

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang dan Rumusan Masalah

Budiarta berpendapat, jika ditelusuri lebih lanjut, ternyata terdapat ketentuan yang tidak jelas atau rancu dalam pengaturan Pekerja Waktu Tertentu. Ketidakjelasan tersebut memungkinkan terjadinya berbagai penafsiran yang dapat menimbulkan perselisihan dalam hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan dalam sistem Pekerja Waktu Tertentu. Ketidakjelasan pengaturan dimaksud berkaitan dengan kepastian hukum atas hubungan kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, khususnya mengenai hubungan kerja PKWT dan/atau PKWTT, sebagaimana tercantum dalam Pasal 65 ayat (6) dan ayat (7), serta Pasal 66 ayat (2) huruf b dan d juncto Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Perjanjian Pekerja Waktu Tertentu merupakan hubungan kerja antara Pekerja Waktu Tertentu dengan perusahaan alih daya yang bertindak sebagai pemberi kerja. Apabila persyaratan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan tidak terpenuhi, maka menurut undang-undang, sifat hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan perusahaan alih daya (penyedia jasa pekerja atau buruh) berubah menjadi hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan perusahaan pemberi kerja. Perjanjian kerja alih daya umumnya menggunakan PKWT/kontrak, yang memudahkan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan apabila pekerja tidak dibutuhkan lagi.¹

¹ I Nyoman Putu Budiarta, 2016, *Hukum Outsourcing*, Setara Press, Malang, h. 13-14.

Ketentuan tersebut mengakibatkan pekerja dengan status hubungan kerja waktu tertentu tidak dapat mengajukan gugatan kepada perusahaan pemberi kerja apabila terjadi pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan, peraturan perundang-undangan, atau perjanjian kerja bersama. Hal ini dikarenakan Pasal 66 ayat (2) tidak mengenal hubungan kerja antara perusahaan pemberi kerja dengan pekerja dengan status hubungan kerja waktu tertentu. Hubungan kerja waktu tertentu sangat menguntungkan bagi perusahaan karena terbebas dari beban yang berat yang berkaitan dengan berbagai komponen, seperti pesangon, THR, PHK, dan lain-lain. Beban tersebut kini telah dibebankan kepada perusahaan penyedia tenaga kerja. Berbeda dengan individu lainnya, pekerja dengan status hubungan kerja waktu tertentu turut menimbulkan masalah ketidakpastian hubungan kerja. Hal ini dikarenakan perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia tenaga kerja sering berakhir meskipun masih ada pekerjaan yang harus diselesaikan. Selain itu, jika tidak ada tenaga kerja berlaku asas "tidak bekerja, tidak dibayar", yang berarti pekerja tidak akan mendapatkan pembayaran selama tidak bekerja.

Menurut kalangan buruh, perusahaan menerapkan sistem kerja waktu tertentu dengan tujuan:² a) Menghindari pembayaran pesangon, Tunjangan Hari Raya (THR), upah, dan hak-hak lain yang diamanatkan undang-undang; b) Melemahkan gerakan buruh karena sistem ini membuat pekerja enggan berorganisasi dan menimbulkan rasa takut; c) Melindungi perusahaan dari aksi-aksi buruh seperti demonstrasi dan mogok kerja yang mengancam produksi; d)

² Ikhwan Fahrojih, 2016, *Hukum Perburuhan (Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional)*, Setara Press, Malang, h. 68.

Mengalihkan tanggung jawab perekrutan dan peningkatan kemampuan serta keterampilan pekerja kepada penyedia jasa ketenagakerjaan, sehingga perusahaan terbebas dari beban tersebut.

Dasar pemikiran atau pandangan para pekerja tersebut sebagian besar bersumber dari keinginan pengusaha untuk mendapatkan fleksibilitas pasar kerja yang diyakini dapat memberikan keuntungan yang lebih besar. Dalam kenyataannya, Dinas Ketenagakerjaan sering kali menemukan beberapa celah dalam ketentuan Pekerja Harian Tertentu dalam UU Ketenagakerjaan. Perusahaan yang melanggar UU tersebut tidak dapat dituntut secara pidana karena tidak disertai dengan sanksi pidana. Dari sisi manfaat, keadilan, dan kepastian hukum, Pekerja Harian Tertentu merupakan ancaman yang cukup besar terhadap perlindungan hak-hak dasar ketenagakerjaan. Banyak pekerja yang mengalami kerugian akibat perjanjian kerja yang tidak sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR), melebihi jam kerja yang ditetapkan undang-undang, dan tidak menyediakan jaminan sosial yang memadai. Potensi bahaya yang dihadapi oleh pekerja harian tertentu antara lain potensi pelanggaran hak-hak ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Tidak adanya jenjang karier dan kemungkinan terjadinya ketidakpastian kerja disebabkan oleh mudahnya mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat sistem kerja kontrak yang dikenal dengan istilah PKWT.

