BAB II

TINJAUAN TEORI MENGENAI PERANAN PANITIA PEMBINAAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (P2K3) UNTUK TERCAPAINYA KECELAKAAN NIHIL (*ZERO ACCIDENT*) DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN JUNCTO UNDANG-UNDANG NOMOR 1 TAHUN 1970 TENTANG KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

A. Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Para ahli hukum hingga saat ini belum dapat mendefinisikan hukum secara sempurna, sebagaimana telah dikemukakan oleh Immanuel Kant :[21]

"*Noch suchen die juristen eine definition zu ihrem Begriffe von Recht*" (masih juga parasarjana hukum mencari-cari suatu definisi tentang hukum)

Hal ini mengakibatkan adanya pandangan hukum yang berbeda beda menurut para ahli. Mochtar Kusumaatmadja berpendapat bahwa:[22]

"Hukum adalah keseluruhan asas-asas dan kaidah-kaidah yang mengatur kehidupan manusia dalam masyarakat yang juga meliputi lembaga-lembaga dan proses-proses yang mewujudkan berlakunya kaidah-kaidah itu dalam kenyataan."

---

[21] Immanuel Kant, Dikutip dalam Ujang Chandra, *Mengenal Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Fakultas Hukum UNSUB, Subang, 2010, hlm 21.
[22] Mochtar Kusumaatmadja, *Loc Cit*.

Definisi tersebut menunjukan bahwa hukum adalah sesuatu yang hidup, bersifat dinamis, elastis, vital dan *continue* atau sebagai sarana pembaharuan masyarakat atau sebagai wujud penghargaan terhadap pentingnya peranan masyarakat dalam pembentukan hukum dan orientasi hukum atau hukum sebagai sarana pengendalian sosial.[23]

Salah satu rezim hukum yang ada di Indonesia adalah Hukum Ketenagakerjaan Hukum Ketenagakerjaan didefinisikan oleh para ahli dengan berbagai macam definisi tergantung dari sudut mana para ahli melihat Hukum Ketenagakerjaan, tentunya hal ini tergantung pada hukum *positif* di masing-masing negara.

Hukum Ketenagakerjaan dahulu disebut Hukum Perburuhan yang merupakan terjemahan dari *Arbiedsrechts*. Molenaar berpendapat bahwa *Arbiedsrechts* adalah bagian dari hukum berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan pengusaha.[24] Menurut Mr. MG Levenbach, *arbiedsrechts* sebagai sesuatu yang meliputi hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, di mana pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan dan dengan penghidupan yang langsung bersangkutan dengan hubungan kerja itu.[25] Imam Soepono memberikan batasan pengertian hukum perburuan adalah suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan

---

[23] Ujang Chandra, *Op Cit,* hlm 23.
[24] Molenaar, dikutip dari Astri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Paska Reformasi*, Sinar Grafika, 2015, hlm 3.
[25] MG. Levenbach, *Id.*

dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.[26]

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Hukum Pemburuhan mengandung tiga unsur, yaitu :[27]

a. Adanya pengaturan;

b. Bekerja pada orang lain;

c. Upah.

Hukum Ketenagakerjaan berkembang seiring dengan perkembangan jaman dan kesempatan kerja. Lapangan pekerjaan tidak terbatas hanya pada sektor primer, seperti pertanian. Perlahan sektor pemenuhan kebutuhan mulai bergeser ke arah industri dan perdagangan, sehingga kesempatan kerja semakin terbuka lebar bahkan tumbuh kesempatan kerja sebagai teknisi dan pekerjaan yang mengurusi tentang dunia maya. Pertumbuhan sektor industri dan perdagangan yang pesat, mengakibatkan berdirinya perusahaan-perusahaan yang menyerap banyak tenaga kerja.

Menurut Logemann, ruang lingkup suatu Hukum Ketenagakerjaan ialah suatu keadaan di mana berlakunya hukum itu sendiri. Penjelasan teori Logemann meliputi :[28]

---

[26] Imam Soepomo, *Id.*

[27] *Id.*

[28] http://artonang.blogspot.co.id/2014/12/pengertian-dasar-ruang-lingkup-dan.html, diakses pada tanggal 20 Mei 2016 pada pukul 01:36.

a. Lingkup Laku Pribadi (*Personengebied*)

   Lingkup laku pribadi memiliki kaitannya dengan siapa atau dengan apa kaidah hukum tersebut berlaku. Siapa-siapa saja yang dibatasi oleh hukum tersebut, meliputi :

   1) Buruh/ Pekerja
   2) Pengusaha/ Majikan
   3) Penguasa (Pemerintah)

b. Lingkup Laku Menurut Waktu (*Tijdsgebied*)

   Ditunjukkan kapan sutu peristiwa tertentu diatur oleh suatu hukum yang berlaku.

c. Lingkup Laku Menurut Wilayah (*Ruimtegebied*)

   Lingkup laku menurut wilayah berkaitan dengan terjadinya suatu peristiwa hukum yang diberi batas-batas atau dibatasi oleh kaidah hukum.

d. Lingkup Waktu Menurut Hal Ikhwal

   Lingkup laku menurut hal ikwal di sini berkaitan dengan hal-hal apa saja yang menjadi objek pengaturan dari suatu kaidah.

