

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Hukum merupakan suatu tatanan yang mengatur segala perbuatan manusia. Tatanan tersebut berupa suatu sistem aturan. Hukum bukan merupakan suatu hal yang seperti diketahui oleh masyarakat awam, yaitu sebuah peraturan. Akan tetapi hukum merupakan suatu kesatuan yang dapat dipahami melalui sebuah sistem yang terkandung seperangkat peraturan di dalamnya.<sup>1</sup> Dengan adanya hukum dapat menciptakan keamanan dan ketertiban bagi masyarakat, terkadang juga hukum dapat menimbulkan kerusakan dalam masyarakat.<sup>2</sup> Oleh karenanya hukum dan masyarakat harus selaras guna hukum dapat mengatur masyarakat agar menciptakan keamanan dan ketertiban.

Indonesia yang juga merupakan negara kepulauan dengan ribuan pulau yang dimiliki menjadikan Indonesia sebagai negara yang memiliki populasi penduduk yang sangat tinggi, berdasarkan data yang diperoleh dari Dukcapil Kemendagri, jumlah penduduk Indonesia pada saat ini telah mencapai 273 Juta penduduk.<sup>3</sup> Dengan populasi penduduk yang begitu tinggi tersebut maka Indonesia juga mengalami perkembangan ekonomi yang begitu tinggi yang juga dibarengi dengan kebutuhan hidup masyarakat yang juga tinggi. Dengan tingginya angka kebutuhan hidup masyarakat

---

<sup>1</sup> Hans Kelsen, 2014, "*Teori Umum Tentang Hukum dan Negara*", (Bandung: Nusa Media), Hal. 3

<sup>2</sup> Tuti Haryanti, 2014, "*Hukum dan Masyarakat*", Jurnal Tahkim, Vol. 10, No. 2, Hal. 161

<sup>3</sup> Sekretariat Kementerian Dalam Negeri, 2022, "*273 Juta Penduduk Indonesia Terupdate Versi Kemendagri*" <https://dukcapil.kemendagri.go.id/berita/baca/1032/273-juta-penduduk-indonesia-terupdate-versi-kemendagri> Diakses pada 27 Februari 2023 pada pukul 18.15 WIB.

Indonesia, maka dapat menimbulkan masalah-masalah yang lain yakni seperti jumlah sumber daya manusia yang terus meningkat yang tidak diimbangi dengan jumlah lowongan pekerjaan yang merata.

Sebagai Warga Negara Indonesia, negara memberikan hak kepada masyarakat untuk mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak. Hak tersebut berdasarkan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun. Dari pasal tersebut dapat diketahui bahwa pekerjaan merupakan suatu hal yang dibutuhkan bagi setiap orang guna memenuhi kebutuhan hidup dan menciptakan kesejahteraan. Negara memiliki peran sebagai salah satu manajemen ketenagakerjaan guna mengatur kehidupan masyarakat untuk dapat menjadi lebih baik, dalam hal apabila semua warga negara Indonesia yang memiliki kehendak untuk bekerja dan mampu untuk bekerja agar dapat diberikan pekerjaan karena hal tersebut merupakan haknya. Dengan hal tersebut warga negara sebagai pekerja dapat menjalani hidup yang layak sebagai manusia dan memiliki hak-hak yang telah dilindungi oleh hukum.<sup>4</sup>

Tenaga kerja merupakan modal penting dalam pergerakan roda pembangunan nasional. Dengan banyaknya populasi penduduk di Indonesia maka hal tersebut juga membuat banyaknya sumber daya manusia yang bergerak pada bidang ketenagakerjaan. Buruh-buruh dalam jumlah besar banyak dipekerjakan oleh perusahaan-perusahaan untuk mengejar target agar dapat meningkatkan omset atau meningkatkan produk untuk dapat

---

<sup>4</sup> Dani Purwanto, dkk, 2020, "*Optimialisasi Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Aspek Keselamatan Kerja Pada Proyek Konstruksi di Wilayah Bogor*". Jurnal Ilmiah *Living Law*, Vol. 12, No. 1, Hal. 41-53

memiliki daya saing dalam pasar. Sebagaimana yang telah disebutkan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pada alinea ke-empat yang menyebutkan bahwa negara Indonesia memiliki tujuan untuk dapat mewujudkan keadilan sosial dan kesejahteraan umum bagi seluruh rakyat Indonesia.

Untuk dapat mewujudkan tujuan dari negara Indonesia tersebut, maka pembangunan nasional merupakan salah satu perwujudan yang juga dengan memanfaatkan ilmu pengetahuan serta teknologi. Dalam hal melakukan pembangunan nasional, pemerintah Indonesia diharapkan agar dapat meningkatkan pembangunan dari segala bidang dan dilakukan secara merata di seluruh wilayah Indonesia. Sebagai upaya untuk mewujudkan kesejahteraan bagi masyarakat Indonesia maka perlu diadakannya pelaksanaan pembangunan fisik maupun non-fisik yang dimana hal tersebut memiliki peranan penting bagi kesejahteraan masyarakat.<sup>5</sup> Pelaksanaan pembangunan untuk mewujudkan kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat harus disertai dengan hasil-hasil pembangunan yang dapat dinikmati oleh seluruh rakyat secara adil dan merata untuk peningkatan kesejahteraan lahir dan batin. Pada sisi yang lain, berhasilnya suatu pembangunan juga bergantung pada partisipasi oleh masyarakat yang memiliki arti bahwa pembangunan harus dilaksanakan dengan merata oleh segenap lapisan masyarakat.

Jasa konstruksi memegang peranan yang penting dan strategis yang dimana jasa konstruksi dapat memproduksi pembangunan fisik berupa

---

<sup>5</sup> Sulistijo Sidarto Mulyo dan Budi Santoso, 2018, "*Proyek Infrastruktur dan Sengketa Konstruksi*". (Jakarta: Prenadamedia Group), Hal. 186

bangunan dan juga bentuk fisik yang lainnya seperti sarana atau prasarana yang dapat menunjang pertumbuhan dan perkembangan di berbagai bidang baik itu pada bidang ekonomi, sosial, dan budaya yang dapat mewujudkan kehidupan yang sejahtera, adil, dan makmur bagi masyarakat sebagaimana tujuan yang telah disebutkan pada pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Tidak hanya berperan sebagai pendukung di bidang pembangunan, jasa konstruksi juga memiliki peran sebagai pendukung dan berkembangnya berbagai industri seperti pada industri barang dan jasa seperti alat atau penunjang lainnya yang penyelenggaraannya diperlukan untuk penunjang pekerjaan konstruksi.

Pada perkembangan zaman yang semakin maju seperti pada saat ini, bantuan dari alat-alat yang dapat membantu dan membuat pekerjaan manusia semakin mudah merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dari pekerjaan manusia. Seperti dengan adanya alat, maka dengan berfungsinya alat sebagai pembantu pekerjaan manusia maka produktivitas dapat meningkat serta kualitasnya yang juga dapat meningkat.<sup>6</sup> Dengan adanya alat seperti mesin dapat memiliki dampak positif yaitu dapat meringankan pekerjaan manusia. Akan tetapi kehadiran alat berupa mesin tersebut juga dapat memiliki dampak negatif yakni terjadi apabila pada suatu waktu mesin tersebut rusak ataupun jatuh yang mana hal tersebut dapat menyebabkan kecelakaan kerja.

Kecelakaan kerja tersebut dapat terjadi ketika manusia melakukan kontak dengan alat, material, dan lingkungan tempat dia berada. Kecelakaan

---

<sup>6</sup> Lalu Husni, 2014, "*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*", (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada), Hal. 133

kerja dapat terjadi dikarenakan suatu kondisi dimana alat atau material yang telah lama sehingga berfungsi dengan kurang baik atau berbahaya. Kecelakaan juga dapat terjadi dikarenakan manusia itu sendiri yaitu kelalaian yang disebabkan oleh pekerja atau *human error*.