Berdasarkan Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian ini hanya dapat dibuat satu kali dan untuk jangka waktu paling lama dua tahun. Pemberian pesangon bagi pekerja/buruh tidak tetap berbeda dengan

pekerja/buruh tetap, karena pemberian pesangon ditetapkan berdasarkan jangka waktu perpanjangan kontrak selama dua tahun, sebagaimana tercantum dalam Pasal 56 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Bukti belum memadainya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh, khususnya yang bekerja di perusahaan alih daya, terlihat dari banyaknya kasus ketidakpatuhan dan pelanggaran ketentuan ketenagakerjaan serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dilakukan oleh pengusaha dalam mengelola industri Pekerja/Buruh Tetap. Penyimpangan dan/atau pelanggaran tersebut dapat digolongkan ke dalam beberapa kategori berikut:

1. Perusahaan tidak membedakan antara bisnis inti dan bisnis non-inti, yang penting untuk menerapkan *outsourcing*. Akibatnya, perusahaan akhirnya melakukan *outsourcing* tugas-tugas yang terkait dengan bisnis intinya. Kurangnya kategorisasi pada sifat dan ruang lingkup tugas-tugas yang di-*outsourcing* menyebabkan penggunaan orang-orang untuk pekerjaan utama atau kegiatan yang terkait langsung dengan proses produksi, bukan untuk kegiatan pendukung sebagaimana diamanatkan oleh undang-undang.
2. Perusahaan besar, yang melakukan *outsourcing* pekerjaannya, mendelegasikan sebagian tugasnya kepada perusahaan vendor yang bukan merupakan badan hukum yang diakui.
3. Pekerja yang di-*outsourcing* menerima perlindungan pekerjaan yang jauh lebih sedikit dan memiliki kondisi kerja yang lebih buruk dibandingkan dengan pekerja yang dipekerjakan langsung oleh perusahaan besar, dan mereka mungkin tidak mematuhi peraturan dan ketentuan yang relevan.

Stigmatisasi praktik outsourcing tidak hanya berdampak pada tingkat komitmen, motivasi, dan loyalitas pekerja terhadap perusahaan, tetapi juga berdampak pada menurunnya produktivitas kerja. Lebih jauh, hal ini berujung pada meningkatnya perselisihan hubungan industrial yang pada akhirnya dapat berujung pada aksi mogok kerja dan demonstrasi. Untuk membina hubungan kerja yang baik, maka perlu dicegah segala bentuk yang dapat menimbulkan konflik. Adrian Sutedi menegaskan bahwa kemajuan dunia usaha tidak dapat dipungkiri dibentuk oleh kondisi dan dinamika hubungan industrial, khususnya keterlibatan para pemangku kepentingan.³ Hubungan industrial yang baik secara langsung berkontribusi terhadap kemajuan dunia usaha.

Terciptanya keharmonisan hubungan industrial bergantung pada kesungguhan para pihak dalam memenuhi komitmennya terhadap satu sama lain, sehingga hak-hak yang seharusnya diterima oleh semua pihak dapat terpenuhi. Pemerintah harus segera mengatasi dampak negatif dari praktik Pekerja Harian Tertentu (PHT) agar keharmonisan yang diharapkan dapat terwujud. Selama ini terdapat anggapan yang keliru bahwa perusahaan, khususnya yang bergerak di sektor PRT, lebih mengutamakan kepentingan pengusaha dan pemilik modal. Masyarakat memang benar-benar peduli dengan keberhasilan perusahaan dalam hal penyediaan produk dan layanan, penciptaan lapangan kerja, dan pengakomodasian pencari kerja. Pemerintah berkomitmen untuk mendorong kesejahteraan masyarakat guna menciptakan rasa aman dan damai.⁴

³ Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, h. 38.

⁴ *ibid.*, h. 30-31.

Kompleksitas Pekerja Tetap mengharuskan adanya keseimbangan yang cermat antara kepentingan investor dan perlindungan hukum bagi pekerja. Intervensi pemerintah dalam masalah ketenagakerjaan tidak boleh dilihat sebagai nilai yang terpisah dan independen, melainkan sebagai alat rekayasa sosial.⁵

Berdasarkan uraian di atas, penulis melakukan penelitian hukum dengan judul “Hak Atas Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Pekerja Waktu Tertentu Dalam Hubungan Industrial Berdasarkan UU Cipta Kerja” dengan rumusan masalah:

1. Bagaimana standar perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja antara Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Pekerja Tetap dalam kontrak hubungan industrial?
2. Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan untuk melindungi pekerja waktu tertentu dalam hal Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam kontrak hubungan industrial?