Hukum ketenagakerjaan memberikan perlindungan kepada pekerja, pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Imam Soepomo meliputi lima bidang, yaitu :[29]

[29] Imam Soepomo dikutip dalam Asri WIjaya, *Op Cit*, hlm 11.

a. Bidang Pengerah/Penempatan Tenaga Kerja

   Perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum menjalani hubungan kerja. Masa ini sering disebut dengan masa pra penempatan atau pengerahan.

b. Bidang Hubungan Kerja

   Masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja itu didahului oleh perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dilakukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu yang disebut dengan pekerja tetap.

c. Bidang Kesehatan Kerja

   Selama menjalin hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, pekerja harus mendapat jaminan atas keselamatannya. Lingkungan kerja dapat menjamin kesehatan tubuhnya dalam jangka waktu relatif lama.

d. Bidang Keamanan Kerja

   Perlindungan hukum bagi pekerja atas alat-alat kerja yang dipergunakan oleh pekeja.

e. Bidang Jaminan Sosial

   Jaminan sosial tenaga kerja merupakan suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh

tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Dasar hukum jaminan sosial Indonesia adalah Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1993 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja yang dahulu PT Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) sekarang telah berganti menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) payung hukum dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) ialah Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

2. Dasar Hukum Ketenagakerjaan

Indonesia adalah negara hukum dan menganut sistem hukum *Eropa Kontinental* dan menganut asas *legalitas* yang menyebutkan bahwa segala tindakan pemerintah harus didasarkan pada hukum. Segala sesuatu harus didasarkan pada hukum tertulis. Sumber Hukum Ketenagakerjaan terdiri dari peraturan perundang-undangan dan diluar peraturan perundang-undangan. Dasar hukum mengenai perlindungan bagi tenaga kerja secara umum terdapat di dalam

a. Undang-Undang Dasar 1945

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen Keempat (4) yang menyatakan bahwa :

”Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.”

Hal ini dipertegas kembali di dalam Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 Amandemen Kedua (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang menyatakan bahwa :

> ”Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Mendapatkan pekerjaan merupakan hak dari seluruh orang, setelah mendapatkan pekerjaan tidak semata mata dibiarkan begitu saja melainkan para pekerja harus mendapatkan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, terutama pada hal kesehatan dan keselamatan kerja, karena keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bagian yang penting untuk setiap pekerja dan perusahaan maka dari itu kesehatan dan keselamatan kerja merupakan hak dari setiap pekerja yang harus diberikan oleh perusahaan dan pemerintah dalam melindungi kesehatan dan keselamatan kerja.

b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pertimbangan dalam pembentukan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ialah pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan, sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja,

diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan :

> "Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:
>
> a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
> b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
> c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
> d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya."

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini dibuat secara khusus untuk mewadahi kepentingan serta pemenuhan hak-hak dari para tenaga kerja dalam bekerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengandung berbagai ketetapan yang mengatur

mengenai penerimaan segala hak dan pelaksanaan kewajiban bagi tenaga kerja.

Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan :

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

Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan :

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

Tenaga kerja sebagai salah satu faktor yang memiliki peranan terpenting dalam keberlangsungan perekonomian negara. Tenaga kerja seharusnya mendapatkan tempatnya tersendiri khususnya dalam hal pemenuhan hak-hak serta perlindungan dari berbagai macam ancaman yang terdapat dalam dunia kerja. Tenaga kerja seharusnya berhak untuk mendapatkan kepastian hukum terhadap pemenuhan hak-haknya ketika bekerja yang diwujudkan di dalam bentuk ketetapan peraturan perundang-undangan.

3. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan merupakan hal yang sangat dipertimbangkan dalam berjalannya roda perekonomian karena setiap negara pasti memiliki tenaga

kerja yang dipekerjakan oleh setiap perusahaan, oleh karena itu diperlukan hukum dalam mengatur tentang ketenagakerjaan yang bertujuan untuk melindungi setiap tenaga kerja dari pihak pihak yang tidak bertanggung jawab atau menyalah gunakan wewenangnya terhadap tenaga kerja. Hal yang paling menyita perhatian adalah perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, di mana masih banyak perusahaan yang tidak mementingkan keselamatan dan kesehatan kerja.

Hukum ketenagakerjaan memiliki tujuan untuk dapat melindungi hak tenaga kerja dalam mendapatkan keselamatan dan kesehatan kerja, melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan kerja.

Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan :

> “Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:
>
> a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
> b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
> c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
> d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.”

Memberikan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan perlakuan yang adil dalam keselamatan kerja Pasal 2 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja menyatakan bahwa :

> "Yang diatur oleh Undang-Undang ini ialah keselamatan kerja dalam segala tempat kerja, baik didarat, didalam tanah, dipermukaan air, didalam air maupun diudara yang berada didalam wilayah kekeasaan hukum Republik Indonesia."

Manulang menjelaskan bahwa tujuan dari hukum ketenagakerjaan adalah :[30]

a. Untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan;

   Mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam ketenagakerjaan maksudnya ialah hukum ketenagakerjaan harus menjaga ketertiban, keamanan, dan keadilan bagi pihak-pihak yang terkait dalam proses produksi, untuk mencapai ketenangan kerja dan kelangsungan berusaha.

b. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari penguasa.

   Melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari penguasa maksudnya ialah mengindari dari kesewenang-wenagan pengusaha terhadap pekerja atau buruh, maka dari itu diperlukan suatu perlindungan hukum.

Tujuan Hukum Ketenagakerjaan dapat di simpulkan bahwa jelas bahwa seluruh pihak mendapatkan keadilan bahkan tidak hanya tenaga kerjanya melainkan dengan keluarga dari tenaga kerjanya. Perlindungan ini diberikan

[30] Manulang, dikutip dari Eko wahyudi, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, 2016, Jakarta, hlm 7.

pemerintah secara komprehensif dan konkret. Perlindungan ini tidak hanya diberikan oleh pemerintah bahkan wajib dilakukan oleh setiap perusahaan terutama dalam keselamatan dan kesehatan kerja bagi para pekerja atau pun pengunjung yang datang ke lingkungan kerja.

B. Tinjauan Mengenai Pengusaha dan Perusahaan

1. Pengertian Perusahaan

Perusahaan merupakan suatu istilah perekonomian yang dikenal dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD/*Wetboek van Koophandel*) dan peraturan lainnya, namun pengertian perusahaan tidak dijumpai secara eksplisit dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD/*Wetboek van Koophandel*).

