menanggung terlaksananya perjanjian itu, jikalau ia sendiri yang akan melaksanakannya. Sedangkan hak-hak yang diperjanjikan oleh seseorang pada umumnya, hanya mempunyai kepentingan bagi orang itu sendiri.⁵

⁴Subekti I, op.cit., hal. 139

⁵Ibid, hal. 141

b. Unsur-Unsur Perjanjian

Disebutkan bahwa dalam suatu perjanjian termuat beberapa unsur, yaitu:

- 1) Ada pihak-pihak
Pihak-pihak yang ada di sini paling sedikit harus ada dua orang. Para pihak bertindak sebagai subyek perjanjian tersebut. Subyek mana biasa terdiri dari manusia atau badan hukum. Dalam hal para pihak terdiri dari manusia, maka orang tersebut harus telah dewasa dan cakap untuk melakukan hubungan hukum.
- 2) Ada persetujuan antara para pihak
Para pihak sebelum membuat suatu perjanjian atau dalam membuat suatu perjanjian haruslah diberikan kebebasan untuk mengadakan bargaining atau tawar-menawar di antara keduanya, hal ini biasa disebut dengan asas konsensualitas dalam suatu perjanjian. Konsensus mana harus tanpa disertai dengan paksaan, tipuan dan kehakiman.
- 3) Ada tujuan yang akan dicapai
Suatu perjanjian haruslah mempunyai satu atau beberapa tujuan tertentu yang ingin dicapai, dan dengan perjanjian itulah tujuan tersebut ingin dicapai atau dengan sarana perjanjian tersebut suatu tujuan ingin mereka capai, baik yang dilakukan sendiri maupun oleh pihak lain, yang dalam hal ini mereka selaku subyek dalam perjanjian tersebut. Dalam mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu, para pihak terikat dengan adanya ketentuan bahwa tujuan tersebut tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum.
- 4) Ada prestasi yang harus dilaksanakan
Para pihak dalam suatu perjanjian mempunyai hak dan kewajiban tertentu, yang satu dengan yang lainnya saling berlawanan. Apabila pihak yang satu berkewajiban untuk memenuhi suatu prestasi, maka bagi pihak lain hal tersebut adalah merupakan hak, dan begitu pun sebaliknya.
- 5) Ada bentuk tertentu
Suatu perjanjian dapat dibuat secara lisan maupun tertulis, dalam hal suatu perjanjian yang dibuat secara tertulis dan dibuat dalam suatu akta tersebut bias dibuat secara authentic maupun underhands. Akta yang dibuat secara authentic adalah akta perjanjian yang dibuat oleh para pihak di hadapan seorang pejabat umum yang diberi wewenang untuk itu.

6) Ada syarat-syarat tertentu

Dalam suatu perjanjian tentang isinya, harus ada syarat-syarat tertentu, karena dalam suatu perjanjian menurut Pasal 1338 KUHPerdara ayat satunya menentukan bahwa suatu perjanjian atau persetujuan yang sah adalah mengikat sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Dan agar suatu perjanjian bias dikatakan sebagai suatu perjanjian yang sah, adalah bilamana perjanjian tersebut telah memenuhi syarat-syarat tertentu.⁶

c. Syarat Sahnya Perjanjian

Suatu perjanjian yang telah memenuhi syarat-syarat tertentu dapat dikatakan sebagai suatu perjanjian yang sah dan sebagai akibatnya perjanjian akan mengikat sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Oleh karena itu, agar keberadaan suatu perjanjian diakui oleh undang-undang (Legally concluded contract) harus sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan oleh undang-undang.

Agar syarat sahnya suatu perjanjian atau persetujuan yang ditetapkan dan ada di dalam Pasal 1320 KUHPerdara, yaitu:

1) Sepakat mereka yang mengikatkan diri

Kedua belah pihak atau para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut haruslah bersepakat, setuju dan setia sekata atas hal-hal yang diperjanjikan. Dengan tanpa paksaan atau dwang, kekeliruan atau dwaling dan penipuan atau bedrog. Karena itu hal-hal tersebut telah terpenuhi, maka kata sepakat merupakan unsur

⁶Abdul Kadir Muhammad, Hukum Perdata Indonesia, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hal. 225

utama dari empat syarat dalam suatu perjanjian tersebut telah terpenuhi.