Industri yang bergerak pada bidang konstruksi secara umum adalah kegiatan atau usaha yang memiliki keterkaitan dengan penyiapan lahan, proses konstruksi, perubahan, perbaikan terhadap bangunan yang perlu diperbaiki, infrastruktur, dan fasilitas yang lain.<sup>7</sup> Industri yang bergerak pada bidang jasa konstruksi merupakan bidang yang memiliki resiko tinggi terjadinya kecelakaan kerja dibanding sektor yang lain. Dikutip dari situs konstruksi media, jumlah kecelakaan kerja di industri pada bidang konstruksi pada tahun 2020 memiliki angka yang tinggi dibanding yang lain yaitu sebesar 32% dari jumlah kecelakaan kerja di Indonesia. Jumlah tersebut merupakan yang terbanyak apabila dibandingkan dengan industri pada bidang yang lain seperti industri manufaktur sebesar 31,6% kasus kecelakaan kerja, di bidang transportasi sebesar 5,3% kasus kecelakaan kerja, di bidang kehutanan sebesar 5,3% kasus kecelakaan kerja, dan di bidang pertambangan sebesar 2,6% kasus kecelakaan kerja.<sup>8</sup>

Dibalik keberhasilan industri pada bidang jasa konstruksi, tenaga kerja atau pekerja merupakan orang yang paling berjasa. Mengingat pentingnya jasa pekerja bagi perusahaan jasa konstruksi, pemerintah, dan

---

<sup>7</sup> Seng Hasen, 2015, "*Manajemen Kontrak Konstruksi*", (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama), Hal. 3

<sup>8</sup> Hasanuddin, 2022, "*Konstruksi Penyumbang Terbesar Kecelakaan Kerja di Indonesia*" <https://konstruksimedia.com/konstruksi-penyumbang-terbesar-kecelakaan-kerja-di-indonesia/infrastruktur/> diakses pada 08 Maret 2023 pukul 21.00 WIB

masyarakat maka diperlukan pemikiran bagi pekerja agar dapat menjaga keselamatannya dalam melakukan suatu pekerjaan. Secara yuridis, jaminan pemberian hak kesehatan bagi pekerja diatur dalam pasal 166 ayat 1 dan 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 tahun 2009 tentang Kesehatan yang menyatakan bahwa pengusaha wajib memberikan jaminan kesehatan kepada pekerjanya. Jaminan tersebut berupa upaya pencegahan, peningkatan, pengobatan, dan pemulihan, serta wajib menanggung seluruh biaya pemeliharaan kesehatan pekerja.<sup>9</sup> Dalam ayat 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 tahun 2009 tentang Kesehatan juga menyatakan bahwa pengusaha juga menanggung biaya atas gangguan kesehatan pekerjanya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pada industri yang bergerak pada bidang konstruksi, Keamanan, Keselamatan, dan Kesehatan Kerja (untuk selanjutnya disebut K3) merupakan faktor yang harus diperhatikan. Hal tersebut dikarenakan jika pekerja mengalami sakit atau juga mengalami kecelakaan kerja maka hal tersebut dapat memiliki dampak terhadap diri sendiri, keluarga, lingkungan, serta perusahaan tempat pekerja tersebut bekerja. Pemerintah Indonesia telah mengundang aturan terkait perlindungan terhadap pekerja sejak lama, yaitu dengan diundangkannya Undang-Undang No. 1 Tahun pada Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja. Keamanan, Keselamatan, dan Kesehatan Kerja (untuk selanjutnya disebut UU K3) merupakan salah satu aspek perlindungan terhadap pekerja yang juga diatur dalam Undang-

---

<sup>9</sup> Indra Rahmatullah, 2020, "*Jaminan Hak Kesehatan Pekerja Work From Office Selama Masa PSBB Covid-19*", Adalah Buletin Hukum dan Keadilan, Vol. 4, No. 1, Hal. 60

Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (untuk selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) pada pasal 35 ayat (3) yang menyatakan bahwa pemberi kerja dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.<sup>10</sup>

Hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan kerja, moral, dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat merupakan hak bagi pekerja atau buruh sebagaimana yang telah disebutkan pada Pasal 86 UU Ketenagakerjaan. Selain dalam UU Ketenagakerjaan, diatur pula terkait Keamanan, Keselamatan, dan Kesehatan pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2017 Tentang Jasa Konstruksi dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan Kerja atau SMK 3.

Berkaitan dengan keselamatan, dikutip dari Detikjatim terdapat kecelakaan yang terjadi pada tahun awal tahun 2022 yaitu pada tanggal 1 (satu) Januari tahun 2022 telah terjadi kecelakaan kerja oleh pekerja konstruksi pada proyek yang mengerjakan pembangunan rumah. Korban kecelakaan kerja tersebut mengalami kecelakaan saat memasang kerangka baja ringan untuk atap rumah yang berada di lantai tiga yang memiliki ketinggian sekitar 11,7 meter dari lantai dasar. Pada saat memasang baja ringan tersebut, korban tiba-tiba terpeleset dan kemudian langsung terjatuh ke lantai dasar dari ketinggian sekitar 11,7 meter. Diketahui pula pada saat

---

<sup>10</sup> *Ibid.* Hal. 60.

melakukan pemasangan baja ringan kerangka atap dengan ketinggian 11,7 meter tersebut korban tidak memakai peralatan pelindung. Akibatnya korban tersebut tewas dengan kondisi luka parah di bagian kepala.<sup>11</sup>

PT. Sasmito merupakan badan usaha yang bergerak pada bidang jasa konstruksi terutama proyek konstruksi bangunan. PT. Sasmito dengan jumlah pekerjanya yang cukup banyak dengan bergerak di bidang jasa konstruksi menjadikan PT. Sasmito sebagai perusahaan yang menggunakan alat-alat yang menunjang atau membantu dalam melakukan konstruksi sehingga hal tersebut menimbulkan resiko bagi pekerjanya yang menggunakan alat-alat tersebut. PT. Sasmito juga memiliki perlindungan bagi pekerjanya. Perlindungan tersebut sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Terkait perlindungan tersebut mencakup segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja. Bentuk perlindungan tersebut antara lain membentuk prosedur khusus atau standar operasional prosedur dalam kegiatan-kegiatan terkait bidang konstruksi. Selain itu PT. Sasmito juga memberikan jaminan sosial melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (untuk selanjutnya disebut BPJS).

Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional sebagaimana telah diubah beberapa kali yang terakhir melalui Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 4 tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan

---

<sup>11</sup> Enggran Eko Budiarto, 2022, "Pekerja Konstruksi Asal Sidoarjo Tewas Jatuh dari Lantai 3 di Mojokerto" <https://www.detik.com/jatim/berita/d-5924097/pekerja-konstruksi-asal-sidoarjo-tewas-jatuh-dari-lantai-3-di-mojokerto> diakses pada tanggal 28 Februari tahun 2023.

Sektor Keuangan, PT. Sasmito memberikan jaminan kesehatan bagi pekerjanya melalui BPJS Kesehatan. Selain itu PT. Sasmito juga menyediakan perlindungan bagi pekerjanya melalui BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Pada program jaminan kehilangan pekerjaan yang diberikan PT. Sasmito diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan yang mencakup jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian.

