

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

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. Pelaksanaan pembangunan nasional, pekerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan pekerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas pekerja dan peransertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan pekerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Berdasarkan Undang-undang no. 13 tahun 2003 perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Semakin berkembangnya teknologi diberbagai sektor usaha semakin besar pula potensi yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatan kerja para pekerja yang ada dalam suatu perusahaan, oleh karena itu sangat diperlukan usaha untuk membina mengarahkan serta memberikan perlindungan

terhadap pekerja. Apabila pekerja diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya, maka perusahaan akan mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan yang diinginkan.¹

Setiap pekerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas Nasional. 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 pekerja 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.²

¹ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), hal.168.

² Andina Yulista Prameswari, *Perlindungan Hukum Terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja PT. X Sidoarjo*, Journal Ilmu Hukum 2012

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin kerja dan alat-alat kerja serta tempat kerja yang menjadi proses saat melakukan suatu pekerjaan, dengan demikian pengertian mengenai keselamatan kerja mengacu pada hubungan antara pekerja dengan alat kerja serta hubungan antara pekerja dengan lingkungan kerja. Sedangkan kesehatan kerja adalah kondisi dimana seorang pekerja terbebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan dari pekerjaan dan lingkungan kerja. Risiko penyakit dan kecelakaan kerja bisa terjadi kapan saja maka dari itu kesadaran mengenai keselamatan dan kesehatan kerja dalam hal ini menjadi sangat diperhatikan.³

Indonesia termasuk dalam golongan Negara yang sedang berkembang sampai saat ini juga sedang melaksanakan pembangunan di bidang ekonomi maupun bidang lainnya, Salah satunya adalah CV. Waru Karya yang bergerak di bidang kontraktor sebagai pemasok peralatan industri. Saat ini CV. Waru Karya memiliki 7 pekerja tetap dan 15 pekerja tidak tetap (pekerja musiman). Dalam pelaksanaan proses produksi pekerja di CV. Waru Karya tidak selalu berjalan dengan aman, pada tahun 2019 setidaknya pernah terjadi 4 kecelakaan kerja baik yang terkena luka ringan maupun berat. Kecelakaan kerja itu sendiri terjadi akibat dari kelalaian pekerja itu sendiri dan kesalahan dari alat atau mesin kerja yang digunakan.

³ Roy Rahmadi, *Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Pekerja Pabrik Kompas Food Di Polokarto*, Journal Ilmu Hukum 2016

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah penulis sampaikan di atas maka penulis tertarik membahas permasalahan tersebut dalam sebuah proposal penelitian dengan judul **“PELAKSANAAN PERLINDUNGAN KESELAMATAN KERJA DI CV. WARU KARYA”**

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan keselamatan kerja di CV. Waru Karya ?
2. Bagaimana upaya peningkatan keselamatan kerja di CV. Waru Karya ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan keselamatan pada pekerja di CV. Waru Karya
2. Untuk mengetahui upaya peningkatan keselamatan kerja yang dilakukan oleh CV. Waru Karya.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik bagi penyusun maupun pihak lainnya. Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran terhadap keilmuan hukum dalam rangka pengembangan konstruksi pemikiran ilmu hukum.

- b. Bagi penulis sendiri, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan maupun pengetahuan keilmuan hukum khususnya terkait masalah yang dikaji dalam penelitian ini.
- c. Hasil penelitian ini dapat digunakan bahan acuan dalam penelitian-penelitian berikutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi bagi masyarakat mengenai pelaksanaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja pada pekerja.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi ataupun bahan penelitian bagi para akademisi.
- c. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat dan menjadi salah satu solusi penerapan kebijakan yang tidak merugikan satu sama lain.

1.5 Kajian Pustaka

1.5.1 Tinjauan Umum Ketenagakerjaan

1.5.1.1 Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Dalam kehidupan manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha modal dan tanggung jawab sendiri. Sedangkan bekerja pada

orang lain maksudnya bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusnyanya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.