2) Kecakapan membuat perjanjian

Melakukan suatu hubungan hukum dan yang bisa melakukan suatu hubungan hukum adalah mereka yang bisa termasuk sebagai pendukung hak dan kewajiban, pihak yang dikatakan sebagai pendukung hak dan kewajiban adalah orang dan badan hukum.

Jika para pihak yang membuat perjanjian adalah orang, maka orang yang dianggap sebagai subyek hukum yang bisa melakukan hubungan hukum dengan pihak lain, adalah orang-orang yang tidak termasuk di dalam ketentuan Pasal 1330 KUHPerdara, bahwa yang tidak cakap untuk membuat perjanjian adalah:

- a) Orang-orang yang belum dewasa
- b) Mereka yang ditaruh di bawah pengampunan
- c) Orang perempuan dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang, dan semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat suatu perjanjian-perjanjian tertentu.

Bagi seorang perempuan, seperti disebutkan di atas, dengan telah berlakunya undang-undang yang mengatur mengenai

Perkawinan, yaitu Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan, maka ketentuan seperti disebutkan pada Pasal 1330 KUHPerdata dinyatakan tidak berlaku lagi. Ketentuan ini sesuai dengan isi yang disebutkan pada Pasal 31 ayat (1 dan 2). Ketentuan ini diperkuat lagi dengan adanya Surat Edaran Mahkamah Agung RI Nomor 3 Tahun 1963, yang menganggap bahwa seorang istri bisa melakukan perbuatan hukum dan untuk menghadap di depan pengadilan tanpa izin atau bantuan dari suaminya, karena itu ketentuan di atas sudah tidak berlaku lagi.

3) Suatu hal tertentu

Suatu hal tertentu sesuatu yang di dalam perjanjian tersebut harus telah ditentukan dan disepakati. Ketentuan ini sesuai dengan yang disebutkan pada Pasal 1333 KUHPerdata (Burgelijk Wetboek) bahwa barang yang menjadi obyek suatu perjanjian harus ditentukan jenisnya.

Tidak menjadi halangan bahwa jumlah barangnya tidak tertentu, asal saja jumlah itu kemudian dapat ditentukan atau dihitung. Atau barang yang akan ada dikemudian hari juga bisa menjadi obyek dari suatu perjanjian, ketentuan ini disebutkan pada Pasal 1334 ayat (1) KUHPerdata. Selain itu yang harus

diperhatikan adalah “suatu hal tertentu” haruslah sesuatu hal yang biasa dimiliki oleh subyek hukum.⁷

4) Suatu sebab yang halal

Sahnya dari suatu persetujuan ditentukan pada saat perjanjian dibuat. Perjanjian tanpa sebab yang halal adalah batal demi hukum, kecuali ditentukan lain oleh undang-undang. Syarat pertama dan kedua menyangkut subyek, sedangkan syarat ketiga dan keempat mengenai obyek. Terdapatnya cacat kehendak (keliru, paksaan, penipuan) atau tidak cakap untuk membuat perikatan, mengenai subyek mengakibatkan perjanjian dapat dibatalkan. Sementara apabila syarat ketiga dan keempat mengenai obyek tidak terpenuhi, maka perjanjian batal demi hukum.

d. Asas Dalam Perjanjian

Hukum perjanjian mengenal beberapa asas penting, yang merupakan dasar kehendak pihak-pihak dalam mencapai tujuan.

Beberapa asas tersebut antara lain

1) Asas Kebebasan Berkontrak atau Open System

Asas yang utama di dalam suatu perjanjian adalah adanya asas yang terbuka atau open system, bahwa setiap orang boleh mengadakan perjanjian apa saja dan dengan siapa saja. Asas ini disebutkan di dalam pasal 1338 KUHPERdata (Burgelijk Wetboek),

⁷Djumadi, op.cit., hal. 20

yang menyatakan bahwa semua perjanjian yang sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Asas ini biasa disebut asas kebebasan berkontrak atau *freedom of contract*.

Di dalam perjanjian kerja, asas kebebasan berkontrak masih dipakai sebagai asas yang utama, yaitu perjanjian kerja dapat menciptakan kaidah-kaidah hukum yang mengatur hubungan kerja antara majikan dan buruh, dimana mereka telah membuatnya.