PT. Sasmito sebagai perusahaan yang bergerak dan mengembangkan kompetensinya pada bidang jasa konstruksi yang juga dengan jumlah pekerja/tenaga kerja yang dimiliki tentunya menjadikan perusahaan tersebut memiliki pekerjaan dengan resiko kecelakaan kerja yang tinggi terutama bagi pekerja/tenaga kerja yang bekerja di lapangan atau dalam hal ini yaitu yang bekerja langsung di proyek konstruksi yang sedang dikerjakan oleh PT Sasmito. Berdasarkan laporan Triwulan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (untuk selanjutnya disebut P2K3) PT. Sasmito mulai triwulan 1 (satu) 2016 hingga triwulan 2 (dua) 2023 jumlah kecelakaan kerja pada tahun 2016 berjumlah 4 (empat) insiden, pada 2017 berjumlah 1 (satu) insiden, pada tahun 2018 berjumlah 3 (tiga) insiden, dan pada tahun 2019 berjumlah 1 (satu) insiden. Sedangkan untuk tahun 2020 hingga tahun 2023 triwulan 2 (dua) tidak ada insiden terkait kecelakaan kerja.

Pada dasarnya setiap pekerja memiliki hubungan kerja dengan pemberi kerja. Hubungan kerja tersebut terikat pada suatu perjanjian.

Perjanjian tersebut adalah perjanjian kerja. Berdasarkan pasal 1313 KUH Perdata perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya. Perjanjian kerja atau *Arbeidsoverenkoms* diatur dalam pasal 1601a KUH Perdata atau lebih rigitnya diatur dalam pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan. Menurut Imam Soepomo Perjanjian kerja dapat diartikan sebagai suatu perjanjian dimana pihak pertama yaitu buruh mengikatkan diri untuk bekerja menerima upah pada pihak lainnya dan majikan yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.<sup>12</sup> Di dalam UU Ketenagakerjaan ketentuan mengenai perjanjian kerja diatur dalam bagian hubungan kerja. Dalam UU tersebut terdapat pokok-pokok dari perjanjian kerja seperti asas dalam penyusunan perjanjian kerja, syarat perjanjian kerja, serta klasifikasi perjanjian kerja yang dibedakan dalam hal ini Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT).

Pada PT. Sasmito, terdapat 2 (dua) jenis perjanjian yang digunakan yaitu PKWT dan PKWTT. Singkatnya PKWTT digunakan untuk pekerja utama dalam PT. Sasmito dan pekerja lapangan menggunakan PKWT. Terkait pemberi kontrak PKWTT menggunakan pihak ketiga yaitu menggunakan alih daya atau *outsourcing*. Dasar hukum dari alih daya berada pada pasal 64 UU Ketenagakerjaan. Dalam pasal tersebut berisi perusahaan dapat menyerahkan Sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada

---

<sup>12</sup> Cristoforus Valentino Alexander Putra, 2017, "*Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja*" Jurnal Kertah Parthika, Vol. 39, No. 1, Hal. 68, lihat Djumaidi, 2004, "*Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*", (Jakarta: Raja Grafindo), Hal. 29

perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Jika berdasarkan penelitian sebelumnya, terdapat penelitian lain yang membahas terkait perlindungan hukum pada perusahaan yang bergerak bukan di bidang jasa konstruksi. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu mengenai perlindungan hukum terhadap keselamatan kerja diantaranya:

Tabel 1.1 Tabel Penelitian Sebelumnya

NO	NAMA	JUDUL	RUMUSAN MASALAH	PERSAMAAN	PERBEDAAN
1.	Zefanya Prabowo	Pertanggungjawaban dan Perlindungan Hukum Untuk Keamanan, Keselamatan, Kesehatan, dan Keberlanjutan Kerja Bagi Tenaga Kerja Konstruksi Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2017 Tentang Jasa Konstruksi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana implikasi dari adanya kewajiban sertifikasi tenaga kerja konstruksi dalam UU Jasa Konstruksi 2017 terhadap hubungan kerja antara penyedia jasa dengan tenaga kerja konstruksi di Indonesia?</li> <li>2. Dapatkah kewajiban sertifikasi tenaga kerja konstruksi menimbulkan pengalihan tanggung jawab hukum dan perlindungan hukum mengenai keamanan, keselamatan, kesehatan, dan keberlanjutan dari penyedia jasa dan/atau pengguna jasa kepada tenaga kerja konstruksi di Indonesia?</li> <li>3. Bagaimana harmonisasi peraturan perundang-undangan tentang pertanggungjawaban dan perlindungan hukum untuk keamanan, keselamatan, kesehatan, dan keberlanjutan dalam penyelenggaraan jasa konstruksi bagi penyedia jasa</li> </ol>	Persamaan dari kedua penelitian tersebut adalah membahas perlindungan hukum mengenai kesehatan, dan keselamatan kerja.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penelitian sebelumnya menitik beratkan terkait implikasi dari kewajiban sertifikasi kompetensi kerja terhadap keamanan, keselamatan, kesehatan, dan keberlanjutan bagi tenaga kerja konstruksi</li> <li>2. Penelitian sebelumnya mengkaji mengenai harmonisasi peraturan perundang-undangan tentang jasa konstruksi serta keamanan, keselamatan, kesehatan, dan keberlanjutan konstruksi bagi tenaga kerja jasa konstruksi di Indonesia</li> </ol>

			dan pengguna jasa terhadap tenaga kerja konstruksi di Indonesia?		
2.	Verri Octavian dan Panji Septiawan	Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi Pekerja Proyek Konstruksi Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT. Cipta Mutu Konstruksi Kota Depok	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimanakah pelaksanaan perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan kerja di PT Cipta Mutu Konstruksi, Kota Depok terhadap tenaga kerja sudah sesuai Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?</li> <li>2. Bagaimanakah peran pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja konstruksi PT Cipta Mutu Konstruksi, Kota Depok?</li> </ol>	Persamaan dari kedua penelitian tersebut yaitu sama-sama membahas perlindungan hukum mengenai kesehatan dan keselamatan kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penelitian sebelumnya menitik beratkan mengenai alasan-alasan perusahaan belum menerapkan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja</li> <li>2. Penelitian sebelumnya menitik beratkan peran pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum kesehatan dan keselamatan kerja bagi pekerja konstruksi PT. Cipta Mutu Konstruksi, Kota Depok</li> </ol>
	\				

3.	Husnul Khotimah Aziz	Analisis Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Tenaga Kerja Perempuan Yang Bekerja Di Malam Hari (Studi Kasus Bioskop XXI Mall Ratu Indah Makasar	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana pemberian hak-hak tenaga kerja perempuan yang bekerja di malam hari?</li> <li>2. Bagaimana kesesuaian pelaksanaan perlindungan hukum terhadap keselamatan kerja bagi pekerja/buruh perempuan di bioskop studio XXI Mall Ratu Indah Makassar dengan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003?</li> </ol>	Persamaan dari kedua penelitian tersebut yaitu sama-sama membahas perlindungan hukum mengenai kesehatan dan keselamatan kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pada penelitian sebelumnya, menitikberatkan hak-hak bagi tenaga kerja perempuan saja.</li> <li>2. Pada penelitian sebelumnya, menitikberatkan pada hak-hak pekerja yang berupa penyediaan kendaraan pribadi bagi pekerja yang pulang di malam hari.</li> </ol>
----	----------------------	---	--	---	--

Dari ketiga penelitian tersebut terdapat perbedaan dengan penelitian kali ini yaitu penelitian kali ini adanya upaya internal dari perusahaan guna menerapkan K3. Upaya internal tersebut seperti adanya investigasi pasca terjadinya kecelakaan kerja, adanya *managing control* secara rutin agar tidak ada kecelakaan kerja, dan upaya internal tersebut dinilai cukup efektif karena pada dasarnya terdapat parameter dalam membentuk peraturan perusahaan terkait K3 dan investigasi pasca terjadinya kecelakaan kerja.