Kaitannya dengan hukum ketenagakerjaan bukanlah orang yang bekerja atas usaha sendiri, tetapi yang bekerja pada orang atau pihak lain. Namun karena ketentuan ini sangat luas maka diadakan pembatasan-pembatasan tentang macam pekerjaan yang tidak tercakup dalam hukum ketenagakerjaan, yakni hukum ketenagakerjaan adalah sebagian dari hukum yang berlaku (segala peraturan-peraturan) yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara buruh (pekerja) dengan majikan atau perusahaannya, mengenai tata kehidupan dan tata kerja yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.⁴

Banyak rumusan Hukum Perburuhan/Hukum Ketenagakerjaan diberikan oleh para ahli hukum, maupun pendapat yang satu dan yang lainnya berlainan bunyinya. Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pekerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk

⁴ G. Karta Sapoetra dan RG. Widianingsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Cet. 1, (Bandung: Bina Aksara, 1982) hal. 2

memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk kebutuhan masyarakat.⁵

Menurut Molenaar, Hukum perburuhan / ARBEIDSRECHT adalah bagian dari hukum yang berlaku, yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan penguasa. Pada pengertian tersebut hendaklah dibatasi pada hukum yang bersangkutan dengan orang-orang yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja/bekerja pada orang lain.

Menurut M.G. Levenbach Hukum Perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, di mana pekerjaan tersebut dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang bersangkutan paut dengan hubungan kerja. Dalam pengertian tersebut hubungan kerja tidak hanya mengatur mereka yang terikat pada hubungan kerja saja, melainkan termasuk juga peraturan mengenai persiapan bagi hubungan kerja. Contoh : peraturan untuk magang.

Menurut Van Esveld Hukum Perburuhan tidak membatasi hubungan kerja dimana pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan saja, tetapi juga meliputi pekerjaan yang dilakukan oleh swa pekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan resiko sendiri.

⁵ Muhamad Azhar, *Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang 2015, hal 10

1.5.1.2 Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Hukum perburuhan dapat bersifat privat/perdata dan dapat pula bersifat publik. Dikatakan bersifat perdata karena hukum perburuhan mengatur pula hubungan antara orang perorangan dalam hal ini antara buruh dengan majikan di mana dalam hubungan kerja yang dilakukanz membuat suatu perjanjian yang lazim disebut perjanjian kerja, sedangkan ketentuan mengenai perjanjian ini diatur dalam Buku III KUH Perdata.

Di samping bersifat perdata seperti disebutkan di atas hukum perburuhan juga bersifat publik karena:

- a. Dalam hal-hal tertentu pemerintah ikut campur tangan dalam menangani masalah-masalah perburuhan, misalnya dalam penyelesaian perselisihan perburuhan dan atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yakni dengan dibentuknya P4D dan P4P.
- b. Adanya sanksi pidana dalam setiap peraturan perundangundangan perburuhan⁶

1.5.2. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja

1.5.2.1 Pengertian Perjanjian

Perjanjian adalah suatu hal yang sangat penting karena menyangkut kepentingan para pihak yang membuatnya. Oleh karena itu hendaknya setiap perjanjian dibuat secara tertulis agar

⁶ Zainal Asikin. dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, hal. 7

diperoleh suatu kekuatan hukum, sehingga tujuan kepastian hukum dapat tercapai. Menurut Pasal 1313 KUH Perdata menyatakan bahwa Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikat dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.

Menurut R. Setiawan rumusan Pasal 1313 KUHPerdata tersebut kurang lengkap, karena hanya menyebutkan persetujuan sepihak saja dan juga sangat luas karena dengan dipergunakannya kata perbuatan tercakup juga perwakilan sukarela dan perbuatan melawan hukum, beliau memberikan definisi yaitu sebuah perbuatan harus diartikan sebagai perbuatan hukum, yaitu perbuatan yang bertujuan untuk menimbulkan akibat hukum dan menambahkan perkataan “atau saling mengikatkan dirinya” dalam Pasal 1313 KUH Perdata. Sehingga menurut beliau perumusan perjanjian adalah suatu perbuatan hukum dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu atau lebih.

Menurut Rutten, rumusan perjanjian menurut Pasal 1313 KUH Perdata mengandung beberapa kelemahan, karena hanya mengatur perjanjian sepihak dan juga sangat luas karena istilah perbuatan yang dipakai akan mencakup juga perbuatan melawan hukum.