1.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisa standar perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja antara Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Pekerja Tetap dalam kontrak hubungan industrial.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa upaya hukum yang dapat dilakukan untuk melindungi pekerja waktu tertentu dalam hal Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam kontrak hubungan industrial.

⁵ Gunarto Suhardi, 2006, *Perlindungan Hukum bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, h. 16.

1.3 Manfaat Penelitian

Manfaat teoritis adalah manfaat yang diperoleh dari tesis ialah sebuah karya ilmiah dengan pengembangan wawasan keilmuan peneliti, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pengembangan ilmu hukum.

Manfaat teoritis yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah dapat memberi masukan yang dianggap berguna dan bermanfaat untuk pengembangan studi ilmu hukum terkait dengan hak normatif atas kesehatan dan keselamatan kerja terhadap pekerja waktu tertentu yang melakukan hubungan industrial di Indonesia.

1.4 Metode Penelitian

1.4.1 Jenis Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah normatif, yakni dengan mendasarkan pada peraturan perundang-undangan yang sedang berlaku (hukum positif) dengan menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan dan konseptual.

1.4.2 Pendekatan Penelitian

Pengumpulan sumber hukum melibatkan pelaksanaan prosedur inventarisasi dan identifikasi undang-undang dan peraturan yang relevan. Selain itu, bahan hukum diklasifikasikan dan disistematisasi berdasarkan kesulitan penelitian. Oleh karena itu, metodologi yang digunakan dalam pekerjaan ini untuk mengumpulkan informasi hukum adalah melalui tinjauan komprehensif terhadap literatur yang

relevan. Analisis literatur melibatkan pemeriksaan, penilaian, dokumentasi, dan evaluasi sumber pustaka yang berkaitan dengan pengembangan pertanyaan penelitian.

Dengan menggunakan metode sistematis, peneliti dapat mengumpulkan informasi dari berbagai perspektif dengan memeriksa secara menyeluruh semua undang-undang dan peraturan yang berkaitan dengan masalah hukum tertentu yang sedang diselidiki.

Lebih jauh, dengan mengadopsi pendekatan teoritis yang didasarkan pada perspektif dan teori yang muncul di bidang ilmu hukum, peneliti dapat menghasilkan wawasan yang mengarah pada pembentukan interpretasi hukum, kerangka hukum, dan prinsip hukum yang berlaku untuk masalah tertentu yang sedang diselidiki.

1.4.3 Sumber Bahan Hukum

Adapun sumber bahan hukum yang digunakan untuk mendukung penulisan penelitian ini didapat dari dua sumber, yaitu:

1. Sumber Bahan Hukum Primer:
 - a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
 - b. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
 - c. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
 - d. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
 - e. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

- f. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - g. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
 - h. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
 - i. Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.
 - j. Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua.
 - k. Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 tentang Perubahan Kesembilan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
 - l. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.
 - m. Kepmenakertrans No. Kep. 220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.
2. Sumber Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merujuk pada semua publikasi yang terkait dengan hukum yang tidak dianggap sebagai dokumen resmi. Publikasi hukum mencakup berbagai sumber seperti buku teks, kamus hukum, terbitan berkala hukum, dan komentar tentang keputusan pengadilan. Bahan hukum sekunder dikategorikan ke dalam beberapa tingkatan berdasarkan jenisnya. Buku teks dianggap sebagai teks hukum sekunder primer karena memuat konsep dasar ilmu hukum dan perspektif klasik para sarjana yang terhormat. Bahan hukum

sekunder tidak hanya mencakup buku teks, tetapi juga karya tulis tentang hukum yang ditemukan dalam buku atau majalah.⁶

1.4.4 Teknik Analisis Data

Adapun keseluruhan bahan hukum yang telah didapat akan dianalisis secara normatif atau lebih dikenal dengan istilah analisis deskriptif kualitatif. Dimana keseluruhan bahan hukum yang terkumpul baik bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder akan diolah dan dianalisis secara sistematis yang dipaparkan dalam bentuk uraian-uraian yang berhubungan dengan teori ataupun asas hukum sehingga memperoleh suatu kesimpulan dan gambaran yang jelas dalam pembahasan masalah.

1.5 Kajian Teoritis

1.5.1 Ketenagakerjaan di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Indonesia baru saja memberlakukan Undang-Undang Cipta Kerja sebagai pengganti Perpu Cipta Kerja. Undang-undang ini, yang dikenal sebagai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, akan dibahas secara mendalam. Peraturan perundang-undangan terbaru adalah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023, yang mengatur tentang pembentukan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022, yang secara khusus mengatur

⁶ *Ibid.*, h. 143.

topik Cipta Kerja. Meskipun demikian, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tetap menjadi acuan bagi banyak perusahaan.

Peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah ketenagakerjaan adalah Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Ketenagakerjaan berasal dari istilah ketenagakerjaan, sebagaimana didefinisikan dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut undang-undang ini, tenaga kerja adalah setiap orang yang memiliki kemampuan untuk melakukan kegiatan produktif, baik untuk keperluan pribadi maupun bersama, dengan tujuan menghasilkan barang dan/atau jasa. Konsep ketenagakerjaan sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mencakup seluruh aspek ketenagakerjaan, baik sebelum, selama, maupun setelah bekerja.

Untuk meningkatkan mutu hidup, pembangunan di berbagai bidang perlu dilaksanakan. Pembangunan ketenagakerjaan menganut asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektor pusat dan daerah tanpa terkecuali. Dalam hal ini, pembangunan ketenagakerjaan diarahkan agar berlandaskan pada asas pembangunan nasional, khususnya cita-cita demokrasi Pancasila, keadilan, dan pemerataan. Dalam pelaksanaan hubungan kerja, perlu dilaksanakan beberapa komponen. Cakupan ketenagakerjaan meliputi tiga periode, yaitu prakerja, lamanya hubungan kerja, dan pascakerja.

Cakupan ketenagakerjaan memang luas, tetapi jangkauan hukum ketenagakerjaan jauh lebih luas dibandingkan dengan hukum perdata yang diatur dalam buku III judul 7A. Terdapat peraturan perundang-undangan yang mengatur

tentang fokus kegiatan pekerja dalam hubungan kerja. Jika berbicara mengenai hubungan kerja dalam hukum ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikannya sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang terjalin melalui suatu perjanjian kerja yang memuat unsur-unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Selain itu, disebutkan pula bahwa hubungan kerja dapat juga timbul dari suatu perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu tetapi tidak memiliki tanggal berakhirnya yang pasti.

Pengaturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 4 menjabarkan empat tujuan khusus ketenagakerjaan. Tujuan tersebut berkaitan dengan pertumbuhan ketenagakerjaan dan bertujuan untuk:

1. Memaksimalkan potensi dan daya guna tenaga kerja secara manusiawi. Pasal 4 huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa tujuan pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja adalah untuk menciptakan kesempatan kerja yang seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Tujuannya adalah agar tenaga kerja Indonesia dapat berperan aktif dalam Pembangunan Nasional, dengan tetap menjaga asas kemanusiaan.
2. Menjamin pemerataan kesempatan kerja dan menyelaraskan penyediaan tenaga kerja dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah. Pasal 4 huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perlu diupayakan pemerataan kesempatan kerja di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar

kerja. Artinya, semua tenaga kerja Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Demikian pula, perlu digalakkan pemerataan pemerataan tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja di semua bidang dan bidang.

3. Menjamin keselamatan dan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya dengan menerapkan langkah-langkah untuk melindungi dan meningkatkan kesejahteraan mereka. Karena signifikansi dan dampaknya terhadap masyarakat, Pemerintah telah mengalihkan bidang ketenagakerjaan dari hukum privat ke hukum publik. Selain itu, terdapat berbagai masalah ketenagakerjaan yang muncul baik di dalam negeri maupun di tingkat internasional. Salah satu contohnya adalah banyaknya kasus yang dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) terkait penggunaan tenaga kerja asing. Setiap keputusan yang dibuat oleh badan peradilan PHI akan melibatkan penilaian yang cermat terhadap kepentingan yang berkaitan dengan sektor ketenagakerjaan.

Aspek penting ketenagakerjaan yang banyak mendapat perhatian adalah hubungan ketenagakerjaan antara pekerja/buruh dan pengusaha. Hubungan ketenagakerjaan ini tertuang dalam kerangka suatu Perjanjian. Dalam Pasal 1313 KUH Perdata, perjanjian adalah perbuatan hukum yang melibatkan satu orang atau lebih yang saling mengikatkan diri kepada satu orang atau lebih lainnya. Pasal 1320 KUH Perdata menguraikan unsur-unsur yang diperlukan untuk suatu perjanjian yang sah. Syarat-syarat tersebut meliputi: 1. Adanya kesepakatan

bersama para pihak; 2. Kecakapan hukum untuk membuat suatu perjanjian; 3. Pokok bahasan yang ditetapkan dengan jelas; 4. Adanya alasan yang sah dan tidak dilarang; 5. Perjanjian kerja.