Pengertian Perusahaan dapat dilihat dalam Pasal 1 huruf (b) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 Tentang Wajib Daftar Perusahaan yang menyebutkan bahwa :

> "Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang tetap dan terus menerus dan yang didirikan, bekerja serta berdudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia untuk tujuan memperoleh keuntungan dan/atau laba."

Perusahaan memiliki dua unsur pokok yang terkandung di dalamnya yaitu :[31]

[31] *Id.*

a. Bentuk badan usaha yang menjalankan setiap jenis usaha, baik berupa suatu persekutuan atau badan usaha yang didirikan, bekerja dan berkedudukan di Indonesia
b. Jenis usaha yang berupa kegiatan dalam bidang perekonomian, yang di jalankan secara terus-menerus untuk mencari keuntungan.

Perusahaan selain itu mempunya unsur-unsur sebagai berikut :[32]

a. Badan Usaha

   Suatu lembaga atau perkumpulan atau persekutuan yang menjalankan usaha dalam bentuk huum tertentu seperti perusahaan dagang, firma, persekutuan komanditer, perseroan terbatas dan lain-lain.

b. Kegiatan dalam bidang ekonomi

   Kegiatan atau usaha dalam bidang ekonomi dapat dibedakan dalam tiga bidang, yaitu :

   1) Usaha dalam arti kegiatan perdagangan (*commerce*)

      Keseluruhan kegiatan jual-beli yang dilakukan oleh orang-orang atau badan-badan baik di dalam maupun di luar negeri ataupun antar negara untuk tujuan memperoleh keuntungan.

   2) Usaha dalam arti kegiatan industri

      Kegiatan memproduksi atau menghasilkan barang atau jasa yang nilainya lebih berguna dari asal.

---

[32] *Id.*

3) Usaha dalam arti kegiatan melaksanakan jasa-jasa (*service*)

Kegiatan yang melaksanakan atau menyediakan jasa-jasa yang dilakukan baik oleh perorangan maupun suatu badan.

c. Terus menerus atau tidak terputus-putus

Kegiatan dalam bidang ekonomi tersebut dilakukan dengan terus-menerus, tidak sementara, dan merupakan pekerjaan sehari-hari untuk mendapatkan penghasilan dengan menghitung rugi laba.

d. Secara terang-terangan (karena berhubungan dengan pihak ketiga)

Terbuka untuk umum, diketahui oleh semua orang, bebas berhubungan dengan pihak lain, diakui dan disahkan oleh pejabat yang berwenang.

e. Mengadakan perjanjian perdagangan

Mengadakan jual-beli, serta mengadakan produksi barang dan jasa untuk dijual kepada pihak ketiga yang biasanya disebut dengan konsumen.

f. Harus bermaksud memperoleh laba

Kagiatan perdagangan itu dilakukan untuk memperoleh penghasilan atau keuntungan menunjukan adanya nilai lebih yang diperoleh dari modal yang dipergunakan

g. Melakukan pembukuan

Catatan yang berisikan hak dan kewajiban yang melakukan kegiatan perekonomian.

Pengertian perusahaan dapat ditemui pada Pasal 1 angka (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa :

> "Perusahaan adalah:
>
> a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
> b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain."

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan lebih penyoroti perusahaan kepada kewajibannya dalam memberikan hak para tenaga kerjanya terutama dalam perihal upah, bahkan tidak hanya upah, di sebutkan bahwa imbalan dalam bentuk lain berarti dapat diasumsikan seperti kenyamanan pada saat melakukan kegiatan kerja dalam lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, mendapatkan jaminan kesehatan.

2. Pengertian Pengusaha

Pengusaha dalam Hukum Ketenagakerjaan dulu disebut dengan majikan. Pengertian majikan dapat ditemui dalam Pasal 1 Huruf (b) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan menyatakan bahwa :

> "Majikan adalah orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh"

Istilah majikan tidak sesuai dengan konsep Hubungan Industrial Pancasila karena istilah majikan berkonotasi sebagai pihak yang selalu berada

di atas sebagai lawan atau kelompok penekan dari buruh, padahal antara buruh dan majikan secara yuridis merupakan mitra kerja yang mempunyai kedudukan yang sama, oleh karena itu lebih tepat menggunakan istilah pengusaha.[33] Istilah majikan telah diganti menjadi pemberi kerja dan/atau pengusaha dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 1 Angka (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

> "Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain."

Pengertian pengusaha dijelaskan pada Pasal 1 Angka (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa :

> "Pengusaha adalah:
> a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
> b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
> c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia."

Pengusaha adalah orang/pribadi atau badan dalam bentuk apapun yang dalam kegiatan usaha atau pekerjaannya menghasilkan barang, mengimpor

---

[33] Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, 2014, hlm 47.

barang, mengekspor barang, melakukan usaha perdagangan, memanfaatkan barang tidak berwujud dari luar daerah pabean, melakukan usaha jasa, atau memanfaatkan jasa dari luar daerah pabean.[34] Pengusaha dapat dikatakan dengan orang yang menjalankan perusahaan atau menyuruh orang lain untuk menjalankan perusahaan.

Menjalankan perusahaan maksudnya adalah pengusaha sendiri yang mengelola perusahaannya, baik sendiri atau dengan bantuan orang lain. Pengusaha langsung berkedudukan sebagai pengusaha sekaligus pemimpin perusahaan yang biasa disebut direktur atau direktur utama.

Menjalankan perusahaan dengan menyuruh orang lain maksudnya adalah pengusaha tidak turut serta menjalankan perusahaan, namun pengusaha memberikan kuasa kepada orang lain untuk menjalankan perusahaan tersebut, dalam hal ini berarti orang yang diberi kuasa menjalankan perusahaan untuk dan atas nama pemberi kuasa, yang bias jadi adalah pemodal.