1.5.2.2 Asas–asas Perjanjian

Menurut ketentuan hukum yang berlaku, asas-asas penting dalam perjanjian antara lain:⁷

1. Asas kebebasan berkontrak

Asas ini dapat disimpulkan dari Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata yang berbunyi bahwa Semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Tujuan dari pasal di atas bahwa pada umumnya suatu perjanjian itu dapat dibuat secara bebas untuk membuat atau tidak membuat perjanjian, bebas untuk mengadakan perjanjian dengan siapapun, bebas untuk menentukan bentuknya maupun syarat-syarat, dan bebas untuk menentukan bentuknya, yaitu tertulis atau tidak tertulis dan seterusnya.

Jadi berdasarkan pasal tersebut dapat disimpulkan bahwa masyarakat diperbolehkan membuat perjanjian yang berupa dan berisi apa saja (tentang apa saja) dan perjanjian itu mengikat mereka yang membuatnya seperti suatu Undang-undang. Kebebasan berkontrak dari para pihak untuk membuat perjanjian itu meliputi:

1) Perjanjian yang telah diatur oleh Undang-undang.

⁷ R. Soeroso, *Perjanjian Di Bawah Tangan*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2011), hal. 15.

2) Perjanjian-perjanjian baru atau campuran yang belum diatur dalam Undang-undang.

2. Asas konsensualisme

Suatu perjanjian cukup ada kata sepakat dari mereka yang membuat perjanjian itu tanpa diikuti dengan perbuatan hukum lain kecuali perjanjian yang bersifat formal.

3. Asas itikad baik

Bahwa orang yang akan membuat perjanjian harus dilakukan dengan itikad baik. Itikad baik dalam pengertian subyektif dapat diartikan sebagai kejujuran seseorang yaitu apa yang terletak pada seseorang pada waktu diadakan perbuatan hukum. Sedangkan itikad baik dalam pengertian obyektif adalah bahwa pelaksanaan suatu perjanjian hukum harus didasarkan pada norma kepatuhan atau apa-apa yang dirasa sesuai dengan dengan yang patut dalam masyarakat.

4. Asas Pacta Sun Servanda

Merupakan asas dalam perjanjian yang berhubungan dengan mengikatnya suatu perjanjian. Perjanjian yang dibuat secara sah oleh para pihak mengikat mereka yang membuatnya dan perjanjian tersebut berlaku seperti Undang-undang. Dengan demikian para pihak tidak mendapat kerugian karena perbuatan mereka dan juga tidak mendapat keuntungan darinya, kecuali kalau perjanjian perjanjian tersebut dimaksudkan untuk pihak ketiga. Maksud dari asas

ini dalam perjanjian tidak lain untuk mendapatkan kepastian hukum bagi para pihak yang telah membuat perjanjian itu.

5. Asas berlakunya suatu perjanjian

Pada dasarnya semua perjanjian itu berlaku bagi mereka yang membuatnya tak ada pengaruhnya bagi pihak ketiga, kecuali yang telah diatur dalam Undang-undang, misalnya perjanjian untuk pihak ketiga.⁶ Asas berlakunya suatu perjanjian diatur dalam Pasal 1315 KUH Perdata yang berbunyi bahwa Pada umumnya tidak seorang pun dapat mengikatkan diri atas nama sendiri atau meminta ditetapkannya suatu perjanjian dari pada untuk dirinya sendiri.

1.5.2.3 Syarat-Syarat Sahnya Perjanjian

Berdasarkan Pasal 1320 KUH Perdata, untuk sahnya suatu perjanjian para pihak harus memenuhi syarat-syarat tersebut di bawah ini yaitu :

1. Sepakat mereka yang mengikatkan diri.

Kedua subjek mengadakan perjanjian, harus bersepakat mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian yang diadakan. Sepakat mengandung arti, bahwa apa yang dikehendaki pihak yang satu juga dikehendaki oleh pihak yang lain.