Walaupun demikian kebebasan berkontrak tersebut ada batasnya yaitu tidak dilarang oleh undang-undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan tidak bertentangan dengan ketertiban umum.

2) Asas Konsensual atau Asas Kekuasaan Bersepakat

Asas yang perlu diperhatikan dalam perjanjian adalah asas konsensual atau asas kekuasaan bersepakat atau *contract vrijheid*, ketentuan ini pada Pasal 1458 KUHPerdara.

Maksud asas ini bahwa perjanjian itu ada sejak tercapainya kata sepakat, antara para pihak yang mengadakan perjanjian. Maka perjanjian tersebut telah dinyatakan sah jika dalam perjanjian tersebut selain telah memenuhi 3 (tiga) syarat, tetapi yang paling utama adalah telah terpenuhi kata sepakat dari mereka yang membuatnya. Dalam asas konsensualitas ini ada pengucualiannya,

yaitu dengan ketentuan yang harus memenuhi formalitas-formalitas tertentu yang ditetapkan oleh undang-undang dalam berbagai macam perjanjian.

3) Asas Kelengkapan atau Optimal System

Apabila para pihak yang mengadakan perjanjian, berkeinginan lain, mereka dapat menyingkirkan pasal-pasal yang ada pada undang-undang. Jika tidak secara tegas ditentukan di dalam suatu perjanjian, maka ketentuan pada undang-undang yang dinyatakan berlaku. Asas ini hanya menghendaki hak dan kewajiban pihak-pihak saja.

4) Asas Pacta Sun Servanda

Asas ini memiliki kekuatan yang mengikat. Hal ini dapat disimpulkan dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara (Burgelijk Wetboek), bahwa "Perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang."⁸

e. Berakhirnya Perjanjian dan Hapusnya Perikatan

1) Berakhirnya Suatu Perjanjian

Berakhirnya Suatu perjanjian dapat terjadi karena suatu tindakan atau peristiwa tertentu, baik yang dikehendaki atau tidak dikehendaki oleh para pihak. Hal tersebut antara lain :

a) Telah ditentukan dalam perjanjian oleh para pihak.

⁸Abdul Kadir Muhammad, Loc.cit.

- b) Undang-undang telah menetapkan batas waktu berlakunya perjanjian.
- c) Para pihak atau undang-undang dapat menentukan bahwa dengan terjadinya peristiwa tertentu maka perjanjian akan hapus.
- d) Adanya suatu pernyataan untuk menghentikan perjanjian.
- e) Karena putusan hakim.
- f) Tujuan perjanjian telah tercapai.

2) Hapusnya Perikatan

Undang-undang menyebutkan 10 (sepuluh) macam cara hapusnya perikatan dalam Pasal 1381 KUHPerdara (Burgelijk Wetboek), yaitu:

- a) Karena pembayaran
- b) Penawaran pembayaran tunai, diikuti dengan penyimpanan atau penitipan
- c) Pembaharuan utang
- d) Perjumpaan utang atau kompensasi
- e) Pencampuran utang
- f) Pembebasan utangnya
- g) Musnahnya barang yang terutang
- h) Kebatalan atau pembatalan

i) Berlakunya suatu syarat batal

j) Lewatnya waktu

2. Perjanjian Kerja

a. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang dibuat antara Pekerja dengan majikan atau pengusaha dengan obyeknya adalah pekerjaan. Dalam perjanjian itu akan dimuat mengenai hak dan kewajiban dari para pihak. Untuk membuat perjanjian kerja, maka ketentuan Pasal 1320 KUHPdata haruslah diperhatikan.

Perjanjian kerja merupakan dasar dari terbentuknya hubungan kerja. Perjanjian kerja adalah apabila memenuhi syarat sahnya perjanjian dan asas-asas hukum perikatan.