Jika berdasarkan laporan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagaimana disebutkan diatas, kecelakaan kerja semua berasal dari pekerja PKWT dan perjanjiannya langsung antara PT. Sasmito dan pekerja. Oleh sebab itu dalam PT. Sasmito memberikan berbagai upaya terkait pemulihan akibat kecelakaan kerja. Berdasarkan pemaparan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait perlindungan hukum atas keselamatan kerja pada perusahaan jasa konstruksi. Penelitian tersebut akan dituangkan dalam bentuk skripsi yang memiliki judul “**IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM ATAS KESELAMATAN KERJA PADA PERUSAHAAN JASA KONSTRUKSI (STUDI DI PT. SASMITO)**”

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti terkait:

1. Bagaimana implementasi perlindungan hukum atas keselamatan kerja pada perusahaan jasa konstruksi berdasarkan studi kasus kecelakaan kerja pada PT. Sasmito?

2. Apa kendala dan upaya perlindungan hukum atas keselamatan kerja pada perusahaan jasa konstruksi berdasarkan studi kasus kecelakaan kerja pada PT. Sasmito?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan di atas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis implementasi perlindungan hukum atas keselamatan kerja pada perusahaan jasa konstruksi berdasarkan studi kasus kecelakaan kerja pada PT. Sasmito.
2. Untuk menganalisis kendala dan upaya perlindungan hukum atas keselamatan kerja pada perusahaan jasa konstruksi berdasarkan studi kasus kecelakaan kerja pada PT. Sasmito.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan sumbangsih pemikiran secara teori dalam pengembangan ilmu hukum di Indonesia khususnya pada bidang ilmu perdata terkait dengan hukum ketenagakerjaan.
  - b. Dapat memberikan bahan referensi bagi pembaca dan juga memberikan gambaran atau referensi guna penelitian terkait selanjutnya.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan/atau evaluasi yang bermanfaat bagi para pihak-pihak yang sebagai pekerja di perusahaan jasa konstruksi.
- b. Penelitian ini merupakan salah satu syarat penulis untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

## 1.5. Tinjauan Pustaka

### 1.5.1. Perlindungan hukum

Berikut merupakan beberapa pendapat dari para ahli terkait dengan Perlindungan Hukum:<sup>13</sup>

1. Menurut Soekanto, perlindungan hukum pada dasarnya diberikan melalui perantara dalam hal ini yaitu perangkat hukum kepada subyek hukum. Lebih lanjut, menurut Soekanto terdapat lima faktor lain yang dapat mempengaruhi proses penegakan hukum dan perlindungan hukum yaitu faktor undang-undang, faktor penegak hukum, faktor sarana atau fasilitas pendukung, faktor masyarakat, dan faktor kebudayaan. Faktor undang-undang adalah peraturan tertulis yang dibuat oleh penguasa yang sah. Faktor penegak hukum adalah pihak-pihak yang terlibat dalam penegakan hukum. Faktor sarana atau fasilitas pendukung adalah sumber daya manusia yang terampil dan alat-alat yang memadai. Faktor masyarakat adalah lingkungan tempat

---

<sup>13</sup> Tim Hukum Online, 2022, “Teori-Teori Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli” <https://www.hukumonline.com/berita/a/teori-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli-lt63366cd94dcbc?page=2> , Diakses pada 28 Februari 2023 pukul 22.00 WIB

hukum yang berlaku dan diterapkan, dan penerimaan dalam masyarakat akan hukum yang berlaku yang dapat diyakini sebagai kunci kedamaian. Sedangkan faktor kebudayaan adalah hasil karya, cipta, dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia dalam menjalani pergaulan di kehidupan.

2. Setiono berpendapat bahwa perlindungan hukum adalah Tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan yang sewenang-wenang dari penguasa yang dirasa bertentangan dengan aturan hukum. Selain itu, Setiono menyatakan bahwa fungsi dari perlindungan hukum yaitu guna menciptakan ketertiban serta ketentraman bagi manusia agar dapat menikmati martabatnya sebagai manusia.
3. C.S.T Kansil berpendapat bahwa perlindungan hukum adalah serangkaian Tindakan hukum atau upaya hukum yang harus dilakukan oleh aparat penegak hukum guna memberikan rasa aman bagi masyarakat, baik itu secara mental maupun fisik, dari gangguan atau ancaman yang datang dari pihak manapun.
4. Menurut Satjipto Rahardjo yang terinspirasi dari tujuan hukum yang dikemukakan oleh Fitzgerald yang dimana Fitzgerald menyebutkan bahwa tujuan hukum yakni berfokus pada integrasi dan koordinasi berbagai kepentingan di dalam masyarakat melalui pengaturan perlindungan dan pembatasan terhadap kepentingan tersebut. Dari pendapat Fitzgerald tersebut, Rahardjo mengartikan perlindungan hukum sebagai upaya guna melindungi kepentingan seseorang dengan

cara memberikan hak asasi manusia untuk bertindak dalam rangka kepentingan tersebut.

5. Menurut Hadjon, perlindungan hukum yakni melindungi harkat dan martabat serta mengakui hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum, yang dilindungi oleh ketentuan hukum dari tindakan yang sewenang-wenang. Selanjutnya berdasarkan sarannya, Hadjon membagikan perlindungan hukum bagi rakyat menjadi dua bentuk yaitu perlindungan preventif dan perlindungan hukum represif. Perlindungan hukum preventif memberikan kesempatan bagi rakyat untuk dapat memberikan pendapat sebelum keputusan pemerintah diambil secara definitif yang dari hal tersebut maka dapat mencegah terjadinya sengketa. Sedangkan perlindungan represif memiliki tujuan agar dapat menyelesaikan sengketa yang terjadi yang penyelesaiannya dapat melalui Pengadilan Umum, Peradilan Administrasi, dan dalam hal penyelesaian sengketa terkait dengan pekerja maka dapat diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Dari pendapat yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka penulis memiliki kesimpulan bahwa perlindungan hukum adalah suatu Tindakan oleh hukum yang bertujuan untuk memberikan perlindungan bagi hak asasi manusia yang telah dirugikan oleh orang lain, sehingga masyarakat atau pihak yang telah dirugikan dapat menikmati hak-hak yang telah dijamin oleh hukum. Dalam hal ini, perlindungan hukum dapat diartikan sebagai upaya yang dilakukan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman,

baik itu secara fisik maupun secara mental, dari gangguan atau ancaman yang berasal dari pihak manapun.

Oleh sebab itu, sudah seharusnya negara memiliki tanggung jawab guna memberikan perlindungan hukum kepada warga negaranya. Hal ini begitu penting untuk memastikan bahwa hak asasi manusia yang dirugikan oleh orang lain dapat dilindungi dan agar masyarakat dapat menikmati hak-hak yang diberikan oleh hukum

## **1.5.2. Hukum Ketenagakerjaan**

### **1.5.2.1. Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan**

Dalam sistem tata hukum di Indonesia, hukum ketenagakerjaan dapat diketahui kedudukannya yakni pada bidang hukum administrasi atau tata negara dan hukum perdata. Hubungan antara pengusaha dan pekerja yang didasari dengan hukum perikatan merupakan bagian dari bidang hukum perdata. Pemerintah hanya memiliki peran sebagai pengawas dan fasilitator dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja.<sup>14</sup> Dalam hal ini, pemerintah hanya dapat menyelesaikan perselisihan jika terjadi yakni melalui pengadilan hubungan industrial.