Pengusaha dapat disimpulkan secara teoritis menjadi 4 jenis pengusaha:[35]

a. pengusaha yang bekerja sediri;
b. pengusaha yang bekerja dengan bantuan orang lain (pekerja/buruh);
c. pengusaha yang memberi kuasa kepada orang lain untuk menjalankan perusahaannya;

---

[34] H. Zaenal Asyhadie, *Hukum Perusahaan dan Kepailitan*, Erlangga, Jakarta, 2012, hlm 18.
[35] *Id.*

d. pengusaha yang menjalankan perusahaan yang merupakan cabang dari perusahaan induk, baik dalam negeri maupun luar negeri.

Pengusaha menjadi bagian yang sangat penting didalam roda perekonomian. Pengusaha dalam menjalankan perusahaannya memiliki peran yang sentral dalam ketenagakerjaan, terutama dalam permasalahan pekerja dimana pengusaha memiliki hak dan kewajiban yang harus dijalankan kepada para pekerjanya.

3. Hak dan Kewajiban Perusahaan

Masalah yang selalu hadir di perusahaan adalah kurangnya perhatian terhadap aspek perlindungan pekerja, memahami perilaku pekerja/buruh, perusahaan harus dapat menciptakan kondisi-kondisi yang mendukung kenyamanan dan semangat kerja, sehingga dengan kondisi tersebut pekerja/buruh dapat meningkatkan mutu kerjanya sehingga sekaligus dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan.

Pekerja/buruh dalam perusahaan dihadapkan pada persoalan di dalam perusahaan, persoalan tersebut berupa aspek emosional dan fisik, terbatasnya biaya pemeliharaan kesehatan, dan berlanjut pada terjadinya penurunan produktivitas pekerja/buruh. Perusahaan seharusnya mampu mengakomodasi persoalan pekerja/buruh yang terkait dengan kepentingan perusahaan, pertimbangannya adalah bahwa unsur keselamatan dan kesehatan karyawan memegang peranan penting dalam peningkatan mutu kerja karyawan. Kuantitas dan kualitas fasilitas keselamatan dan kesehatan

kerja, maka semakin tinggi pula mutu kerja pekerja/buruh, maka perusahaan akan semakin diuntungkan dalam upaya pencapaian tujuannya.

a. Hak Perusahaan

Perusahaan dalam menerima hak dari pekerja/buruh merupakan timbal balik dari apa yang telah diterima oleh pekerja buruh seperti pelatihan, fasilitas, dan gaji.

Terdapat 5 hak perusahaan yang dapat diterima dari pekerja/buruhnya yaitu :[36]

1) Hasil Kerja Terbaik

Pekerja/buruh harus memberikan yang terbaik dalam bekerja kepada perusahaan. Selama masa bekerja berlangsung pekerja/buruh harus dapat mengeluarkan potensi terbaik kepada perusahaan.

2) Solusi Kreatif

Pekerja/buruh harus dapat memberikan kreatifitasnya kepada perusahaan, karena di dalam bekerja di tuntut sebuah kreatifitas dalam menjalankan pekerjaan agar potensi pekerja/buruh dapat meningkat dari pengalaman bekerjanya.

3) Kejujuran

[36] http://www.slideshare.net/akhmadsyaiful/5-hak-perusahaan-kepada-karyawannya-5-hal-hak-karyawan-yang-pribadi, diakses pada tanggal 29 Juni 2016, pada pukul 21:22.

Pekerja/buruh di tuntut untuk jujur karena perusahaan sangat membutuhkan pekerja/buruh yang jujur dalam bekerja, hal ini akan berdampak kepada keharmonisan antara perusahaan dan pekerja/buruh.

4) Kepedulian

Pekerja/buruh harus memiliki rasa perhatian atau peduli kepada perusahaan perihal kebijakan kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan. Pekerja/buruh pun harus lah memiliki rasa perhatian atau peduli kepada sesama pekerja, agar kedamaian didalam perusahaan dapat terjaga.

5) Integritas

Integritas adalah konsistensi dan keteguhan yang tak tergoyahkan dalam menjunjung tinggi nilai-nilai luhur dan keyakinan. Bentuk integritas kepada perusahaan ialah memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan, memberikan kreatifitas dari setiap pekerja/buruh, bersikap jujur dalam menjalankan pekerjaan, memiliki dari kepedulian kepada perusahaan.

Perusahaan memiliki hak yang di dapat dari para pekerja/buruhnya hal ini diatur dalam Pasal 102 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa :

> “Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai

> dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya"

Pekerja/buruh memeliki fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya dalam menjaga ketertiban dan mengembangkan kemampuan demi kemajuan perusaan di mana pekerja/buruh bekerja.

b. Kewajiban perusahaan

Pasal 1 Angka (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"Segala hal masa kerja yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah."

Hubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah maksudnya ialah pengadaan, pengarahan dan penempatan kerja, perhatian pada masa bekerja sehingga mendapatkan keadilan, dan perlindungan terhadap tenaga kerja setelah bekerja perihal sakit yang berkepanjangan, tunjangan hari tua, dan tunjangan kematian. Berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum masa kerja, misalnya adalah kesempatan, perencanaan tenaga kerja dan penempatan tenaga kerja, sedangkan

hal sesudah masa kerja, misalnya adalah masalah pensiun.[37] Keselamatan dan kesehatan kerja didalam hubungan kerja terdapat pemisahaan waktu sebelum bekerja, bekerja dan setelah bekerja.