2. Kecakapan para pihak dalam membuat suatu perjanjian

Cakap artinya orang-orang yang membuat perjanjian harus cakap menurut hukum. Seorang telah dewasa atau akil

balik, sehat jasmani dan rohani dianggap cakap menurut hukum, sehingga dapat membuat suatu perjanjian. Orang-orang yang dianggap tidak cakap menurut hukum ditentukan dalam pasal 1330 KUHPerdara, yaitu :

- 1) Orang yang belum dewasa;
 - 2) Orang yang ditaruh di bawah pengampuan.
3. Suatu hal tertentu

Suatu hal atau objek tertentu artinya dalam membuat perjanjian apa yang diperjanjikan harus jelas, sehingga hak dan kewajiban para pihak bisa ditetapkan.

4. Suatu sebab yang halal

Suatu perjanjian adalah sah bila tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum.⁸

1.5.2.4 Pengertian Perjanjian Kerja

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pada dasarnya perjanjian kerja hanya dilakukan oleh dua belah pihak yakni pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh.

Mengenai hal-hal apa saja yang diperjanjikan diserahkan sepenuhnya kepada kedua belah pihak yakni antara pengusaha

⁸ Purwahid Patrik, *Asas-asas Itikad Baik dan Kepatutan Dalam Perjanjian*, (Semarang : Badan Penerbit UNDIP, 1986), hal. 3.

atau pemberi kerja dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja dengan hubungan kerja memiliki kaitan yang saling berhubungan, hal ini akan mengakibatkan adanya hubungan kerja yang terjadi antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja/buruh.⁹

1.5.2.5 Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian, 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.

Seperti diatur Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar, yakni:

1. Kesepakatan Kedua Belah Pihak Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatnya dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat mengenai hal-hal yang akan diperjanjikan.
2. Kemampuan atau Kecakapan Melakukan Perbuatan Hukum Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang

⁹ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Edisi Kedua, (Ghalia Indonesia: Bogor, 2004), hal. 88

cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur.

3. Adanya Pekerjaan yang Diperjanjikan Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, artinya bahwa adanya hal tertentu yang diperjanjikan. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja/buruh, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundangundangan yang berlaku Pada dasarnya obyek perjanjian (pekerjaan) harus halal yang artinya bahwa tidak boleh bertentangan dengan undangundang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jika pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.¹⁰

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.

¹⁰ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal. 42

- 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.
 - 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 perundangundangan.
- 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.

1.5.2.6 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) UndangUndang 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) KUHPerduta, 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.

1.5.3 Tinjauan Umum Hubungan Kerja

1.5.3.1 Hak Pekerja

Dalam pembangunan nasional peran pekerja sangat penting, sehingga perlindungan terhadap pekerja sangat diperlukan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan

pekerja/buruh.¹¹ Berbicara mengenai hak pekerja/buruh berarti membicarakan hak-hak asasi, maupun hak bukan asasi. Hak bukan asasi berupa hak pekerja/buruh yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya non asasi.¹² Hak pekerja adalah sebagai berikut:

1. Imbalan kerja (gaji, upah, dan sebaaginya) sebagaimana telah diperjanjikan bila ia telah melaksanakan kewajiban.
2. Fasilitas dan berbagai tunjangan/dana bantuan yang menurut perjanjian akan diberikan oleh pihak majikan/perusahaan kepadanya.
3. Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.
4. Perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dan kawankawannya, dalam tugas dan penghasilannya masing-masing dalam angka perbandingan yang sehat.
5. Jaminan kehidupan yang wajar dan layak dari pihak majikan/perusahaan.
6. Jaminan perlindungan dan keselamatan diri dan kepentingan selama hubungan kerja berlangsung.
7. Penjelasan dan kejelasan status, waktu dan cara kerjanya pada majikan/perusahaan.

¹¹ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Cet. 2, (Sinar Grafika: Jakarta, 2011) hal. 14

¹² *Ibid.*, hal. 15

8. Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak dipenuhi, kecuali dalam toleransi khusus yang ditetapkan lain oleh pegawai pengawas.¹³

1.5.3.2 Kewajiban Pekerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja. Dalam hubungan kerja pasti muncul kewajiban-kewajiban para pihak. Adapun kewajiban-kewajiban pekerja/buruh adalah sebagai berikut:

- a. Wajib melakukan pekerjaan sesuai dengan isi perjanjian yang telah disepakati oleh para pihak. Dalam melaksanakan isi perjanjian, pekerja melakukan sendiri apa yang menjadi pekerjaannya. Akan tetapi, dengan seizing pengusaha/majikan pekerjaan tersebut dapat digantikan oleh orang lain.
- b. Wajib menaati aturan dan petunjuk dari pengusaha/majikan. Aturan-aturan yang wajib ditaati tersebut antara lain dituangkan dalam tata tertib perusahaan dan peraturan perusahaan. Perintah-perintah yang diberikan oleh majikan wajib ditaati pekerja sepanjang diatur dalam perjanjian kerja, Undang-Undang dan kebiasaan setempat.

