

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Indonesia adalah negara yang berdasar atas hukum (*Rechstaat*), tujuan utama negara Indonesia dapat ditemui pada Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 yakni menyelenggarakan ketertiban umum serta menjamin kesejahteraan rakyatnya. Kesejahteraan yang dimaksud harus dapat dinikmati rakyat Indonesia secara berkelanjutan, adil dan merata menjangkau seluruh rakyat. Salah satu upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut ialah melalui pembangunan. Proses pembangunan dapat dilakukan dengan beberapa cara, salah satu caranya ialah meningkatkan konsumsi suatu negara untuk mencapai kemakmuran masyarakat secara bertahap dan berkesinambungan. Peningkatan konsumsi sangat tergantung pada peningkatan pendapatan, dan peningkatan pendapatan tergantung pada peningkatan produksi, maka sebagai pelaku ekonomi setiap anggota masyarakat selayaknya ikut turut serta dalam proses pembangunan.<sup>1</sup>

Motivasi untuk memperbaiki dan meningkatkan kehidupan pasti ada pada diri setiap manusia yang normal. Kualitas hidup masyarakat dapat diperbaiki melalui pembangunan ekonomi. Pembangunan ekonomi dinilai dapat memberikan potensi yang besar bagi masyarakat. Manusia memenuhi

---

<sup>1</sup> Suratman, 2019, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi 1, Cetakan 1, Depok, Rajawali Pers, h. 2

kebutuhan hidup untuk kelangsungan hidupnya di dunia. Untuk itu manusia perlu bekerja, bekerja merupakan hak bagi setiap manusia dewasa sebagai upaya menjaga derajat kemanusiaan dan memenuhi kebutuhan hidup. Hak setiap manusia atau warga negara untuk bekerja sudah seharusnya dijamin oleh Negara dengan tidak membedakan hak tersebut antara manusia satu dengan lainnya.<sup>2</sup>

Sumber daya utama bagi keberlangsungan suatu produksi dalam suatu perusahaan maupun dalam struktural organisasi ialah para tenaga kerja. Beberapa hal yang perlu diperhatikan di dalam banyaknya jumlah tenaga kerja yang ada dalam suatu produksi yakni mengenai jaminan yang mereka dapatkan sebagai tenaga kerja. Tidak dapat dipungkiri, jika kejadian seperti kecelakaan kerja maupun hal-hal lain yang berkaitan dengan buruknya pengolahan finansial produksi dalam suatu kegiatan produktivitas suatu perusahaan dapat terjadi kapan saja.<sup>3</sup>

Pekerja/buruh mempunyai peran penting bagi pemerintah, perusahaan dan masyarakat, maka butuh diadakan pemikiran agar pekerja bisa menjaga keselamatannya dalam melaksanakan pekerjaan. Ketenangan dan kesehatan pekerja harus diperhatikan secara maksimal, alhasil kewaspadaan dalam melaksanakan pekerjaan itu tetap terjamin. Hal itu adalah program

---

<sup>2</sup>Baharuddin Lopa, 1996, *Al-Qur`an dan Hak Asasi Manusia*. Yogyakarta, Dana Bhakti Prima Yasa, h. 92

<sup>3</sup>Nur Aksin, Upah dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan dalam Islam), *Jurnal Meta Yuridis* Vol. 1, No. 2, (2008), h. 73

perlindungan kerja yang dalam praktik sehari-hari berguna untuk mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.<sup>4</sup>

Perlindungan tenaga kerja pada kenyataannya sangat diperlukan, perlindungan tersebut mencakup beberapa aspek, yaitu perlindungan guna mendapat pekerjaan di dalam dan di luar negeri, perlindungan hak-hak dasar pekerja, perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja dan perlindungan upah dan jaminan sosial. Hal ini dimaksudkan agar dapat menjamin tenaga kerja atas rasa aman, tenteram, terpenuhinya keadilan dan terciptanya kehidupan yang sejahtera lahir dan batin, selaras, serasi serta seimbang.<sup>5</sup>