1) Kewajiban perusahaan sebelum masa bekerja

Memberikan pengetahuan sebelum bekerja merupakan kewajiban dari perusahaan. Pendidikan dan pelatihan diberikan kepada pekerja baru, pendidikan dan pelatihan ini disebut diklat yang diberikan perusahaan kepada pekerja untuk dapat memahami pengetahuan keselamatan dan kesehatan kerja, hal ini di perlukan karena orang tidak dapat berubah dalam waktu sekejap dan perlu diingat untuk jangka panjang sampai perilaku sehat menjadi kebiasaan bekerja, misalnya para pekerja terbiasa menjaga lingkungan kerja, cara menggunakan alat kerja secara aman dan fasilitas apapun di tempat kerja.[38]

Pekerja/buruh yang baru masuk untuk bekerja ke dalam perusahaan pengusaha wajib menunjukan dan menjelaskan hal-hal sebagai berikut :[39]

a. Tentang kondisi dan bahaya yang dapat ditimbulkan di lingkungan kerja

---

[37] Hardijan Rusli, *Op Cit,* hlm 3.
[38] Indah Rachmatiah Siti Salami, dkk, *Kesehatan dan Keselamatan Lingkungan Kerja*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2015, hlm 19.
[39] Eko Wahyudi, dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, hlm 37.

b. Semua alat pengaman dan pelindung yang digunakan
c. Cara dan sikap yang aman dalam melakukan pekerjaan
d. Memeriksa kesehatan, baik fisik maupun mental pekerja yang bersangkutan.

Pemberian perlindungan terhadap pekerja/buruh yang kondisi fisiknya mengalami kecacatan terdapat dalam Pasal 67 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

> "Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya."

Perlindungan sebagaimana dimaksud pada pasal di atas dalam penyediaan aksebilitas pemberi alat kerja, dan alat pelindung diri yang disesuaikan dengan jenis dan derajat kecacatan.

2) Kewajiban perusahaan pada masa bekerja

Perusahaan memiliki kewajiban kepada pekerja/buruh yang telah di atur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 78 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

> "Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 78 ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur."

Mempekerjakan lebih dari waktu kerja sedapat mungkin harus dihindari karena pekerja/buruh harus mempunyai waktu yang cukup untuk istirahat dan memulihkan kebugarannya, namun dalam hal-hal tertentu terdapat kebutuhan yang mendesak yang harus diselesaikan segera dan tidak dapat dihindari sehingga pekerja/buruh harus bekerja melebihi waktu kerja, maka dari itu perusahaan di wajibkan untuk membayar upah kerja lembur.

Pasal 79 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

> "Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja."

Setiap pekerja/buruh memiliki waktu istirahat dan cuti yang diberikan perusahaan apabila telah bekerja selama lebih dari 1 (satu) tahun, pemberian waktu cuti di akumulasikan dalam kurun waktu 12 (dua belas) bulan dan tetap mendapatkan upah seperti biasa.

Pasal 80 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

> "Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya."

Kesempatan secukupnya yaitu menyediakan tempat untuk melaksanakan ibadah yang memungkinkan pekerja/buruh dapat melaksanakan ibadahnya secara baik, sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan.

Soepomo menjelakan perlindungan terhadap pekerja yang sedang bekerja dibagi menjadi tiga macam, yaitu :[40]

a) Perlindungan ekonomis

   Perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mamu bekerja di luar kehendak.

b) Perlindungan sosial

   Perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.

c) Perlindungan teknis

   Perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

[40] Ibid, hlm 33.

3) Kewajiban perusahaan pada masa sesudah kerja

Pekerja/buruh yang telah melewati masa kerjanya atau sudah pensiun pekerja masih di berikan jaminan hari tua oleh perusahaan. Jaminan hari tua adalah penerimaan penghasilan yang diterima sekaligus dana tau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau jika memenuhi syarat tertentu. Syarat tertentu maksudnya ialah :[41]

a. Cacat total tetap yang ditetapkan oleh dokter sebelum berusia 55 (lima puluh lima) tahun
b. Berakhir hubungan kerja setelah melewati masa kepesertaan 5 (lima) tahun
c. Meninggal dunia sebelum berusia 55 (lima puluh lima) tahun

Pekerja/buruh yang meninggal sebelum berusia 55 (lima puluh lima) tahun atau setelah berusia 55 (lima puluh lima) tahun tetapi belum menerima jaminan hari tua, maka diterima oleh janda atau duda atau anak yang ditinggalkannya secara sekaligus.[42]

Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa :

---

[41] *Ibid*, hlm 111.
[42] *Id.*

> “Yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/ buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.”

Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa :

> “Hak atas manfaat pensiun sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) tidak menghilangkan hak pekerja/buruh atas jaminan hari tua yang bersifat wajib sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Pekerja/buruh mendapatkan perhatian dari perusahaan pada waktu sebelum, saat dipekerjakan, dan sesudah bekerja, pemberian ini telah menjadi kewajiban perusahaan yang harus diikuti karena perlindungan pekerja/buruh sangatlah penting karena sehatnya para pekerja/buruh membawa manfaat bagi kemajuan perusahaan.

C. Hak dan Kewajiban Pekerja/Buruh

1. Pengertian Pekerja/Buruh

Buruh, pekerja, *worker*, *laborer*, tenaga kerja atau karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainya kepada Pemberi Kerja atau pengusaha atau majikan. Buruh sangat popular dalam dunia ketenagakerjaan, selain istilah yang sudah

digunakan pada zaman Belanda. Zaman penjajahan Belanda yang dimaksud dengan buruh adalah pekerja kasar, orang-orang ini disebutnya sebagai *blue collar*, sedangkan yang melakukan pekerjaan dikantor pemerintah maupun swasta disebut karyawan atau pegawai (*white collar*).[43]

Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu yang bekerja didalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja (perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, dengan kata lain tenaga kerja disebut sebagai pekerja/buruh bila melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja dan di bawah perinah orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.[44]

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja ini lebih luas dari pengertian pekerja atau buruh karena pengertian tenaga kerja mencakup pekerja atau buruh, yaitu tenaga kerja yang sedang terikat dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain, dengan kata lain pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.[45] Hubungan antara perusahaan tersebut

---

[43] Lalu Husni, *Op CIt*, hlm 45
[44] Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2007, hlm 12.
[45] Hardijan Rusli,*Op Cit,* hlm 4*.*

dengan tenaga kerjanya, disebut dengan hubungan kerja (hubungan antara pemberi kerja dengan pekerjanya atau bahkan dengan calon pekerja). Dengan demikian diperlukan adanya suatu aturan hukum yang dapat menjadi pengontrol dalam hubungan tersebut, terlebih lagi jika timbul suatu perselisihan dalam hubungan kerja.