Perjanjian kerja (*Arbeidsovereenkoms*) menurut ketentuan Pasal 1601a KUHPdata, mengenai perjanjian kerja bahwa:

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.⁹

Undang-undang membagi perjanjian untuk melakukan pekerjaan dalam 3 (tiga) macam, yaitu:

1) Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu

⁹Djumadi, Op.cit., hal. 29

- 2) Perjanjian perburuhan
- 3) Perjanjian pemborongan pekerjaan¹⁰

Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan. Akan tetapi sebaiknya dibuat secara tertulis demi menghindari kekaburan perjanjian apabila di kemudian hari timbul masalah mengenai perjanjian tersebut. Dalam hal perjanjian dibuat secara tertulis, maka biaya akta dan biaya lainnya menjadi tanggungan majikan/pengusaha (Pasal 1601 d KUHPerduta). Pasal 1601 e KUHPerduta menentukan, bahwa jika pada waktu membuat perjanjian kerja itu telah menerima suatu panjar, maka tidak ada suatu pihakpun dapat karenanya meniadakan perjanjian dengan membiarkan diakhiri atau dengan mengembalikan uang panjar itu. Artinya si majikan tidak dapat membatalkan perjanjian kerja itu, dengan membiarkan panjar tersebut menjadi milik tenaga kerja.¹¹

b. Syarat-syarat Perjanjian Kerja

Syarat-syarat perjanjian kerja pada dasarnya dibedakan menjadi dua, yaitu syarat materiil dan syarat formil. Syarat materiil diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, sedangkan syarat formil diatur dalam Pasal 54 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

Syarat materiil dari perjanjian kerja berdasarkan ketentuan pasal 52 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dibuat atas dasar:

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

¹⁰Subekti, Aneka Perjanjian, Alumni, Bandung, 1977 (Selanjutnya disingkat Subekti II), Cet. I, hal. 63

¹¹Darwan Prinst, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994, hal. 70

- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku¹²

Apabila perjanjian kerja yang dibuat tersebut bertentangan dengan ketentuan huruf a dan b maka akibat hukumnya perjanjian kerja itu dapat dibatalkan. Apabila bertentangan dengan ketentuan huruf c dan d maka akibat hukumnya perjanjian kerja adalah batal demi hukum.

Syarat formil diatur dalam Pasal 54 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu:

- 1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:
- a) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha.
 - b) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh.
 - c) Jabatan atau jenis pekerjaan.
 - d) Tempat pekerjaan.
 - e) Besarnya upah dan cara pembayarannya.
 - 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.

¹²Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal. 42

- i) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
 - 2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan.
 - 3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.
- c. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja

Berdasarkan jangka waktunya perjanjian kerja dibagi menjadi 2 (dua) macam, yaitu :

1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian kerja ini diatur dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

2) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Perjanjian Kerja ini di dalam pada Pasal 1603 q ayat (1) KUHPerdata, yang menyatakan bahwa lamanya hubungan kerja tidak ditentukan, baik dalam perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundang-undangan atau pula menurut kebiasaan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tertentu.

Dengan demikian maka pengertian perjanjian waktu tidak tertentu adalah suatu perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dan pengusaha dimana jangka waktu tidak ditentukan baik dalam perjanjian, Undang-Undang maupun kebiasaan, atau terjadi secara hukum karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan Undang-Undang yang berlaku.

d. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Mengenai berakhirnya perjanjian kerja diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Kekhususan ini ada yang menyimpang dari berakhirnya perjanjian pada umumnya. Berikut ini adalah berakhirnya perjanjian kerja menurut Undang-Undang no. 13 Tahun 2003. Pertama, pekerja meninggal dunia. Kedua, berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Ketiga, ada putusan pengadilan dan/ atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Keempat, ada keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Penjelasan Pasal 61 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa keadaan atau kejadian tertentu misalnya bencana alam, kerusuhan sosial, atau gangguan keamanan.¹³

¹³Abdul R. Budiono, Hukum Perburuhan, PT Indeks, Jakarta, 2009, hal. 41

Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan disebabkan karena hibah atau pewarisan, penjualan. Ketentuan ini di dalam Pasal 61 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Jika pengusaha meninggal dunia dan dilanjutkan oleh siapa pun, misalnya dari ahli waris, maka perjanjian kerja tidak berakhir. Dan jika pengusaha meninggal dunia dan usahanya tidak dilanjutkan oleh siapa pun, maka secara otomatis perjanjian kerja berakhir. Dari hal tersebut agar penafsiran terhadap undang-undang tidak keluar dari penerapan ilmu hukum. Karena untuk memberikan perlindungan kepada buruh.