Apabila melihat kedudukan hukum ketenagakerjaan dalam bidang hukum administrasi negara, terdapat dua hal yang harus diperhatikan yaitu subjek hukum dalam penyelenggaraan negara dan bagaimana peranannya. Pejabat, lembaga, dan warga negara

---

<sup>14</sup> Asri Wijayanti, 2017, "*Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*", (Jakarta: Sinar Grafika), Hal 16

berkaitan satu sama lain sebagai subjek hukum. Dalam hal ini, pejabat merujuk pada pejabat negara yang patuh pada aturan hukum administrasi. Tugas pejabat negara meliputi pelaksanaan fungsi negara dalam pembuatan peraturan atau memberikan izin (*bestuur*), mencegah terjadinya hal-hal yang tidak di inginkan dan menegakkan hukum. Sebagai pihak yang bertanggung jawab atas peraturan ketenagakerjaan, pemerintah harus dapat menjalankan tugas-tugas tersebut dengan efektif.<sup>15</sup>

Berdasarkan pada kedudukan tersebut dapat dikehui bahwa ketentuan dari peraturan Hukum Ketenagakerjaan harus didasarkan pada teori hukum yang berkaitan dengan bidang tersebut yakni harus berkaitan satu sama lain dengan tujuan pelaksanaan yang tidak dapat dipisahkan.<sup>16</sup>

#### **1.5.2.2. Pekerja**

Terdapat perbedaan terkait pengertian pekerja yang ada dalam masyarakat yang terkadang dikacaukan penggunaannya sebab beberapa faktor yang berkembang di masyarakat, yaitu pekerja, buruh, dan pegawai, akan tetapi tetap sama maksudnya. Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yakni tenaga kerja yang bekerja dalam suatu hubungan kerja, dengan perintah pemberi kerja baik itu perseorangan, pengusaha, dan atau badan

---

<sup>15</sup> Sayid Mohammad Rifqi Noval, 2017, "*Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan Dalam Sistem Ketenagakerjaan*", (Bandung: PT. Refika Aditama), Hal 62

<sup>16</sup> Asri Wijayanti, *Op. Cit.*, Hal. 16

hukum, dan karena jasa oleh pekerja atau buruh dalam bekerja maka diberikan imbalan yang berupa upah atau bentuk lainnya.<sup>17</sup>

Dalam UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja yakni setiap orang yang mampu untuk melakukan pekerjaan agar dapat menghasilkan barang dan atau jasa guna memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Sedangkan berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Pada dasarnya setiap pekerja memiliki hubungan kerja dengan pemberi kerja. hubungan kerja tersebut dituangkan dalam perjanjian. Berikut adalah teori-teori terkait perjanjian kerja:

#### 1. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja pertama kali diatur dalam pasal 1601a KUH Perdata yang berbunyi Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu sebagai buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya / bekerja pada pihak lainnya sebagai majikan dengan mendapatkan upah selama waktu tertentu. Sedangkan berdasarkan pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban para pihak.

---

<sup>17</sup> Devi Rahayu, 2019, "*Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*", (Surabaya: Scopindo Media Pustaka), Hal. 22

## 2. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja

### a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja yang jangka berlakunya telah ditentukan atau disebut sebagai karyawan kontrak. Bila jangka waktu sudah habis maka dengan sendirinya terjadi PHK dan para karyawan tidak berhak mendapat kompensasi PHK seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan uang pisah. PKWT juga dapat diartikan perjanjian kerja yang diperjanjikan antara pekerja/buruh dengan pengusaha (dalam hubungan kerja) guna melaksanakan pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, baik yang diperjanjikan untuk suatu jangka waktu tertentu maupun untuk suatu paket tertentu.<sup>18</sup>

### b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah suatu jenis perjanjian kerja yang umum dijumpai dalam suatu perusahaan, yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu tidak akan berakhir karena meninggalnya pengusaha atau

---

<sup>18</sup> Umar Kasim, "Memahami Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) Opini Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan di Bidang Ketenagakerjaan" [https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data\\_artikel/info\\_hukum\\_1\\_1.pdf](https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_artikel/info_hukum_1_1.pdf) (diakses pada 10 April 2023, pukul 06.20 WIB)

beralihnya hak atas pengusaha yang disebabkan oleh penjualan, pewarisan atau hibah.<sup>19</sup>

### 3. Sistem Perjanjian Kerja

#### a. Alih Daya

Menurut Erman Rajagukguk pengertian alih daya atau *outsourcing* adalah hubungan kerja dimana pekerja/buruh yang dipekerjakan pada suatu perusahaan dengan sistem kontrak, akan tetapi kontrak tersebut bukan diberikan oleh perusahaan pemberi kerja, melainkan oleh perusahaan pengarah tenaga kerja. Alih daya sendiri diatur dalam pasal 64 UU Ketenagakerjaan yang pada intinya berbunyi perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Sistem alih daya atau *outsourcing* termasuk hubungan kerja berdasarkan perjanjian pengirim / peminjam tenagakerja atau *uitzendverhouding*. Pada perjanjian ini terdapat pihak ketiga yaitu perusahaan penyedia atau pengirim tenaga kerja, perusahaan pengguna tenaga kerja, dan tenaga kerja itu sendiri. Singkatnya alih daya atau *outsourcing* adalah pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan

---

<sup>19</sup> Ahmad Husein, 2015, “*Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Bagi Guru di Yayasan Al Fityah Kota Pekanbaru*”, Skripsi Universitas Islam negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Hal. 35

penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak.<sup>20</sup>

b. Perjanjian Kerja Bersama

Berdasarkan pasal 1 angka 21 UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian kerja bersama sebagai landasan aturan hukum ketenagakerjaan yang berlaku pada tingkatan unit kerja perusahaan.

### 1.5.2.3. Macam-Macam Pekerja

Untuk menentukan macam-macam pekerja dapat dikategorikan sebagai berikut:<sup>21</sup>

a. Berdasarkan Penduduknya

- 1.) Tenaga kerja yang dianggap dapat bekerja dan sanggup untuk bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Dalam UU

---

<sup>20</sup> Bernat Panjaitan, 2016, “*Outsourcing (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja Pada Perusahaan (Tinjauan Yuridis terhadap Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)*” Jurnal Advokasi, Vol. 4 No. 1, Hal. 12

<sup>21</sup> Dwiyanto, Agus, dkk, 2017, “*Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*” Cetakan Ke-5, (Yogyakarta: Gadjah Mada Univeristy Press) Hal. 45

Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah mereka yang telah berusia 15 tahun sampai 64 tahun.

2.) Bukan tenaga kerja, yaitu mereka yang tidak sanggup dan tidak memiliki keinginan untuk bekerja, meskipun terdapat permintaan bekerja. Dalam UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa mereka yang berusia dibawah 15 tahun dan telah berusia diatas 64 tahun, dalam hal ini dapat disebut sebagai bukan tenaga kerja.

b. Berdasarkan batas kerja

1.) Angkatan kerja, yaitu penduduk yang memiliki usia produktif dalam hal ini penduduk yang telah berusia 15 tahun sampai dengan 64 tahun yang telah memiliki pekerjaan, penduduk yang belum memiliki pekerjaan, dan yang sedang mencari pekerjaan.

2.) Bukan Angkatan kerja, yaitu mereka yang telah berumur 10 tahun ke atas dan hanya memiliki kegiatan untuk bersekolah dan mengurus rumah tangga, atau sebagainya.

c. Berdasarkan Kualitas Tenaga Kerja

1.) Tenaga kerja terdidik, yaitu tenaga kerja yang telah memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam suatu profesi atau bidang tertentu yang dimana keahlian atau kemahiran tersebut didapatkan oleh tenaga kerja tersebut yang telah menyelesaikan Pendidikan baik itu Pendidikan formal dan/atau Pendidikan non formal.

- 2.) Tenaga kerja terlatih, yaitu tenaga kerja yang telah memiliki pengalaman kerja sehingga mereka telah memiliki keahlian yang diperoleh melalui pengalaman kerja tersebut, sebagai contoh yaitu mekanik.
- 3.) Tenaga kerja yang tidak terdidik maupun tidak terlatih, yaitu mereka yang hanya bekerja dengan kemampuan mengandalkan tenaga dalam hal ini yakni pekerja kasar, sebagai contoh yaitu seperti pembantu rumah tangga

### **1.5.3. Pekerja Konstruksi**

Kegiatan konstruksi meliputi pembangunan gedung, pembangunan prasarana sipil, dan instalasi mekanikal dan elektrikal. Meskipun disebut sebagai satu pekerjaan, konstruksi terdiri dari beberapa pekerjaan yang berbeda yang tujuannya adalah membangun satu unit bangunan. Untuk mempermudah pengorganisasian, terdapat klasifikasi bidang atau sub-bidang di dalam konstruksi.