Pasal 1 Butir (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

> "Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain."

Istilah pekerja dan buruh secara yuridis sebenarnya adalah sama dan tidak ada perbedaan diantara keduanya, karena kedua kata tersebut dipergunakan dalam dan digabungkan menjadi pekerja/buruh dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan untuk menyesuaikan dengan istilah serikat pekerja/serikat buruh yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 yang telah diundangkan sebelumnya.

Pekerja/buruh dibedakan menjadi 3 bagian yaitu :[46]

1. Pekerja/buruh

   Pekerja/buruh maksudnya ialah pekerja yang objeknya ialah laki-laki dewasa dimana bila menyebutkan pekerja/buruh saja maka ini adalah laki-laki, namun pembahasan tentang pekerja/buruh mencakup keseluruhan seperti perempuan dan anak. Pekerja/buruh

[46] *Ibid,* hlm 14.

perempuan dan anak terdapat perbedaan karena dianggap lemah dibandingkan laki-laki dewasa.

2. Pekerja/buruh perempuan

   Pekerja/buruh perempuan maksudnya ialah pekerja yang objekknya ialah perempuan dewasa dimana bila menyebutkan pekerja/buruh perempuan maka ini adalah perempuan dewasa. Pekerja/buruh perempuan terdapat keringanan yang diberikan karena untuk melindungi kodrati sebagai perempuan mempunyai tugas dan fungsi lain yang lebih penting dalam masyarakat yaitu reproduksi. Kondisi daya tahan tubuh perempuan pun secara medis juga lebih lemah dari laki-laki sehingga wajar pekerja/buruh perempuan memperoleh fasilitas kemudahan.

3. Pekerja buruh anak

   Pekerja/buruh anak maksudnya ialah pekerja yang objekknya ialah anak laki-laki atau perempuan dimana bila menyebutkan pekerja/buruh anak maka ini adalah anak laki-laki atau anak perempuan. Anak dalam hukum ketenagakerjaan adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 tahun. Pada prinsip pengusaha dilarang mempekerjakan anak. Larangan mempekerjakan anak dimaksud untuk melindungi anak agar tidak terganggu pertumbuhan dan kesehatannya, daya tahan tubuhnya apalagi bila sering berhubungan dengan bahan-bahan kimia.

Pembedaan pekerja/buruh dimaksud untuk melindungi setiap pekerja/buruh dengan tidak melampaui batas kemampuan dan dampak yang akan dihasilkan di masa mendatang, oleh sebab itu pembeda antara pria, wanita dan anak dibuat untuk dapat membatasi kesewenang-wenangan perusahaan dalam mempekerjakan pekerja/buruh.

2. Hak Pekerja/Buruh

Pekerja/buruh memiliki hak yang harus di penuhi oleh setiap perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh. Hak pekerja/buruh telah dijabarkan di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan.

a. Hak pekerja/buruh pada saat bekerja

Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

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

Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

Pasal 11 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

> “Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.”

Tenaga kerja memiliki hak dalam memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan bakat para tenaga kerja melalui pelatihan kerja yang di adakan oleh perusahaan atau pemerintah.

Pasal 12 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

> “Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.”

Pelaksanaan pelatihan kerja disesuaikan dengan kebutuhan serta kesempatan yang ada di perusahaan agar tidak mengganggu kelancaran kegiatan perusahaan.

Pasal 18 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

> “Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan ditempat kerja.”

Tenaga kerja yang telah mengikuti pelatihan kerja berhak mendapatkan pengakuan kompetensi kerja yang berarti memberikan penghargaan terhadap tenaga kerja berupa kenaikan pangkat, peningkatan upah dan penambahan tanggung jawab.

Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

> “Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selam 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (Satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.”

Lamanya istirahat dapat diperpanjang berdasarkan surat keterangan dokter kandungan atau bidan, baik sebelum maupun sesudah melahirkan.

Pasal 84 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

> “Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh.”

Setiap pekerja/buruh yang menggunakan waktu istirahat atau cuti berhak mendapatkan upah penuh walaupun pekerja/buruh dalam masa waktu istirahat, sakit, cuti, cuti melahirkan.

Pasal 85 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

> “Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.”

Pekerja/buruh berhak mendapatkan waktu libur apabila waktu kerjanya bertepatan dengan waktu libur nasional dan apabila tetap bekerja apabila memang peraturan perusahaan mewajibkan bekerja dan terdapat waktu penggantinya.

Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

> “Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Penghasilan yang memenuhi kehidupan layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

Pasal 104 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

> "Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja."

Kebebasan untuk membentuk, masuk atau tidak masuk menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan salah satu hak dasar pekerja/buruh.

b. Hak pekerja/buruh dalam mendapatkan kesehatan kerja

Perihal hak pekerja untuk mendapatkan keselamatan dan kesehatan kerja ini telah di ataur dalam Pasal 86 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa :

> "Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
> a. keselamatan dan kesehatan kerja;
> b. moral dan kesusilaan; dan
> c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama."

Hak pekerja dalam mendapatkan keselamatan dan kesehatan kerja menjadikan hal yang paling penting karena akan berdampak kepada hasil produksi perusahaan, apabila para pekerja terjaga maka produksinya pun akan dapat ditingkatkan karena tidak akan ada permasalahan kecelakaan kerja.