Berdasarkan isi pasal ini, jelaslah bahwa perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha bergantung pada kesepakatan bersama kedua belah pihak. Namun demikian, sesuai dengan batasan-batasan yang ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja bersama harus secara jelas menetapkan tanggung jawab dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha. Sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam perjanjian kerja yang disepakati dan ketentuan yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, terdapat tiga unsur penting dalam hubungan kerja, yaitu: 1. Pemberian jasa; 2. Pemberian waktu; 3. Pemberian imbalan. Telah menjadi kesadaran masyarakat luas bahwa tidak boleh ada perlakuan yang tidak adil (diskriminasi) antar sesama pekerja atau antara pekerja dengan pengusaha. Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pekerja berhak memperoleh kesempatan kerja yang adil tanpa diskriminasi dalam bentuk apa pun. Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perusahaan wajib memberikan perlakuan yang sama kepada semua pekerja, tanpa diskriminasi dalam bentuk apa pun.⁷

⁷ Novia Widya Utami, 2023, <https://www.talenta.co/blog/memahami-uu-no-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan-dan-penjelasan-nya/>, diakses 29 Juli 2024

1.5.2 Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Setiap pekerja berhak memperoleh perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, yang meliputi pencegahan kecelakaan, pengendalian risiko di tempat kerja, peningkatan kesehatan, serta pengobatan dan rehabilitasi penyakit akibat kerja.⁸

Keselamatan kerja adalah tindakan keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan, dan penanganannya, sarana dan prasarana kerja, dan lingkungan sekitar, serta cara kerja yang benar.⁹

Iman Soepomo mendefinisikan keselamatan kerja sebagai seperangkat ketentuan yang dirancang untuk melindungi pekerja dari risiko kecelakaan saat melakukan tugas di tempat kerja yang melibatkan penggunaan alat atau mesin, serta bahan berbahaya.¹⁰

Kesehatan kerja adalah tindakan pengaturan yang bertujuan untuk melindungi pekerja dari kejadian atau kondisi kerja yang membahayakan yang dapat membahayakan kesejahteraan dan standar etika saat melakukan tugas pekerjaan di lingkungan kerja.¹¹

Produktivitas kerja dapat dicapai dengan menjamin keselamatan dan kesejahteraan pekerja melalui: 1. penerapan tindakan teknis untuk mencegah kecelakaan dan penyakit di tempat kerja; 2. pengendalian dan penanggulangan bahaya di lingkungan kerja; 3. pengelolaan situasi yang efektif ketika pekerja menghadapi potensi risiko; 4. menawarkan fasilitas bagi pekerja untuk menerima

⁸ Endah Pujiastuti, 2008, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang University Press, Semarang, h. 37.

⁹ *ibid.*

¹⁰ Abdullah Sulaiman dan Andi Wali, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta, h. 197.

¹¹ *ibid.*

perlindungan kesehatan, perawatan, dan rehabilitasi berkelanjutan di institusi perawatan kesehatan.¹²

1.5.3 Kesehatan dan Keselamatan Kerja Menurut Undang-Undang

Keselamatan dan kesehatan kerja diatur dalam Pasal 86 dan Pasal 87 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pasal 86 menyatakan bahwa: 1) setiap pekerja berhak atas perlindungan di bidang keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama; 1) Penyelenggaraan keselamatan dan kesehatan kerja dilakukan untuk menjamin kesejahteraan pekerja dan memaksimalkan efisiensi kerja; 3) Penyelenggaraan upaya keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pasal 87: 1) Setiap perusahaan wajib menyelenggarakan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang menjadi bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan; 2) Ketentuan mengenai pelaksanaan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Inisiatif keselamatan dan kesehatan kerja yang disebutkan dalam Pasal 86 ayat (2) UU Ketenagakerjaan bertujuan untuk menjamin keselamatan dan kesejahteraan pekerja dengan mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja,

¹² Arifuddin Muda Harahap, 2020, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Literasi Nusantara, Malang, h. 111.

mengelola bahaya di tempat kerja, dan meningkatkan kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi.¹³

Selain itu, pekerja juga berhak atas hak dan tanggung jawab khusus yang diuraikan dalam Pasal 12 UU Keselamatan Kerja, yang meliputi: 1. Ketika diminta oleh atasan atau ahli keselamatan kerja, memberikan informasi yang akurat; 2. Mengenakan alat pelindung diri yang diperlukan; 3. Memenuhi semua persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja yang wajib; 4. Meminta manajemen untuk menegakkan semua persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja yang wajib; 5. Menyampaikan kekhawatiran tentang bekerja pada tugas-tugas yang terdapat keraguan tentang persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja dan alat pelindung diri yang diperlukan, kecuali ditentukan lain oleh atasan.

Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, sebagaimana didefinisikan dalam Pasal 87 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, mengacu pada komponen sistem manajemen perusahaan yang komprehensif. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan, yang dirancang untuk mengurangi risiko yang terkait dengan aktivitas kerja dan memastikan tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.¹⁴

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) diamanatkan dalam Pasal 1 ayat (1) PP Nomor 50 Tahun 2012. SMK3 merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan, yang

¹³ Penjelasan Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU 13/2003”).

¹⁴ Penjelasan Pasal 87 UU 13/2003.

dirancang untuk mengurangi risiko yang terkait dengan aktivitas kerja dan memastikan tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

Pada dasarnya, setiap organisasi berkewajiban untuk memasukkan SMK3 ke dalam operasinya.¹⁵ Tanggung jawab tersebut berlaku bagi perusahaan yang memiliki tenaga kerja minimal 100 orang atau yang terpapar potensi bahaya yang signifikan.¹⁶

1.5.4 Ruang Lingkup Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Ruang lingkup keselamatan dan kesehatan kerja meliputi seluruh lingkungan kerja, baik di darat, di bawah tanah, di permukaan air, di badan air, maupun di ruang udara, sepanjang berada dalam wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia.¹⁷

Selanjutnya, tempat kerja dapat dibedakan menjadi tiga unsur, yaitu:¹⁸ 1. tempat usaha yang bergerak di bidang usaha komersial, ekonomi, atau sosial; 2. tempat yang berpotensi menimbulkan risiko terhadap keselamatan pekerja; dan 3. orang yang melakukan pekerjaan secara terus-menerus atau berkala di tempat kerja yang telah ditentukan.

Pemberi kerja berkewajiban untuk menjamin keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja. Penyelenggaraan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat

¹⁵ Pasal 5 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (“PP 50/2012”).

¹⁶ Pasal 5 ayat (2) PP 50/2012.

¹⁷ Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

¹⁸ Arifuddin Muda Harahap, 2020, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Literasi Nusantara, Malang, h. 112.

kerja merupakan upaya bersama antara pimpinan atau pengurus perusahaan dengan seluruh pekerja.¹⁹

Pada hakikatnya, pengaturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Tujuan utamanya adalah untuk melindungi pekerja dari potensi bahaya kecelakaan kerja, meningkatkan kesejahteraan pekerja secara menyeluruh, menjamin keselamatan pekerja, serta menjamin pemanfaatan sumber daya produksi secara aman dan efisien.²⁰ Lebih jauh, menjamin keselamatan dan kesejahteraan pekerja sangat penting untuk mencapai efisiensi kerja yang optimal.

1.5.5 Hak Pekerja Waktu Tertentu atas Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menurut Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja dapat dibuat untuk jangka waktu tertentu atau tanpa tanggal berakhirnya perjanjian. Mayoritas pekerja biasanya terikat dengan kontrak kerja waktu tertentu untuk jangka waktu tertentu. Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 secara khusus mengatur hak atas nondiskriminasi. Pasal-pasal berikut ini menegaskan kembali hak-hak dasar tersebut: 1) Menurut Pasal 35 ayat (2), badan yang bertanggung jawab dalam menyelenggarakan penempatan kerja wajib memastikan bahwa pekerja dilindungi dari proses perekrutan dan penempatan. 2) Pasal 35 ayat (3) mengamanatkan bahwa pemberi kerja wajib memberikan perlindungan kepada pekerja selama proses perekrutan, yang meliputi kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan mental serta fisik.

¹⁹ *ibid.*

²⁰ *ibid.*

Kedua ayat ini menawarkan pemahaman yang komprehensif tentang konsep "perlindungan". Hal ini diperkuat dengan istilah "meliputi" yang meliputi kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan (K3). Istilah "meliputi" mengandung makna tindakan meliputi, tanpa dibatasi pada unsur-unsur tertentu yang secara tegas disebutkan dalam kata "meliputi". Jika mencermati asas nondiskriminasi yang tertuang dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tampak jelas bahwa tidak ada pembedaan substantif antara pekerja tetap dan pekerja kontrak. Termasuk hak-hak normatif yang dimilikinya jika terjadi pemutusan hubungan kerja oleh pemberi kerja.