Perkembangan zaman yang semakin pesat, tidak memungkiri bahwa peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah tenaga kerja juga mulai mengalami perkembangan. Meningkatnya perdagangan dan industri yang tumbuh di dalam masyarakat merupakan salah satu hal yang mempengaruhinya. Pekerja yang semula bekerja di sektor pertanian kemudian mulai bergeser ke sektor industri yang tumbuh secara pesat dengan berdirinya berbagai perusahaan-perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja.<sup>6</sup>

Perlindungan Tenaga Kerja bagi pekerja sangatlah penting untuk menjamin kesejahteraan pekerja, sesuai dengan pelaksanaan amanat

---

<sup>4</sup> Zaeni Asyhadie, 2015, *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Ed. Revisi. Cet. 4. Jakarta, Rajawali Pers, h. 83

<sup>5</sup> Suratman, *Op. Cit*, h. 8

<sup>6</sup> Soedarjadi, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Yogyakarta, Pustaka Yustisia, h. 1

Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang selanjutnya disebut Undang-Undang Dasar 1945, khususnya terdapat dalam Pasal 27 (2) yang berbunyi :

“Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Semua warga negara, rakyat Indonesia memiliki hak atas adanya pekerjaan maupun kehidupan yang layak untuk hidupnya. Penghidupan yang layak dengan kata lain kehidupan yang mencukupi kebutuhan dalam memenuhi kebutuhan hidup.

Pasal 28D ayat (1) berbunyi :

“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”.

Makna dalam Pasal tersebut menunjukkan bahwa seseorang memiliki hak adanya pengakuan, menjamin serta memberikan perlindungan hukum dari negara untuk masyarakat dengan memberikan rasa keadilan dan tanpa memandang perbedaan, karena semua masyarakat memiliki kesamaan di mata hukum.

Lembaga atau badan usaha milik negara maupun milik swasta memiliki peran penting dalam upaya membantu tenaga kerja untuk memperoleh hak-haknya, maka dirumuskanlah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan). Ketentuan dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan pengertian yang dimaksud dengan Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan

guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.” Seseorang yang telah dewasa telah memenuhi syarat dan ketentuan yang ada, dan mampu melakukan suatu pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dengan menghasilkan suatu barang ataupun jasa yang dapat menjadikan penghasilan bagi dirinya sendiri ia disebut sebagai tenaga kerja.

Ketentuan yang ada dalam Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan perjanjian kerja yakni perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Perjanjian kerja dilihat dari jangka waktu berlakunya, sebuah perjanjian kerja terdiri dari dua macam yaitu perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu merupakan perjanjian kerja dengan berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, perjanjian ini berlaku sesuai dengan waktu yang sudah disepakati pada perjanjian kerja.<sup>7</sup> Pengertian perjanjian kerja waktu tidak tertentu merupakan perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk diadakannya hubungan kerja yang bersifat tetap.

Perjanjian kerja waktu tertentu atau PKWT merupakan perjanjian yang dibuat untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sifatnya yang sementara dan didasarkan atas berakhirnya pekerjaan tertentu. Perjanjian tersebut dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun, ketentuan ini terdapat

---

<sup>7</sup>Endah Pujiastuti, 2008, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang, University Press, h. 19

dalam Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004. PKWT yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, huruf latin maupun dibuat tidak sesuai dengan ketentuan maka perjanjian kerja tersebut berubah jadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja, tercantum dalam Pasal 15 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004.

Ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan setiap tenaga kerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan, tercantum dalam Pasal 5 berbunyi :

“Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”.

Dilanjutkan Pasal 6 yang berbunyi :

“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.

Pekerja baik laki-laki maupun perempuan memiliki hak mendapatkan segala kesempatan tanpa adanya perbedaan untuk memperoleh suatu pekerjaan yang dilakukannya. Pengusaha tidak dapat memberikan perlakuan yang berbeda antara pekerja satu dengan pekerja lain, karena pekerja memiliki hak untuk diperlakukan sama di dalam melakukan pekerjaannya. Ketentuan mengenai hak-hak pekerja juga termuat dalam Pasal 86 Ayat (1) yang berbunyi :

“Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas Keselamatan dan kesehatan kerja; Moral dan kesusilaan; dan Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.”