¹³ A. Ridwan Sutedi, *Hukum Perburuhan dalam Tanyak Jawab*, (Balai Akasara: Jakarta, 1990), hal. 45

- c. Kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda apabila pekerja dalam melakukan pekerjaannya akibat kesengajaan atau karena kelalaiannya sehingga menimbulkan kerugian, kerusakan, kehilangan atau lain kejadian yang sifatnya tidak menguntungkan atau merugikan majikan, maka atas perbuatan tersebut pekerja wajib menanggung resiko yang timbul.
- d. Kewajiban untuk bertindak sebagai pekerja yang baik. Pekerja wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti yang tercantum dalam perjanjian kerja. Selain itu, pekerja juga wajib melaksanakan apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan menurut peraturan perundang-undangan, kepatutan, maupun kebiasaan

1.5.3.3 Hak Pengusaha

Pengusaha berhak membuat peraturan perusahaan. Pembuatan peraturan perusahaan ini berdasarkan Pasal 1 bagian a Peraturan Menteri Nomor 02/MEN/1978 tentang Peraturan Perusahaan dan Perundingan Pembuatan Perjanjian Perburuhann yang menyatakan bahwa peraturan perusahaan adalah suatu peraturan yang dibuat secara tertulis yang memuat ketentuan tentang syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan.

Sedangkan menurut Pasal 1 angka 20 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh

pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Jadi peraturan perusahaan merupakan peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang berisi syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Peraturan perusahaan hanya dibuat secara sepihak oleh pengusaha yang mempunyai pekerja/buruh lebih dari 25 orang. Dalam pembuatan peraturan perusahaan pekerja/buruh tidak ikut serta menentukan isinya, oleh karena itu ada yang menyatakan bahwa peraturan perusahaan adalah peraturan yang berisi terpisah dari perjanjian kerja.

1.5.3.4 Kewajiban Pengusaha

Kewajiban yang harus dilakukan oleh seorang pengusaha yaitu :

- 1) Membayar Upah Secara umum adalah pembayaran yang diterima pekerja/buruh selama ia melakukan pekerjaan. Bagi pengusaha upah adalah biaya produksi yang harus ditekan serendahrendahnya agar hanya barangnya nanti tidak terlalu rugi atau keuntungan menjadi lebih tinggi. Menurut Pasal 1 angka 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau Peraturan Perundang-

undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

- 2) Memberikan Surat Keterangan, Kewajiban memberikan surat keterangan dapat dikatakan sebagai kewajiban tambahan dari seorang pengusaha. Pihak pengusaha memberi Surat Keterangan (referensi) tentang pekerjaan pekerja/buruh sewaktu hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha berakhir. Dalam hal ini pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atau kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja waktu tertentu untuk pertama kali (Pasal 154 huruf b Undang-Undang No. 13 Tahun 2003).
- 3) Memberikan Waktu Istirahat Mingguan dan Hari Libur Pengusaha wajib mengatur pekerjaan sedemikian rupa sehingga pekerja/buruh tidak harus melakukan pekerjaan pada hari minggu dan hari-hari yang dipersamakan dengan hari minggu menurut kebiasaan setempat untuk pekerjaan yang diperjanjikan. Biasanya istirahat mingguan 1 hari saja setiap kerja seminggu, namun untuk waktu kerja 5 hari maka istirahat mingguan adalah 2 hari pada umumnya jatuh pada hari sabtu dan minggu. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b Undang-Undang No. 13 Tahun

2003 yang menyatakan bahwa Istirahat mingguan 1 hari untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 2 hari untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu. Pengusaha dapat memperkerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

1.5.4 Tinjauan Umum Perlindungan Hukum Pekerja

1.5.4.1 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.¹⁴

Dengan maksud penjelasan tersebut bahwa rakyat mempunyai hak, kewajiban dan kedudukan yang memerlukan

¹⁴ Asri 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 baik dalam hubungan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum maupun dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi.