Menurut Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Tetap, pekerja yang termasuk dalam golongan ini diberikan tugas-tugas yang sesuai dengan sifat bawaannya, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (1) dan (2). Jika tugas-tugas tertentu, seperti pekerjaan administrasi perkantoran, tidak dapat dibedakan dengan pekerjaan rutin yang dilakukan oleh pekerja tetap lainnya, maka menurut undang-undang, pekerja yang telah bekerja dalam jangka waktu tertentu harus diakui oleh pemberi kerja sebagai pekerja tetap dan tidak boleh mengalami diskriminasi dibandingkan dengan pekerja tetap lainnya. Pasal 65 ayat (4) dan (8) menegaskan perlunya pemulihan dan penyetaraan hak pekerja/buruh tidak tetap dengan pekerja/buruh tetap, terutama dalam hal lamanya masa kerja.²¹

Adanya kondisi kerja yang tidak menguntungkan dan tidak adanya jaminan kerja memaksa pekerja/buruh untuk terus mencari peluang kerja alternatif yang

²¹ Gunarto Suhardi, 2006, *Perlindungan Hukum bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, h. 16.

memberikan masa depan yang lebih menjanjikan. Hal ini tentu saja berdampak sangat merugikan bagi perusahaan yang mengandalkan penggunaan tenaga kerja kontrak. Berdasarkan Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pekerja/buruh berhak memperoleh perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Demikian pula, untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh kontrak, pekerja/buruh kontrak wajib diikutsertakan dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan (Jamsostek). Berdasarkan Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, setiap pekerja/buruh beserta keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Tujuan pengaturan mengenai hal ini adalah untuk menjamin keselamatan pekerja/buruh dari kecelakaan, penyakit, penuaan, atau kematian akibat hubungan kerja.

Namun, secara umum diketahui bahwa perjanjian kerja pekerja/buruh tetap tidak secara tegas menyebutkan hak mereka atas jaminan sosial ketenagakerjaan. Pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang menjadi peserta Jamsostek berhak menerima tiga program Jamsostek, sebagaimana tercantum dalam Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013.

1. Asuransi Kecelakaan Kerja. Kecelakaan kerja adalah kejadian yang terjadi dalam konteks hubungan kerja, meliputi penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan. Demikian pula, kecelakaan kerja terjadi selama perjalanan dari rumah ke tempat kerja, mengikuti jalur yang biasa digunakan setiap hari. Pemberi kerja menanggung penuh biaya iuran asuransi kecelakaan kerja, yang berkisar antara 0,24% hingga 1,74% dari gaji bulanan pekerja.

2. Asuransi jiwa. Kematian yang dikompensasi merujuk secara khusus kepada mereka yang terdaftar di Jamsostek dan meninggal saat menjadi peserta aktif. Asuransi ini berfungsi sebagai ketentuan tambahan untuk asuransi hari tua yang sudah ada, yang keduanya memberikan jaminan untuk masa depan pekerja. Asuransi ini dirancang untuk meringankan beban keuangan pada keluarga almarhum dengan menanggung biaya pemakaman. Jumlah jaminan setara dengan 0,30% dari pendapatan bulanan pekerja, dan sepenuhnya menjadi tanggung jawab pemberi kerja.
3. Asuransi Pensiun. Pekerja/buruh yang bekerja pada suatu waktu tertentu tidak dapat memperoleh jaminan sosial atau jaminan hari tua sebagaimana yang diamanatkan dalam Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 karena status kepegawaian dan kestabilan pekerjaannya tidak pasti. Oleh karena itu, perusahaan pemberi kerja melimpahkan kewajibannya kepada Perusahaan Penyedia Jasa Ketenagakerjaan (PPJP) dan PPJP juga tidak bersedia menanggung segala risiko apabila perusahaan pemberi kerja tidak lagi membutuhkan pekerja/buruh. Pekerja/buruh yang bekerja pada suatu waktu tertentu tidak termasuk dalam program Jamsostek, padahal program tersebut diperuntukkan bagi pekerja/buruh yang bekerja pada waktu tertentu. Persoalan kepesertaan program jaminan hari tua muncul karena perjanjian kerja waktu tertentu memiliki jangka waktu paling lama 2 tahun, sehingga menyebabkan pekerja/buruh yang bekerja pada waktu tertentu tidak dapat mengikuti program tersebut.

Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 secara tegas menjamin pengakuan hak asasi setiap warga negara, terutama pada alinea keempat yang menegaskan tujuan negara untuk melindungi seluruh warga negara dan mewujudkan kesejahteraan rakyat Indonesia. Lebih lanjut, asas-asas yang digariskan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 ditegaskan dalam Pasal 27 ayat (2) yang menegaskan bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak demi kemajuan umat manusia. Undang-Undang Dasar 1945 menjamin hak untuk bekerja sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 28D ayat (2) yang menegaskan bahwa "setiap orang berhak untuk bekerja dan diperlakukan secara adil dan terhormat dalam hubungan kerja." Dimasukkannya hak untuk bekerja sebagai hak dasar menjamin bahwa setiap orang Indonesia berhak atas kesempatan kerja yang dapat dilaksanakan secara efektif melalui sistem dan kebijakan pemerintah. Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 memberikan hak dasar kepada setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak, serta perlakuan yang adil dan bermartabat dalam hubungan kerja. Untuk memenuhi tuntutan pasal-pasal tersebut, maka perlu diupayakan peningkatan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional.