Pekerja berhak atas suatu perlindungan terhadap apapun yang ia alami di waktu ia bekerja dengan tetap mendapatkan perlakuan yang sopan dan sesuai dengan martabatnya sebagai manusia. Perlindungan bagi pekerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan atas hak-hak pekerja tanpa adanya diskriminasi dalam hal apapun mengingat kedudukan pekerja berada pada pihak yang lemah.

Keselamatan kerja adalah suatu jenis perlindungan terhadap pekerja/buruh agar selamat dari adanya ancaman bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan.<sup>8</sup> Keselamatan kerja secara filosofi diartikan sebagai suatu upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah pekerja pada khususnya dan manusia pada umumnya.

Kesehatan kerja merupakan suatu kondisi fisik, mental dan sosial seseorang yang bebas dari penyakit atau gangguan kesehatan dalam lingkungan pekerjaan.<sup>9</sup> Kesehatan kerja merupakan suatu perlindungan sosial, sebab ketentuan-ketentuan tentang kesehatan kerja ini berkenaan terhadap sosial kemasyarakatan, yakni aturan-aturan yang melakukan pembatasan-pembatasan akan kekuasaan pengusaha guna memperlakukan pekerja/buruh “samaunya” tanpa mengindahkan norma-norma yang berlaku.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup>Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori & Praktik di Indonesia*. Jakarta Timur, Prenamedia Group, h. 120

<sup>9</sup>Erni Darmayanti, Perlindungan Hukum Terhadap Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Perusahaan, *Jurnal Cendekia Hukum*, Vol. 3, No. 2, (2018), h. 287

<sup>10</sup>Zaeni Asyhadie, *Op. Cit*, h. 127

Pemberian jaminan keselamatan untuk meningkatkan derajat kesehatan para pekerja maupun buruh dapat dilakukan melalui berbagai upaya keselamatan dan kesehatan kerja, diantaranya promosi kesehatan, pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, pengobatan jika terjadi kecelakaan kerja serta adanya rehabilitasi bagi pekerja.<sup>11</sup> Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja merupakan penggantian dari VR 1910 dengan beberapa perubahan mendasar antara lain sifatnya yang lebih preventif, diperluasnya ruang lingkup, yang tidak hanya menitikberatkan pengamanan terhadap alat produksi. Dibentuknya Undang-Undang ini pada dasarnya tidak menghendaki sikap korektif atas kecelakaan kerja melainkan menentukan bahwa kecelakaan kerja itu harus diminimalisir dan dicegah jangan sampai terjadi di lingkungan kerja.<sup>12</sup>

Risiko utama yang harus dihadapi oleh para pekerja dalam melakukan pekerjaannya adalah terjadinya kecelakaan kerja yang dapat terjadi kapan saja. Perusahaan dalam hal ini tentu memiliki tanggungjawab terhadap keselamatan dan kesehatan pekerjanya, untuk menanggulangi hilangnya penghasilan yang diakibatkan oleh risiko kematian dan kecacatan maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja bagi pekerja yang diadakan oleh perusahaan. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja pekerja sudah menjadi kewajiban perusahaan, dan diterapkan dengan cara yang diantaranya adalah pemberian alat pelindung diri saat bekerja, penyuluhan

---

<sup>11</sup>Penjelas Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>12</sup>Soedarjadi, *Op.Cit*, h. 87-88

keselamatan dan kesehatan kerja serta mengikutsertakan tenaga kerja dalam program jaminan sosial.<sup>13</sup>

PT. Selo Adikarto merupakan perusahaan Perseroan Terbatas yang bergerak di bidang General Contractor dan Asphalt Mixing Plant (AMP) milik BUMD Kabupaten Kulon Progo yang berdiri pada tahun 2003. Perusahaan tersebut mempekerjakan beberapa karyawan di dalam kantor maupun di luar lapangan. Data tahun 2020 sejumlah 123 pekerja PT Selo Adikarto terbagi dalam beberapa kelompok pekerja yakni : pekerja tetap berjumlah 38 orang, pekerja kontrak kantor berjumlah 18 orang, pekerja kontrak lapangan berjumlah 12 orang dan pekerja harian berjumlah 55 orang yang sebagian besar bekerja di lapangan.