Kegiatan konstruksi dimulai dengan perencanaan yang dilakukan oleh konsultan perencanaan atau tim pemimpin, dan dilaksanakan oleh kontraktor konstruksi bangunan sebagai manajer proyek. Pelaksanaan di lapangan dilakukan oleh mandor proyek yang mengawasi buruh bangunan, tukang, dan ahli bangunan lainnya. Pembagian pekerjaan atau pemindahan pekerjaan dilakukan oleh pelaksana lapangan. Konsultan pengawas juga mengawasi pelaksanaan konstruksi di lapangan.

Sedangkan Pekerja konstruksi merujuk pada semua pekerja yang terlibat dalam pelaksanaan konstruksi, termasuk pekerjaan arsitektural,

sipil, mekanikal, elektrikal, dan tata lingkungan, serta kelengkapannya. Tujuan dari kehadiran pekerja konstruksi adalah untuk mewujudkan suatu bangunan atau struktur fisik lainnya.<sup>22</sup>

#### 1.5.4. Perusahaan

##### 1.5.4.1. Pengertian

Perusahaan atau *bedriiff* adalah suatu pengertian dari istilah ekonomi yang sering digunakan dalam hukum dagang. Seseorang yang memiliki bisnis atau perusahaan dapat disebut sebagai pengusaha. Menurut pendapat C.S.T Kansil, Seseorang baru dianggap menjalankan suatu bisnis atau perusahaan jika dia secara teratur dan jelas melibatkan diri dalam suatu pekerjaan untuk mendapatkan keuntungan dengan cara yang lebih banyak menggunakan modal daripada tenaganya sendiri.<sup>23</sup>

Cindawati yang mengutip definisi perusahaan dari Prof. Molengraaff yang menyatakan bahwa perusahaan adalah serangkaian Tindakan yang dilakukan secara terus-menerus dan dilakukan dengan bertindak keluar untuk memperoleh penghasilan dengan memperniagakan barang atau melakukan perjanjian perdagangan. Namun, menurut Cindawati sendiri, perusahaan adalah serangkaian Tindakan yang dilakukan dengan cara tidak

---

<sup>22</sup> Anonim, 2016, "Pengertian dan Jenis Usaha Jasa Konstruksi" <https://www.pengadaan.web.id/2016/10/pengertian-dan-jenis-usaha-jasa-konstruksi.html> diakses pada 08 Maret 2023 Pukul 15.50 WIB.

<sup>23</sup> C.S.T. Kansil, 2013, "Pokok-Pokok Pengetahuan Hukum Dagang Indonesia", (Jakarta: Sinar Grafika), Edisi ke-2, Hal. 28-29

terputus-putus, dengan terang-terangan, dalam suatu posisi tertentu dan memiliki tujuan untuk mencari keuntungan.<sup>24</sup>

Terdapat pula dua pengertian Perusahaan yang terdapat pada UU Ketenagakerjaan yang pertama yakni mendefinisikan perusahaan sebagai segala bentuk usaha yang memiliki badan hukum atau tidak, dimiliki oleh individu, persekutuan, atau badan hukum, baik itu milik swasta maupun milik negara, yang mempekerjakan pekerja atau buruh dengan memberikan imbalan berupa upah atau bentuk lainnya. Yang kedua yakni perusahaan adalah usaha sosial dan usaha yang lainnya yang memiliki pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan memberikan imbalan berupa upah atau dapat pula berupa bentuk lainnya.

Untuk dapat disebut sebagai perusahaan, suatu kegiatan harus memenuhi tiga unsur utama, yaitu<sup>25</sup>:

- a.) Merupakan bentuk usaha yang baik itu dijalankan oleh individu atau badan hukum;
- b.) Melakukan kegiatan usaha secara terus-menerus dan tetap;
- c.) Serta memiliki kegiatan dengan tujuan untuk mencari keuntungan.

Dari beberapa pengertian perusahaan yang telah disebutkan di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa perusahaan adalah segala jenis usaha yang dilakukan secara terbuka dan terus menerus

---

<sup>24</sup> Cindawati, 2014, "*Hukum Dagang dan Perkembangannya*", (Palembang: Putra Penuntun), Hal. 31

<sup>25</sup> Zainal Asikin, 2016, "*Pengantar Hukum Perusahaan*", (Jakarta: Kencana), Cetakan ke-1, Hal. 5

yang dijalankan oleh suatu badan hukum atau tidak yang dimiliki oleh perseorangan atau persekutuan yang memiliki kegiatan dengan tujuan mendapatkan keuntungan serta mempekerjakan pekerja atau buruh dengan membayar imbalan berupa upah atau bentuk yang lain terhadapnya

#### **1.5.4.2. Perseroan Terbatas (PT)**

Dalam perkembangan hukum perseroan dimulai dari berlakunya Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD) di Indonesia. Pada awalnya perusahaan dalam hukum perseroan berbentuk persekutuan, perkumpulan, firma, dan komanditer, dan perseroan terbatas atau dalam bahasa asing disebut *Naamloze Vennootschap*.<sup>26</sup> Lalu pada tahun 1995, pengaturan terkait perseroan terbatas dicabut dalam KUHD menjadi Undang-Undang Nomor 1 tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas. Dalam Undang-Undang tersebut pengertian dari perseroan terbatas adalah badan hukum yang didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham, dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya.

Selanjutnya Undang-Undang Nomor 1 tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas dicabut dan digantikan oleh Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (untuk selanjutnya disebut UU PT). Pada UU PT perseroan terbatas

---

<sup>26</sup> M. Yahya Harahap, 2016, "*Hukum Perseroan Terbatas*", Cetakan Ke-6, (Jakarta: Sinar Grafika), Hal. 21

diartikan sebagai badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya.

Perseroan Terbatas terdiri dari dua kata, yaitu Perseroan dan Terbatas. Perseroan merujuk pada modal PT yang terdiri dari sero-sero atau saham-saham. Sedangkan kata Terbatas merujuk kepada tanggung jawab pemegang saham yang luasnya hanya terbatas pada nilai nominal saham yang dimilikinya.<sup>27</sup> Perseroan adalah badan hukum, yang berarti Perseroan merupakan subjek hukum di mana Perseroan sebagai sebuah badan yang dapat di bebani hak dan kewajiban seperti halnya manusia pada umumnya. Oleh karena itu sebagai badan hukum, Perseroan Terbatas mempunyai kekayaan sendiri yang terpisah dengan kekayaan pengurusnya. Dalam melakukan kegiatan yang dilihat jangan perbuatan pengurusnya atau pejabatnya, tetapi yang harus dilihat adalah adalah Perseroannya, karena yang bertanggung jawab adalah Perseroan. Dalam hal ini tanggung jawab Perseroan Terbatas diwakili oleh Direksinya.<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> M. Teguh Pangestu dan Nurul Aulia, 2017, "*Hukum Perseroan Terbatas dan Perkembangannya di Indonesia*", Pro Negotium Justitae Legem Business Law Review Volume Three, Vol. 1 No. 3, Hal. 22 lihat Ridwan Khairandy, 2014, "*Hukum Perseroan Terbatas*" (Yogyakarta: UII Press), Hal. 1.