Subpasal dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, khususnya "... dan memperoleh perlakuan yang tidak seimbang serta adil dan layak dalam hubungan kerja," mengamanatkan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang adil dan setara, termasuk upah yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Pekerja wajib diperlakukan secara adil dan layak tanpa memandang jenis

pekerjaannya. Pekerja kontrak, baik yang memiliki hubungan kerja berupa PKWTT maupun PKWT, berhak memperoleh perlakuan yang sama, baik dari perusahaan pemberi kerja (vendor) maupun perusahaan penyedia pekerjaan. Prinsip perlakuan yang sama juga tertuang dalam Pasal 5 dan Pasal 6 UU Ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 38 UU HAM, setiap orang, baik laki-laki maupun perempuan, yang melakukan pekerjaan yang sama, sepadan, setara, atau sejenis berhak memperoleh imbalan yang sama dan syarat-syarat kerja yang sama.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 ditetapkan untuk mengatur perlindungan tenaga kerja terhadap keadaan yang tidak terduga yang dapat mengakibatkan hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya di luar kekuasaannya. Ketentuan Pasal 1 ayat (1) secara jelas menyatakan bahwa Jaminan Sosial Tenaga Kerja merupakan bentuk perlindungan yang memberikan ganti rugi berupa uang kepada tenaga kerja. Ganti rugi ini berfungsi sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang akibat berbagai kejadian atau keadaan seperti kecelakaan kerja, sakit, hamil, melahirkan, hari tua, dan kematian. Perlindungan yang diberikan dalam Undang-Undang ini dapat berupa ganti rugi atau jaminan, maupun layanan. Hal ini tampak dalam Pasal 3 ayat (1) yang mengatur bahwa untuk melindungi tenaga kerja harus diselenggarakan program jaminan sosial yang penyelenggaraannya harus disertai dengan mekanisme asuransi. Hal ini mengacu pada pemberian perlindungan melalui skema asuransi dengan menghimpun iuran dari pemberi kerja yang mempekerjakannya dan/atau

dari penghasilan pekerja itu sendiri.²² Selain itu, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 3 ayat (2), setiap pekerja berhak memperoleh jaminan sosial ketenagakerjaan.

Sesuai dengan Pasal 14 ayat (1), pemerintah secara sistematis mendaftarkan individu yang menerima bantuan iuran sebagai peserta pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yang meliputi pegawai negeri sipil, buruh, dan orang miskin. Skema jaminan sosial mencakup beberapa bentuk asuransi, seperti asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan kerja, jaminan hari tua, asuransi pensiun, dan asuransi kematian. Ada empat kategori program Jaminan Sosial yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), yang bertanggung jawab untuk menyelenggarakan ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b, menyelenggarakan program-program berikut: a) Asuransi kecelakaan kerja; b) Manfaat pensiun; c) Skema pensiun; d) Asuransi jiwa.

1.6 Pertanggungjawaban Sistematika

Sistematika penulisan tesis ini terdiri dari 4 (empat) bab, sebagai satu rangkaian yang saling berkaitan satu sama lain. Pada setiap bab akan dijelaskan secara terperinci menjadi beberapa sub-sub bab. Adapun sistematika penulisan tesis ini adalah sebagai berikut:

Agar mendapatkan kejelasan dalam tesis ini, maka dalam bagian ini akan memaparkan pertanggungjawaban sistematika pada tesis ini.

²² Khairani, 2016, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, h. 30.

Pendahuluan diletakkan pada Bab I, karena pada bab ini akan memberikan gambaran secara umum dari keseluruhan tesis ini sehingga memudahkan bagi pembaca untuk mengetahui keseluruhan daripada tesis ini yang memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metodologi penelitian, dan pertanggungjawaban sistematika.

Pada Bab II, diuraikan tentang apakah Pekerja Waktu Tertentu berhak mendapat standar perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang sama dengan Pekerja Tetap dalam kontrak hubungan industrial.

Pada Bab III, diuraikan tentang apakah upaya hukum yang dapat dilakukan untuk melindungi Pekerja Waktu Tertentu dalam hal Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam kontrak hubungan industrial.

Penutup yang berisi Kesimpulan dan Saran, diletakkan pada Bab IV, dimana pada bab tersebut menyimpulkan hasil analisa dan jawaban atas permasalahan yang ada pada tesis ini.