Proses produksi di PT Selo Adikarto dilakukan menggunakan alat-alat serta mesin yang tentu tidak luput dari pengawasan. Penggunaan alat-alat kerja yang tidak berhati-hati dapat menyebabkan adanya potensi kecelakaan kerja yang dapat terjadi kapan saja. Kecelakaan kerja dapat disebabkan oleh faktor manusia maupun faktor teknis, keadaan lingkungan yang kurang sehat juga dapat menjadi sumber bahaya bagi keselamatan maupun kesehatan kerja pekerja, seperti suara yang terlalu bising, radiasi, getaran mekanis, bau-bauan di tempat kerja, gas/uap, debu-debuan yang tentu dapat menyebabkan penyakit akibat kerja.

Penerapan perjanjian kerja waktu tertentu yang dilaksanakan oleh perusahaan tidak terhindar dari adanya ketidaksesuaian dengan ketentuan

---

<sup>13</sup>Lalu Husni, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, h. 168

yang tercantum pada perjanjian kerja dan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Penerapan dalam beberapa pasal yang tidak terlaksana dengan baik, dalam hal jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang disepakati pada saat membuat perjanjian, seperti masa jangka waktu kerja.<sup>14</sup> Permasalahan ini masih sering ditemukan dalam masalah tentang status pekerja yang sudah bekerja melebihi masa kontrak yakni 3 (tiga) tahun. Beberapa pekerja yang bekerja di perusahaan jasa dan telah bekerja selama 10 (sepuluh) tahun, setiap tahun setelah habis masa kontrak pekerja harus menandatangani kontrak baru untuk tetap bekerja dan tidak ada informasi dari pengusaha untuk pengangkatan menjadi karyawan tetap.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang perlindungan atas hak keselamatan dan kesehatan kerja dan faktor apa yang menghambat perlindungan atas hak keselamatan dan kesehatan kerja pekerja perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Selo Adikarto. Kemudian penulis akan menyusun penelitian tersebut dalam bentuk skripsi dengan judul : “Perlindungan atas Hak Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tetentu di PT Selo Adikarto”.

## **B. Perumusan Masalah**

Berlandaskan latar belakang yang diuraikan di atas, maka penulis merumuskan sejumlah permasalahan yakni :

---

<sup>14</sup>Ni Putu Nita Erlina Sari, I Nyoman Putu Budiarto, Desak Gde Dwi Arini, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, *Jurnal Analogi Hukum*, Vol. 2, No. 1, (2020), h. 125

1. Bagaimana perlindungan atas hak keselamatan dan kesehatan kerja pekerja perjanjian kerja waktu tertentu di PT Selo Adikarto?
2. Faktor apa yang menghambat perlindungan atas hak keselamatan dan kesehatan kerja pekerja perjanjian kerja waktu tertentu di PT Selo Adikarto?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi dari rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui perlindungan atas hak keselamatan dan kesehatan kerja pekerja perjanjian kerja waktu tertentu di PT Selo Adikarto
2. Untuk mengetahui faktor yang menghambat perlindungan atas hak keselamatan dan kesehatan kerja pekerja perjanjian kerja waktu tertentu di PT Selo Adikarto

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai bahan kajian hukum ketenagakerjaan, serta memberikan pemahaman kepada pengusaha maupun pekerja mengenai bentuk Perlindungan Hak Atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT Selo Adikarto.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan referensi dan sumbangan pemikiran untuk penelitian sejenis maupun penelitian yang akan ada berkaitan dengan Perlindungan Hak Atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT Selo Adikarto.