Jika terjadi pengalihan perusahaan, maka hak-hak buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak buruh. Jika pengusaha orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris pengusaha tersebut dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan buruh. Jika buruh meninggal dunia, ahli waris buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jika hak-hak ini telah diatur di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka ahli waris buruh tersebut mendapatkan hak-haknya berdasarkan hal-hal tersebut.¹⁴

3. Hubungan Kerja

Hubungan kerja pada umumnya adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subyek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subyek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu

¹⁴ Ibid, hal. 42

suatu perjanjian dimana pihak kesatu buruh mengikatkan dirinya kepada pihak yang lain, majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar uang.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dengan demikianlah telah jelas bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh.

4. Perlindungan Hukum

a. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum menurut Philipus, yaitu “Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.”¹⁵

Dengan maksud penjelasan tersebut bahwa rakyat mempunyai hak, kewajiban dan kedudukan yang memerlukan perlindungan hukum baik dalam hubungan kekuasaan pemerintah, permasalahan

¹⁵Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal. 10; dikutip dari Philipus M. Hadjon, Perlindungan Hukum dalam Negara Hukum Pancasila, Hak Asasi dan Pembangunan hukum Dalam Rangka Dies Natalies XL/ Lustrum VIII, Universitas Airlangga, 3 November 1994.

perlindungan hukum maupun dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi.

b. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

Pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, perlu melakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Pekerja atau buruh merupakan tenaga kerja yang mempunyai hak untuk mendapatkan perlindungan dalam pekerjaannya. Demikian perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar yang di hadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam pekerjaan tetap terjamin untuk meningkatkan daya usaha global.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Dengan demikian maka perlindungan pekerja mencakup:

- 1) Norma keselamatan kerja: meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan;

- 2) Norma kesehatan kerja dan heigiene Kesehatan Perusahaan meliputi: pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit. Mengatur persediaan tempat, cara, dan syarat kerja yang memenuhi heigiene kesehatan perusahaan dan kesehatan pekerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat bekerja atau penyakit umum serta menetapkan syarat kesehatan bagi perumahan pekerja;
- 3) Norma kerja meliputi: perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak, kesusilaan ibadah menurut agama keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral;
- 4) Tenaga kerja yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan/atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti rugi.¹⁶

¹⁶Zainal Asikin, et al, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, hal. 96; dikutip dari Kartasapoetra, G. dan Rience Indraningsih, Pokok-pokok Hukum Perburuhan, Cet. I, Armico Bandung, 1982, hal. 43-44.

Perlindungan pekerja dapat dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu:

- 1) Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.
- 2) Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
- 3) Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.¹⁷

Menyadari sangat pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin kesamaan kesempatan dan perlakuan diskriminasi atas dasar apa pun dengan tujuan untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

5. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

a. Kesehatan Kerja

Dalam Pasal 86 ayat (1) huruf (a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang kesehatan kerja merupakan salah satu hak pekerja untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja.

¹⁷ Zainal Asikin, et al, op.cit, hal. 97

Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

Upaya kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi pekerja atau buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi. Dengan demikian tujuan kesehatan kerja adalah

- 1) Melindungi pekerja dari resiko kesehatan kerja.
- 2) Meningkatkan derajat kesehatan para pekerja atau buruh.
- 3) Agar pekerja atau buruh dan orang-orang disekitarnya terjamin kesehatannya.
- 4) Menjamin agar produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan berdaya guna.

Mengenai hal ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang meliputi:

- 1) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1(satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- 2) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha juga wajib memberikan waktu istirahat dan hari libur resmi atau cuti kepada pekerja atau buruh, yaitu:

- 1) Istirahat jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.
- 2) Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja seminggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu.
- 3) Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus.
- 4) Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.¹⁸

b. Keselamatan Kerja

Dengan majunya industrialisasi dan modernisasi, maka dalam peningkatan intensitas kerja operasional dan tempat kerja para pekerja.

¹⁸F.X. Djuamialdji, Perjanjian Kerja Edisi Revisi, Sinar Grafika, Jakarta, 2005, hal. 34

Hal ini memerlukan pengerahan tenaga kerja secara intensif dari para pekerja. Kelelahan, kurang perhatian, kehilangan keseimbangan dan lain-lain merupakan akiba dan sebab terjadinya kecelakaan maka perlu dipahami perlu adanya pengetahuan keselamatan kerja yang tepat, selanjutnya dengan peraturan yang maju akan dicapai keamanan yang baik dan realistis yang merupakan faktor yang sangat penting dalam memberikan rasa tenteram, kegiatan dan kegairahan bekerja pada tenaga kerja yang bersangkutan untuk dapat mempertinggi mutu pekerjaan, peningkatan produksi dan produktivitas kerja.

Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas Nasional. Setiap pekerja/buruh yang berada di tempat kerja terjamin pula keselamatannya. Setiap sumber produksi perlu dipakai dan dipergunakan secara aman dan efisien. Perlu diadakan segala daya upaya untuk membina norma-norma perlindungan kerja. Pembinaan norma-norma perlu diwujudkan dalam Undang-Undang yang memuat ketentuan-ketentuan umum tentang keselamatan kerja yang sesuai dengan perkembangan masyarakat, industrialisasi teknik dan teknologi.

F. Metodologi Penelitian

1. Pendekatan Masalah

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat yuridis empiris. Pendekatan yuridis empiris adalah pendekatan dengan melihat sesuatu kenyataan hukum di dalam masyarakat. Pendekatan tersebut digunakan untuk melihat aspek-aspek hukum dalam interaksi sosial di dalam masyarakat, dan berfungsi sebagai penunjang untuk mengidentifikasi dan mengklarifikasi temuan bahan nonhukum bagi keperluan penelitian atau penulisan hukum.¹⁹

2. Sumber Bahan Hukum

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data atau keterangan yang merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber pertama berdasarkan penelitian lapangan.

1) Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian adalah tempat atau daerah yang dipilih sebagai tempat pengumpulan data di lapangan untuk menemukan jawaban atas masalah. Lokasi yang dipilih sebagai penelitian adalah Kantor Bagian Personalia dan Umum (Personnel and General Affair). K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) berada

¹⁹ Zainudin Ali, Metode Penelitian Hukum, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal.105

dibawah naungan Departemen Personalia dan perlindungan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) tersebut diberikan kepada tenaga kerja.

2) Populasi dan Sampel

a) Populasi adalah keseluruhan atau himpunan obyek dengan ciri yang sama. Populasi dapat berupa himpunan orang, benda (hidup atau mati), kejadian, kasus-kasus, waktu, atau tempat, dengan ciri dan sifat yang sama. Maka dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah karyawan PT. X Sidoarjo yang berjumlah 600 orang.²⁰

b) Sampel adalah himpunan bagian atau sebagian dari populasi. Dalam suatu penelitian, pada umumnya observasi dilakukan tidak terhadap populasi, akan tetapi dilaksanakan pada sampel. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis sampel bertujuan (purposive sample). Jenis sampel bertujuan (purposive sample) ini dalam memilih subjek-subjek sampelnya, diambil anggota-anggota sampel sedemikian rupa sehingga sample tersebut benar-benar mencerminkan ciri-ciri yang sudah dikenal sebelumnya.²¹ Penulis menarik jumlah sampel sebanyak 30 (tiga puluh) orang karyawan PT. X Sidoarjo. Adapun sampel yang diambil oleh penulis adalah sebagai berikut :

²⁰Sunggono, Bambang, Metodologi Penelitian Hukum, Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, 2009, hal. 118

²¹Soemitro, Ronny Hanitijo, Metodologi Penelitian Hukum, Semarang, Ghalia Indonesia, 1983, hal. 58

- (1) 10 orang bagian personalia dan umum (Personnel and General Affair) di perusahaan percetakan PT. X Sidoarjo
- (2) 10 orang P2K3 (Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja) di perusahaan percetakan PT. X Sidoarjo.
- (3) 10 orang tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan tersebut

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data dalam penelitian ini yaitu menggunakan data sekunder adalah data dari penelitian kepustakaan di mana dalam data sekunder terdiri dari 3 (tiga) bahan hukum, yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier sebagai berikut :

- 1) Bahan Hukum Primer, yaitu bahan hukum yang sifatnya mengikat berupa peraturan perundang-undangan yang berlaku dan ada kaitannya dengan permasalahan yang dibahas terdiri dari :
 - a) KUHPerdata (Burgelijk Wetboek)
 - b) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
 - c) Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja
 - d) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang JAMSOSTEK
 - e) Peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh PT. X Sidoarjo yaitu PKB (Perjanjian Kerja Bersama)

2) Bahan Hukum Sekunder adalah bahan hukum yang sifatnya menjelaskan data hukum primer, dimana bahan hukum sekunder berupa buku literatur, hasil karya sarjana untuk memperluas wawasan penulis mengenai bidang penulisan.