Pasal 12 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja menyatakan bahwa :

> "Dengan peraturan perundangan diatur kewajiban dan atau hak tenaga kerja untuk:
> a. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja;
> b. Memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan;
> c. Memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan yang diwajibkan;
> d. Meminta pada Pengurus agas dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan yang diwajibkan;
> e. Menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan di mana syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya kecuali dalam hal-hal khusus ditentukan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggung-jawabkan."

c. Hak pekerja/buruh dalam mendapatkan jaminan hari tua

Mendapatkan jaminan hari tua merupakan hak yang didapatkan pekerja/buruh pada saat tidak bekerja lagi. Jaminan hari tua terdapat dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa :

> "Yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/ buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan

> minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua."

Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa :

> "Hak atas manfaat pensiun sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) tidak menghilangkan hak pekerja/buruh atas jaminan hari tua yang bersifat wajib sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku."

Jaminan hari tua diberikan kepada pekerja/buruh yang telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun dan jaminan hari tua dapat diberikan kepada pekerja/buruhyang putus hubungan kerja dengan minimal masa kerja 5 (lima) tahun terhitung dari masa pendaftaran.[47]

3. Kewajiban Pekerja/Buruh

Pekerja/buruh tidak lah selalu melulu menuntut haknya namun terdapat kewajiban yang memang harus dilakukannya, hal ini terkadang di anggap tidak penting sampai tidak dikerjakan sama sekali. Tiga kewajiban karyawan yang penting, yaitu kewajiban ketaatan, kewajiban konfidensialitas, dan kewajiban loyalitas berikut penjelasannya :[48]

a. Kewajiban ketaatan

   Seorang karyawan yang memasuki sebuah perusahaan tertentu memiliki konsekuensi untuk taat dan patuh terhadap perintah dan petunjuk yang diberikan perusahaan karena mereka sudah terikat

---

[47] Asri Wijaya, *Op Cit*, hlm 139.

[48] http://nurwantoblogs.blogspot.co.id/2010/11/hak-dan-kewajiban-pekerjakaryawan.html, diakses pada tanggal 6 juni 2016 pada pukul 20:56.

dengan perusahaan. Namun demikian, pekerja tidak harus mematuhi semua perintah yang diberikan oleh atasanya apabila perintah tersebut dinilai tidak bermoral dan tidak wajar. Seorang pekerja di dalam perusahaan juga tidak harus menaati perintah perusahaan tersebut apabila penugasan yang diberikan kepadanya tidak sesuai dengan kontrak yang telah disepakati sebelumnya.

b. Kewajiban konfidensialitas

Kewajiban konfidensialitas adalah kewajiban untuk menyimpan informasi yang sifatnya sangat rahasia. Setiap karyawan di dalam perusahaan, terutama yang memiliki akses ke rahasia perusahaan seperti akuntan, bagian operasi, manajer, dan lain lain memiliki konsekuensi untuk tidak membuka rahasia perusahaan kepada khalayak umum. Kewajiban ini tidak hanya dipegang oleh karyawan tersebut selama masih bekerja disana, tetapi juga setelah karyawan tersebut tidak bekerja di tempat itu lagi. Sangatlah tidak etis apabila seorang karyawan pindah ke perusahaan baru dengan membawa rahasia perusahaannya yang lama agar mendapat gaji yang lebih besar.

c. Kewajiban loyalitas

Konsekuensi lain yang dimiliki seorang karyawan apabila bekerja di dalam sebuah perusahaan adalah harus memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Mendukung tujuan-tujuan dan visi-misi dari perusahaan tersebut. Karyawan yang sering berpindah-pindah pekerjaan dengan

harapan memperoleh gaji yang lebih tinggi dipandang kurang etis karena hanya berorientasi pada materi belaka, tidak memiliki dedikasi yang sungguh-sungguh kepada perusahaan di tempat bekerja. Maka sebagian perusahaan menganggap tindakan ini sebagai tindakan yang kurang etis bahkan lebih ekstrim lagi mereka menganggap tindakan ini sebagai tindakan yang tidak bermoral.

Pasal 102 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

> "Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya."

Pekerja/buruh memeliki fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya dalam menjaga ketertiban dan mengembangkan kemampuan demi kemajuan perusaan dimana pekerja/buruh bekerja.

Pasal 126 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

> "Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama."

Pengusaha dan pekerja/buruh sama-sama melaksanakan ketentuan perjanjian kerja bersama yang telah disepakati perusahaan dan serikat pekerja.

Pasal 126 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

> “Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.”

Memberitahukan perjanjian yang telah disepakati oleh pengusaha dan serikat pekerja kepada seluruh pekerja/buruh agar seluruhnya mengetahui perjanjian kerja sama yang disepakati.

Pasal 136 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

> “Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.”

Menyelesaikan perselisihan hubungan industrial secara musyawarah mufakat dengan pihak perusahaan agar tetap terjalin kedamaian didalam perusahaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan tentang kewajiban yang harus dilakukan oleh para pekerja penjelasan diatas merupakan rangkaian setiap kewajiban yang harus dilakukan dan dipatuhi oleh para pekerja.

D. Panitia Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan kerja (P2K3)

1. Pengertian Panitia Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan kerja (P2K3)

Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) ialah suatu badan yang dibentuk disuatu perusahaan untuk membantu melaksanakan dan menangani usaha-usaha keselamatan dan kesehatan kerja yang keanggotaannya terdiri dari unsur pengusaha dan tenaga kerja. Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) merupakan wadah kerja sama antara unsur pimpinan perusahaan dan tenaga kerja dalam menangani masalah Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di perusahaan.[49]

Pasal 1 Huruf d Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-04/MEN/1987 Tentang Panitia Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Serta Tata Cara Penunjukan Ahli Keselamatan Kerja yang menyatakan bahwa:

> "Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disebut P2K3 ialah badan pembantu di tempat kerja yang meruakan wadah kerjasama antara pengusaha dan pekerja untuk mengembangkan kerjasama saling pengertian dan partisipasi efektif dalam penerapan keselamatan dan kesehatan kerja."