<sup>28</sup> Budi Aksoni, 2017, "*Pelaksanaan Corporate Social Responsibility PT. Madubaru PG-PS Madukismo di Yogyakarta (Studi Pelaksanaan Corporate Social Responsibility terhadap Lingkungan dan Sosial di Desa Tirtinormolo, Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul, Yogyakarta)*" Skripsi Universitas Islam Indonesia, Hal. 26

Mengenai modal dasar Perseroan yang disebutkan terbagi dalam saham, bahwa dari kata terbagi dapat diketahui modal Perseroan tidak satu atau dengan kata lain tidak berasal dari satu orang, melainkan modalnya dipecah menjadi beberapa atau sejumlah saham. Mengapa demikian, karena hal itu dalam hubungannya dengan pendirian perseroan berdasarkan perjanjian yang berarti modal perseroan harus dimiliki beberapa orang. Dengan demikian dalam suatu perseroan pasti terdapat sejumlah pemegang saham. Para pemegang saham pada prinsipnya hanya bertanggung jawab senilai saham yang dimasukkannya dalam Perseroan.<sup>29</sup>

#### **1.5.4.3. Perusahaan Jasa Konstruksi**

Perusahaan Jasa Konstruksi atau kontraktor yang merupakan nama lain dari penyedia jasa dalam perjanjian pekerjaan konstruksi. Dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi disebutkan dalam Pasal 1 angka 6 bahwa penyedia jasa adalah pemberi layanan jasa konstruksi. Perusahaan jasa konstruksi atau kontraktor yakni merupakan suatu perusahaan yang baik itu bersifat perorangan atau yang berbadan hukum atau badan hukum yang usahanya bergerak dalam bidang pelaksanaan pemborongan.

Secara umum, perusahaan jasa konstruksi atau kontraktor dapat merujuk pada sebuah badan, lembaga yang bertanggung jawab untuk mengurus dan melaksanakan pengadaan barang atau jasa dengan nilai kontrak yang telah disepakati. Kontraktor sipil sendiri

---

<sup>29</sup> *Ibid.* Hal. 26

adalah pihak yang menyediakan barang dan/atau jasa untuk proyek pekerjaan sipil seperti pembangunan jalan, bangunan, dan jembatan. Perusahaan jasa konstruksi atau kontraktor dan pemborong memiliki makna yang sama, dimana kontraktor merupakan badan hukum atau badan usaha yang disewa untuk melaksanakan proyek pekerjaan sesuai dengan isi kontrak yang telah disepakati dengan pihak pemilik proyek yang dapat berupa instansi pemerintah, badan hukum, badan usaha, maupun perorangan yang telah menunjuk kontraktor melalui tender atau penunjukan resmi lainnya.

## **1.5.5. Keselamatan Kerja**

### **1.5.5.1. Pengertian**

Keselamatan kerja dapat diartikan sebagai segala aturan dan tindakan yang bertujuan untuk melindungi pekerja/buruh dari resiko yang mungkin dapat terjadi karena penggunaan alat dan bahan berbahaya/beracun di tempat 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. Iman Soepomo mengungkapkan pendapat bahwa keselamatan kerja lebih tepat apabila disebut dengan keamanan kerja, karena tujuan dari peraturan dalam bidang keselamatan kerja adalah mencegah terjadinya kecelakaan kerja

akibat alat kerja atau bahan yang digunakan pada tempat kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menjadi masyarakat yang adil dan makmur.<sup>30</sup>

Keselamatan kerja berkaitan dengan kecelakaan kerja, yang terjadi di tempat kerja dan sering disebut sebagai kecelakaan industri. Kecelakaan industri pada umumnya didefinisikan sebagai kejadian yang tidak terduga dan tidak diinginkan yang mengganggu proses yang telah diatur dalam aktivitas tertentu. Ada empat faktor penyebab kecelakaan industri/kecelakaan kerja, yaitu faktor manusia, faktor material/bahan/peralatan, faktor bahaya/sumber bahaya, dan faktor yang dihadapi. Faktor manusia mungkin terjadi karena kurangnya keterampilan atau pengetahuan, atau karena penempatan kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan pekerja. Faktor material / bahan / peralatan dapat terjadi jika bahan atau peralatan tidak sesuai dengan standar atau digunakan dengan tidak benar. Faktor bahaya/sumber bahaya terjadi karena perbuatan berbahaya atau kondisi/keadaan yang tidak aman. Faktor yang

---

<sup>30</sup> Vani, Elo, dan Ali, 2020, "*Dampak Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan*", Jurnal Manajemen Bisnis, Vol. 7, No. 1, Hal. 42

dihadapi terjadi karena kurangnya pemeliharaan/perawatan mesin atau peralatan sehingga tidak berfungsi dengan baik.<sup>31</sup>

Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindari atas gangguan fisik dan mental yang dilakukan melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari karyawan serta pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja.<sup>32</sup>

#### **1.5.5.2. Urgensi keselamatan Kerja**

Perkembangan industri memerlukan perhatian pada kesehatan dan keselamatan kerja, karena penggunaan alat, mesin, instalasi, dan bahan berbahaya dapat meningkatkan risiko kerja. Meskipun bertujuan mempermudah pekerjaan, penggunaan alat dan bahan tersebut seringkali menimbulkan risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Hal ini dapat mengakibatkan putusnya hubungan kerja dan mempengaruhi kelangsungan hidup pekerja/buruh dan keluarganya.

Di sisi lain, pengusaha juga menghadapi risiko, seperti kerusakan di lingkungan kerja dan biaya kompensasi, yang dapat mempengaruhi aset dan alat-bahan produksi mereka. Oleh karena itu, perhatian terhadap kesehatan dan keselamatan kerja penting

---

<sup>31</sup> Lalu Husni, 2014, "*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*", (Jakarta: Rajawali Pers), Hal.

<sup>32</sup> *Ibid.* Hal. 138

untuk menjamin keselamatan pekerja/buruh dan kelangsungan usaha daripada pengusaha itu sendiri. Pada dasarnya keselamatan kerja merupakan hal penting sebagaimana tertera dalam pasal 87 ayat 2 UU Ketenagakerjaan. Tujuan dari adanya keselamatan kerja adalah untuk mengendalikan risiko dan penciptaan lapangan kerja yang aman dan produktif, yang termasuk dalam sistem manajemen perusahaan.<sup>33</sup>

## **1.6. Metode Penelitian**

### **1.6.1. Jenis dan Tipe Penelitian**

Penelitian Hukum adalah proses analisa yang meliputi metode, sistematika dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari gejala hukum tertentu, kemudian mengusahakan pemecahan atas masalah yang timbul. Sehingga dibutuhkan suatu metode penelitian yang tepat.<sup>34</sup> Penelitian hukum dilakukan dengan mengkaji dan menganalisis tentang aturan-aturan hukum dan bagaimana hukum bekerja dalam masyarakat, yang menggunakan metode, sistematika, dan pemikiran yang khusus, dilakukannya pemeriksaan secara mendalam, menyelesaikan masalah, dan memiliki tujuan tertentu.<sup>35</sup>

Dalam skripsi ini peneliti menggunakan jenis penelitian Yuridis Empiris. Penelitian Yuridis Empiris adalah penelitian yang dilakukan dengan meneliti hukum yang ada di masyarakat. Penelitian hukum empiris

---

<sup>33</sup> Made Leony dan I made Suidarma, 2022, "*Implementasi Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) pada PT ANTAM Tbk*", Jurnal Penataran, Vol. 7, No. 1, Hal. 25

<sup>34</sup> Ani Purwati, 2020, "*Metode Penelitian hukum Teori dan Praktik*", (Surabaya: CV Jakad Media Publishing), Hal. 4

<sup>35</sup> Salim HS dan Erlies, 2013, "*Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*", (Jakarta: Raja Grafindo), Hal. 7

adalah suatu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam artian nyata dan meneliti bagaimana bekerjanya hukum di lingkungan masyarakat.<sup>36</sup>

Dalam penelitian ini, tipe penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah yuridis sosiologis. Peneliti memiliki tugas untuk meneliti apa yang ada di balik dan apa yang tampak dari diterapkannya suatu peraturan perundang-undangan atau *something behind the law*.<sup>37</sup> Peneliti akan menganalisis dan mengidentifikasi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam hal ini yaitu peraturan yang mengatur terkait dengan keselamatan kerja bagi pekerja.