1.5.4.2 Pengertian Perlindungan Hukum Pekerja

Peran serta pekerja/buruh dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan resiko dan tanggung jawab serta tantangan yang dihadapinya. Oleh karena itu kepada mereka dirasakan perlu untuk diberikan perlindungan hukum, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan sehingga pada giliranya akan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Menyadari akan pentingnya pekerja dan buruh bagi pengusaha dan pemerintah maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatanya dalam menjalankan pekerjaan, demikian pula diperlukan usaha perlindungan pekerja atau buruh agar mengurangi dari resiko yang akan terjadi dalam pekerjaanya yang dijalani. Tujuan perlindungan pekerja yakni adalah menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah untuk itu pengusaha atau pemerintah wajib melaksanakan ketentuan perlindungan pekerja tersebut sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perlindungan hukum pekerja sangat mendapat perhatian hal ini terbukti dalam beberapa perundang-undangan yang diantaranya

terdapat dalam beberapa pasal dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur hal yang diantaranya sebagai berikut:

1. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan terhadap pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
2. Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
3. Setiap pekerja/buruh berhak mendapat perlakuan yang sama.
4. Setiap pekerja berhak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

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

- 1) Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan pekerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila pekerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.
- 2) Perlindungan sosial, yaitu perlindungan pekerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
- 3) Perlindungan teknis, yaitu perlindungan pekerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.¹⁵

¹⁵ Zainal Asikin, et al, op.cit, hal. 97

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

1.5.5 Tinjauan Umum Keselamatan

1.5.5.1 Keselamatan Kerja

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat K3 adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Keselamatan kerja bertalian dengan kecelakaan kerja, yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja atau dikenal dengan istilah kecelakaan industri. Kecelakaan industri ini secara umum dapat diartikan sebagai suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas.¹⁶

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

¹⁶ Lalu Husni. 2005. *Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

para pekerja. Hal ini memerlukan pencerahan pekerja 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 pekerja yang bersangkutan untuk dapat mempertinggi mutu pekerjaan, peningkatan produksi dan produktivitas kerja.

Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja bahwa setiap pekerja 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.

1.6. Metode Penelitian

1.6.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kepustakaan yang bersifat yuridis empiris yang dengan kata lain adalah jenis penelitian hukum sosiologis dan dapat disebut pula dengan penelitian lapangan, yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataannya di masyarakat.¹⁷ Menurut Soetandyo W. Penelitian yuridis empiris merupakan suatu penelitian yang berupa studi – studi empiris untuk menemukan teori – teori mengenai proses terjadinya dan mengenai proses bekerjanya hukum di dalam masyarakat.¹⁸ Yang dimulai dengan analisis terhadap permasalahan hukum baik yang berasal dari literatur maupun peraturan perundang-undangan, khususnya Undang - Undang Ketenagakerjaan, peraturan pelaksanaannya dan peraturan lainnya yang terkait. Kemudian dilanjutkan dengan menggunakan data primer yang bertujuan menemukan hubungan antara beberapa gejala yang ditelaah.¹⁹

1.6.2 Sumber Data

Adapun jenis bahan hukum yang digunakan adalah data sekunder melalui studi dokumen - dokumen, untuk memperoleh data

¹⁷ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Jakarta: Sinar Grafika, 2002, hal.15.