Pembentukan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) merupakan langkah mewujudkan budaya kesehatan dan keselamatan kerja di perusahaan, dimana Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan

---

[49] Pengawas Dinas Tenaga Kerja, *Panitia Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan kerja (P2K3)*, bahan ajar dinas tenaga kerja kota Bandung 2015.

Kerja (P2K3) akan mengurangi, mengevaluasi dan menemukan solusi agar kecelakaan nihil (*zero accident*) dapat terlealisasi.

Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja ialah suatu badan yang dibentuk baik di pusat dan wilayah-wilayah untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah tentang usaha-usaha keselamatan dan kesehatan kerja. Pegawai Pengawas Keselamatan dan Kesehatan Kerja ialah pejabat Departemen ketenagakerjaan yang mempunyai keahlian khusus di bidang keselamatan dan kesehatan kerja dan diberi wewenang untuk mengawasi langsung terhadap ditaatinya Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja dan peraturan-peraturan lainnya yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja.

Pasal 1 Butir (5) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja yang menyatakan bahwa :

> “Pegawai Pengawas ialah pegawai teknis berkeahlian khusus dari Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja.”

Pasal 1 Butir (6) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja yang menyatakan bahwa :

> "Ahli Keselamatan Kerja ialah tenaga tehnis yang berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja untuk mengawasi ditaatinya undang-undang ini.”

Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja ialah tenaga teknis berkeahlian khusus dari luar Departemen ketenagakerjaan yang diberi wewenang oleh Menteri Tenaga Kerja untuk melaksanakan sebagian dari tugas-tugas

pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja. Susunan organisasi Panitia Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan kerja (P2K3) ahli keselamatan kerja menempati posisi sebagai sekertasi.

2. Dasar Hukum Panitia Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan kerja (P2K3)

Dasar dari Panitia Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) berawal dari Pasal 27 ayat (2) amandemen ke-4 Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan bahwa :

> "Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."

Pasal 28D Ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 Amandemen ke-2 menyatakan bahwa :

> "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja."

Pasal di atas menjelaskan mengenai hak setiap warga negara yang di khususkan pada hak untuk mendapatkan pekerjaan, penghidupan yang layak serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil di dalam hubungan kerja.

Panitia Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) dibuat karena merupakan bentuk perlindungan bagi pekerja/buruh sehingga mendapatkan keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja telah di atur dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjan menyatakan bahwa :

> “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
> a. keselamatan dan kesehatan kerja;
> b. moral dan kesusilaan; dan
> c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.”

Pasal 86 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjan menyatakan bahwa :

> “Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.”

Dasar hukum pembentukan Panitia Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan kerja (P2K3) Pasal 9 ayat (3) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja yang menyatakan bahwa :

> “Pengurus diwajibkan menyelenggarakan pembinaan bagi semua tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya, dalam pencegahan kecelakaan dan pemberantasan kebakaran serta peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja, pula dalam pemberian pertolongan pertama dalam kecelakaan.”

Pembinaan dimaksud ialah perusahaan wajib membuat Panitia Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan kerja (P2K3) sebagai wadah pembinaan bagi setiap pekerja/buruh, dan sebagai wadah mencegah dan meningkatkan keselamatan dan keselamatan pekerja/buruh.

Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja yang menyatakan bahwa :

> “Menteri Tenaga Kerja berwenang membentuk Panitia Keselamatan dan Kesehatan Kerja guna memperkembangkan kerja sama, saling pengertian dan partisipasi efektif dari pengusaha atau pengurus dan tenaga kerja dalam tempat-tempat kerja untuk melaksanakan tugas dan

kewajiban bersama di bidang keselamatan dan kesehatan kerja, dalam rangka melancarkan usaha berproduksi."

Pasal 10 ayat (2) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja menyatakan bahwa :

"Susunan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja, tugas dan lain-lainnya ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja."

Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-04/MEN/1987 Tentang Panitia Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Serta Tata Cara Penunjukan Ahli Keselamatan Kerja menyatakan bahwa :

"Setiap tempat kerja dengan kriteria tertentu pengusaha atau pengurus wajib membentuk Panitia Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3)."

Pasal 2 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-04/MEN/1987 Tentang Panitia Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Serta Tata Cara Penunjukan Ahli Keselamatan Kerja yang menyatakan bahwa :

"Tempat kerja dimaksud ayat (1) ialah:
a. tempat kerja dimana pengusaha atau pengurus memperkerjakan 100 orang atau lebih.
b. tempat kerja dimana pengusaha atau pengurus mempekerjakan kurang dari 100 orang, akan tetapi menggunakan bahan, proses dan instalasi yang mempunyai resiko yang besar akan terjadi peledakan, kebakaran, keracunan dan penyinaran radio aktif."

Pasal 3 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-04/MEN/1987 Tentang Panitia Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Serta Tata Cara Penunjukan Ahli Keselamatan Kerja menyatakan bahwa :

"Keanggotaan P2K3 terdiri dari unsur pengusaha dan pekerja yang susunannya terdiri dari Ketua, Sekretaris dan Anggota."

Tujuan utama dari dibentuknya lembaga Panitia Pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja (P2K3) ialah untuk mengurangi tingkat kecelakaan, sakit, cacat dan kematian akibat kerja, dengan lingkungan kerja yang sehat, bersih, aman dan nyaman.[50] Pemerintah Indonesia memiliki organisasi yang menangani masalah keselamatan kerja di tingkat pusat dibentuk dibawah direktorat pembinaan norma keselamatan dan kesehatan kerja, organisasi semacam ini di bentuk pula di perusahaan-perusahaan, salah satunya ialah Panitia Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3).[51]

[50] Sri Rejeki, *Sanitasi Hygiene dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)*, Rekayasa Sains, Bandung, 2015, hlm 153.
[51] *Id.*