- a) Buku-buku tentang hukum perdata
- b) Buku-buku tentang hukum perjanjian
- c) Buku-buku tentang Penelitian Hukum
- d) Handout-handout mata kuliah Metodologi Penelitian Hukum

3) Bahan Hukum Tersier adalah merupakan bahan hukum sebagai perangkat dari kedua bahan hukum sebelumnya terdiri dari :

- a) Kamus hukum
- b) Kamus bahasa Indonesia
- c) Kamus Inggris Indonesia²²

3. Metode Pengumpulan Bahan dan/atau Data

Metode pengumpulan bahan dan/atau data yaitu dengan menggunakan studi kepustakaan dan wawancara sebagai berikut :

- a. Studi kepustakaan dikumpulkan dengan cara mencari dan mempelajari serta memahami buku-buku ilmiah yang memuat pendapat beberapa sarjana.
- b. Wawancara adalah cara memperoleh data dengan jalan mengadakan tanya jawab secara langsung, antara penyusun dengan pihak. Dalam

²²Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, Universitas Indonesia, Jakarta, 1986, Cet. III, hal.16

penelitian ini penulis menggunakan interview yang bebas terpimpin, dalam interview bebas terpimpin unsur kebebasan masih dipertahankan, sehingga kewajiban dapat dicapai secara maksimal, sehingga memudahkan diperolehnya data secara mendalam.²³ Sebagai respondennya adalah karyawan PT. X Sidoarjo, Personalia, P2K3 (Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja) di PT. X Sidoarjo dan dosen Ketenagakerjaan.

4. Metode Analisis Data

Langkah-langkah yang berkaitan dengan pengolahan terhadap bahan-bahan hukum yang telah dikumpulkan untuk menjawab isu hukum yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah. Pengolahan tersebut dapat menggunakan metode induksi. Sedangkan analisis terhadap bahan hukum digunakan deskriptif analisis.

Metode ini pada dasarnya berarti, penyorotan terhadap masalah serta usaha pencegahannya, yang dilakukan dengan upaya-upaya yang banyak didasarkan pada pengukuran yang memecahkan obyek penelitian kedalam unsur-unsur tertentu, untuk kemudian ditarik suatu generalisasi yang seluas mungkin ruang lingkupnya. Metode kualitatif digunakan oleh peneliti terutama bertujuan untuk mengerti atau memahami gejala yang ditelitinya.

²³Soemitro, Ronny Hanitijo, op cit, hal. 73

5. Sistematika Penulisan

Pemaparan dari sistematika penulisan ini bertujuan supaya di dalam proses penyampaian materi dari skripsi dapat mudah dipahami. Sistematika penulisan skripsi ini dibagi menjadi empat bab, pada tiap bab terdiri dari beberapa sub bab, yaitu :

Bab I, Pendahuluan. Didalamnya menguraikan tentang latar belakang masalah, kemudian berdasarkan masalah tersebut maka dirumuskan permasalahan. Selanjutnya disajikan tujuan dan manfaat penelitian sebagai harapan yang ingin dicapai melalui penelitian ini. Pada bagian kajian pustaka yang merupakan landasan dari penulisan skripsi. Kemudian diuraikan beberapa konsep definisi yang berkaitan dengan judul penelitian. Selanjutnya diuraikan tentang metode penelitian yang merupakan salah satu syarat dalam setiap penelitian. Intinya mengemukakan tentang tipe penelitian dan pendekatan masalah, sumber bahan hukum, langkah penelitian, dan bab ini dakhiri dengan sistematika penulisan.

Bab II, menguraikan tentang pelaksanaan perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan kerja di PT. X Sidoarjo terhadap tenaga kerja secara umum. Dalam bab ini terdapat dua sub bab, yakni pertama mengenai gambaran umum PT. X Sidoarjo, sub bab yang kedua

pelaksanaan perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan kerja di PT.

X Sidoarjo terhadap tenaga kerja di bidang perdata.

Bab III, menguraikan tentang upaya hukum yang dapat dilakukan PT. X Sidoarjo terhadap pelanggaran tenaga kerja dengan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja.

Bab IV, merupakan bab penutup yang terdiri atas kesimpulan dan saran.