#### **1.6.2. Sumber Data dan/atau Bahan Hukum**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data yang didapatkan secara langsung dari masyarakat. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data lapangan dan dibarengi pengamatan secara langsung karena jeni penelitian yang digunakan adalah penelitian empiris.

Selain pengamatan secara langsung, peneliti juga menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya melalui wawancara, observasi maupun dalam bentuk dokumen tidak resmi yang kemudian diolah oleh peneliti.<sup>38</sup> Dalam hal ini hasil wawancara dan pengambilan data di PT Sasmito merupakan data primer yang digunakan dalam penelitian ini. Sedangkan

---

<sup>36</sup> Muhaimin, 2020, "*Metode Penelitian Hukum*" (Mataram: Mataram University Press), Hal. 83

<sup>37</sup> *Ibid*, Hal. 84

<sup>38</sup> Zainudin Ali, 2009, "*Metode Penelitian Hukum*", (Jakarta: Sinar Grafika), Hal. 106

data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku, yang berhubungan dengan objek-objek penelitian, hasil penelitian dalam bentuk laporan, skripsi, tesis, disertasi, dan peraturan perundang-undangan.<sup>39</sup> Dari bahan sekunder tersebut dapat dikategorikan bahan-bahan hukum antara lain meliputi:

1. Bahan Hukum Primer.

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mengikat dan memiliki otoritatif. Bahan hukum primer dalam penelitian ini menggunakan wawancara, studi observasi, dan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Dalam hal ini penulis menggunakan peraturan perundang-undangan meliputi:

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- b) Undang-Undang Republik Indonesia No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
- c) Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- d) Undang-Undang Republik Indonesia No. 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- e) Undang-Undang Republik Indonesia No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan.
- f) Undang-Undang Republik Indonesia No. 2 Tahun 2017 Tentang Jasa Konstruksi.

---

<sup>39</sup> *Ibid.* Hal. 116

- g) Undang-Undang Republik Indonesia No. 4 tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan
- h) Undang-Undang Republik Indonesia No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
- i) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- j) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan
- k) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Per.05/Men/1996 tentang sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

## 2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder juga disebut sebagai bahan hukum penunjang bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder meliputi buku-buku, jurnal ilmiah, penelitian sebelumnya, dan yang lain.<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> *Ibid.* Hal 105

### 3. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan atau pengertian mengenai bahan hukum primer dan sekunder yang berasal dari kamus atau ensiklopedia.<sup>41</sup>

#### **1.6.3. Metode Pengumpulan dan Pengelolaan Data**

Setelah mendapatkan dan mengelola data dari bahan hukum, peneliti dalam penulisan skripsi ini melakukan cara-cara sebagai berikut:

1. Studi kepustakaan yaitu peneliti mengumpulkan data-data dari data sekunder yang memiliki keterkaitan dengan keselamatan kerja.
2. Observasi yaitu dilakukannya pengamatan langsung terhadap objek penelitian.
3. Wawancara yaitu dilakukannya wawancara dengan narasumber dari tempat yang menjadi objek penelitian dalam hal ini yaitu wawancara dengan pengurus PT Sasmito dan/atau pekerjanya.

#### **1.6.4. Metode Analisis Data**

Data yang telah dikumpulkan dan diperoleh dari penelitian akan diolah, disusun, dan dianalisa secara kualitatif yang merupakan bagian dari tata cara penelitian dan menghasilkan penelitian deskriptif yakni apa yang dinyatakan oleh narasumber secara tertulis atau lisan dan fakta-fakta yang berada di lapangan dipelajari serta dituangkan dalam penelitian ini. Setelah itu akan ditarik kesimpulan secara deduktif yakni menganalisis permasalahan yang bersifat umum terhadap hal-hal yang bersifat khusus.

---

<sup>41</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2010, "*Penelitian Hukum*", (Jakarta: Kharisma Putra Utama), Hal. 182

### **1.6.5. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian yang dipilih oleh peneliti untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penyusunan proposal skripsi ini yaitu PT Sasmito yang beralamat di Komplek YKP Blok PS-1B/08, Penjaringan Sari, Rungkut, Kali Rungkut, Kec. Rungkut, Kota Surabaya, Provinsi Jawa Timur.

### **1.6.6. Waktu Penelitian**

Waktu yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian ini adalah tiga bulan, terhitung dari bulan Maret 2023 hingga bulan Mei 2023. Penelitian ini dimulai sejak minggu pertama bulan maret hingga bulan mei dengan uraian kegiatan melakukan tahap persiapan penelitian yakni proses pengajuan judul, diterimanya judul, permohonan surat pengantar skripsi yang diajukan ke PT Sasmito, bimbingan penelitian, dan penulisan skripsi.

### **1.6.7. Sistematika Penelitian**

Penulisan skripsi ini dibagi atas beberapa kerangka guna memudahkan pembaca. Peneliti selaku penulis skripsi membuat kerangka yang terbagi atas bab dan sub-bab. Skripsi ini membahas terkait kedudukan hukum atas keselamatan kerja pada perusahaan jasa konstruksi (studi kasus kecelakaan kerja pada PT. Sasmito) dengan judul **“IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM ATAS KESELAMATAN KERJA PADA PERUSAHAAN JASA KONSTRUKSI (STUDI DI PT. SASMITO)”** Dalam pembahasan terbagi menjadi 4 (empat) bab. Sebagaimana yang diuraikan secara menyeluruh tentang permasalahan yang akan dibahas pada penulisan skripsi ini,

Bab pertama, memberikan gambaran secara umum dan menyeluruh mengenai pokok permasalahan yang dibahas, yaitu mengenai pemenuhan ganti rugi dan/atau melakukan tindakan tertentu atas kerusakan lingkungan. Bab pertama terdiri dari tiga sub-bab. Sub-bab pertama mengenai pendahuluan yang terdiri atas latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian. Sub-bab kedua mengenai tinjauan Pustaka. Sub-bab ketiga mengenai metode penelitian.

Bab kedua, pada bab ini nantinya akan berisikan terkait dengan perlindungan hukum keselamatan kerja terhadap pekerja konstruksi pada perusahaan jasa konstruksi PT Sasmito. Bab kedua terdiri dari 2 (dua) sub bab. Sub bab pertama mengenai perlindungan hukum atas keselamatan kerja pada perusahaan jasa konstruksi PT Sasmito berdasarkan undang-undang yang berkaitan dengan keselamatan kerja. Sub bab kedua mengenai analisa kedudukan hukum dan perlindungan hukum keselamatan kerja terhadap pekerja pada perusahaan jasa konstruksi oleh PT Sasmito.

Bab Ketiga, pada bab ini nantinya akan berisikan terkait kendala dan upaya dalam pemenuhan keselamatan kerja terhadap pekerja pada perusahaan jasa konstruksi PT Sasmito. Bab ketiga terdiri dari 2 (dua) sub bab. Sub bab pertama mengenai kendala dalam pelaksanaan keselamatan kerja terhadap pekerja pada perusahaan jasa konstruksi PT Sasmito. Sub bab kedua berisikan upaya dalam pelaksanaan keselamatan kerja terhadap pekerja pada perusahaan jasa konstruksi PT Sasmito.

Bab keempat, bab ini merupakan bab penutup. Pada bab penutup terdiri dari 2 (dua) sub bab yaitu sub bab simpulan dan saran atas pokok

persoalan yang dihadapi dalam isi dan hasil pembahasan. Pada bab terakhir ini diuraikan mengenai kesimpulan dari bab-bab yang telah dibahas, dan juga berisikan saran terhadap permasalahan yang dihadapi sesuai dengan persoalan yang ada, dengan harapan agar dapat disempurnakan dan memberikan manfaat terhadap permasalahan yang ada.