¹⁸ Jonaedi Efendi, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Preradamedia Grup, Jakarta, 2016, hal 150

¹⁹ Soeryono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, cet.3, (Jakarta: UI-Press, 1986), hal. 53.

yang diambil dari bahan kepustakaan. Jenis bahan hukum yang digunakan adalah :

1. Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang mengikat berupa peraturan perundang-undangan yaitu KUHPerdara (*Burgelijk Wetboek*), Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012.
2. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan pustaka yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer antara lain berupa hasil penelitian, artikel/jurnal hukum, literatur-literatur dan rancangan undang-undang.
3. Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder, antara lain berupa kamus hukum, ensiklopedia dan sebagainya.²⁰

1.6.3 Metode Pengumpulan Data dan Pengolaan Data

Untuk mendapatkan bahan hukum yang diperlukan dalam penulisan proposal skripsi ini diperoleh dengan cara sebagai berikut:

1. Studi Pustaka/ Dokumen

Studi dokumen merupakan langkah awal dari setiap penelitian hukum. Studi dokumen bagi penelitian hukum meliputi

²⁰ Soeryono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, cet.3, (Jakarta: UI-Press, 1986), hal. 53.

studi bahan-bahan hukum yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.²¹ Data kepustakaan yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, buku-buku, dokumen resmi, publikasi dan hasil penelitian.²²

2. Wawancara

Terhadap data lapangan (primer) dikumpulkan dengan teknik wawancara tidak terarah (*non-directive interview*) atau tidak terstruktur (*free flowing interview*) yaitu dengan mengadakan komunikasi langsung kepada informan dengan menggunakan pedoman wawancara (*interview guide*) guna mencari informasi yang akurat dari informan yang terkait secara langsung.²³

1.6.4 Metode Analisis Data

Penulis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis data berupa metode analisis data kualitatif, yaitu penelitian yang menekankan kepada data-data yang diperoleh penulis dari buku-buku, artikel, jurnal ilmiah dan perundang-undangan.

1.6.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penulisan proposal skripsi ini, penulis melakukan penelitian di CV. Waru Karya

²¹ Amirudin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010, hal. 68.

²² Zainuddin Ali, *Op.Cit.*, hal.107

²³ Amiruddin Zainal Asikin, 2006, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Rajawali Pers, hal 45

Waktu penelitian ini adalah 3 (tiga) bulan dimulai sejak bulan Januari 2020 sampai Maret 2020. Penelitian ini mulai dilaksanakan pada bulan Januari pada minggu pertama, yang meliputi tahap persiapan penelitian yakni pengajuan judul (pra proposal), acc judul, permohonan surat ke Instansi, pencarian data, bimbingan penelitian, dan penulisan penelitian.

1.6.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah proposal skripsi ini, maka kerangka dibagi menjadi beberapa bab yang terdiri dari beberapa sub bab, proposal ini dengan judul “**Pelaksanaan Perlindungan Keselamatan Kerja di CV. Waru Karya**” Yang dalam pembahasannya dibagi menjadi 4 (Empat) bab. Sebagaimana diuraikan secara menyeluruh tentang produk permasalahan yang akan dibahas dalam proposal skripsi ini.

Bab *Pertama* merupakan pendahuluan. Pendahuluan berisi uraian atau gambaran mengenai topik yang dibahas dalam proposal ini. Dalam bab 1 ini dibagi menjadi beberapa sub bab yaitu latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka dimana kajian pustaka menjelaskan tentang dasar hukum dan teori-teori untuk mendukung pembahasan dalam proposal ini, metodologi penelitian dimana yang digunakan untuk membahas proposal ini yaitu metodologi yuridis empiris.

Bab *Kedua* merupakan pembahasan dari rumusan masalah yang pertama mengenai pelaksanaan perlindungan keselamatan kerja di CV. Waru Karya yang terdiri dari beberapa sub bab, sub bab yang pertama yaitu membahas tentang gambaran umum CV. Waru Karya dan sub bab kedua membahas tentang pelaksanaan perlindungan keselamatan kerja di CV. Waru Karya berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012.

Bab *Ketiga* merupakan pembahasan dari rumusan masalah yang kedua mengenai upaya peningkatan keselamatan kerja di CV. Waru Karya yang terdiri dari beberapa sub bab, sub bab yang pertama yaitu membahas tentang hambatan dalam mencegah kecelakaan kerja dan sub bab kedua membahas tentang upaya peningkatan keselamatan kerja yang dilakukan oleh CV. Waru Karya.

Bab *Keempat* merupakan bab penutup terdiri atas ringkasan dari seluruh uraian / kesimpulan dan saran atas pokok permasalahan yang dianjurkan terhadap pihak-pihak yang berkepentingan.