

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA TENTANG PERLINDUNGAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

A. Prinsip Perlindungan Kerja

Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan bagi timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dan tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian. Beberapa Pasal dalam Undang-undang Ketenagakerjaan diantaranya mengatur hal-hal sebagai berikut:¹⁶

1. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c)
2. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5)
3. Setiap tenaga kerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6)
4. Setiap tenaga kerja berhak memperoleh dan/atau meningkatkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11)

¹⁶ Abdul Hakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm 106.

5. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat (3))
6. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31)
7. Setiap tenaga kerja berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat (1))
8. Setiap tenaga kerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1))
9. Setiap tenaga kerja dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1))
10. Setiap tenaga kerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat buruh atau tenaga kerja (Pasal 104 ayat (1)).

Menurut Asikin perlindungan terhadap tenaga kerja dapat dibagi dalam tiga bagian, yaitu:¹⁷

1. Perlindungan ekonomis

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk jika tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.

2. Perlindungan sosial

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi

¹⁷ Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT Grafindo Persada, Jakarta, 1993, hlm 76.

3. Perlindungan teknis

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja dalam menjalankan tugas dan kewajiban mereka dalam bekerja.

Undang-undang Ketenagakerjaan secara filosofis dibentuk karena memiliki tujuan memberikan perlindungan yang optimal terhadap tenaga kerja dari tindakan sewenang-wenang para pengusaha. Adapun objek perlindungan tenaga kerja menurut Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan meliputi:¹⁸

1. Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja
2. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja
3. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja
4. Perlindungan khusus bagi tenaga kerja perempuan, anak dan penyandang cacat
5. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerjs
6. Perlindungan atas hak pemutusan hubungan kerja.

Salah satu objek perlindungan tenaga kerja dalam Undang-undang Ketenagakerjaan adalah keselamatan dan kesehatan kerja, bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup

¹⁸ Abdul Hakim, *Op. Cit*, hlm 108-109.

dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional. Untuk itu ditempuh dengan kebijakan penyelenggaraan upaya keselamatan dan kesehatan kerja di setiap perusahaan. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu bentuk perlindungan tenaga kerja dan menjadi hak dasar tenaga kerja. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.¹⁹

Pengertian keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya, serta cara-cara melakukan pekerjaan. Objek keselamatan kerja adalah segala tempat kerja baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun di udara. Sedangkan kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna, baik fisik, mental, sosial sehingga memungkinkan untuk bekerja secara optimal.²⁰

Upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para tenaga kerja dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi. Sedangkan tujuan upaya keselamatan dan kesehatan kerja adalah untuk melindungi keselamatan dan kesehatan

¹⁹ *Ibid*, hlm 116.

²⁰ *Ibid*,

tenaga kerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Dengan demikian eksistensi peraturan perundang-undangan keselamatan dan kesehatan kerja adalah:²¹

1. Melindungi pekerja dari risiko kecelakaan kerja
2. Meningkatkan derajat kesehatan para tenaga kerja
3. Agar tenaga kerja dan orang-orang di sekitarnya terjamin keselamatannya
4. Menjaga agar sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman, dan berdaya guna.

Ruang lingkup keselamatan dan kesehatan kerja adalah di segala tempat kerja baik di darat, di laut, maupun di udara dalam wilayah negara Republik Indonesia. Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja. Unsur tempat kerja terbagi tiga, yaitu:²²

1. Adanya suatu usaha, baik bersifat ekonomis maupun sosial
2. Adanya sumber berbahaya
3. Adanya tenaga kerja yang bekerja di dalamnya, baik terus menerus maupun sewaktu-waktu.

B. Prinsip Dan Ruang Lingkup Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Setiap pekerja atau buruh berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja dalam melakukan pekerjaan untuk

²¹ *Ibid*, hlm 118.

²² *Ibid*,

kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi dan produktivitas nasional. Untuk itu ditempuh dengan kebijakan penyelenggaraan upaya keselamatan dan kesehatan kerja di setiap perusahaan. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu bentuk perlindungan tenaga kerja dan menjadi hak dasar pekerja/buruh. Oleh karena itu, pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

Beberapa prinsip keselamatan dan kesehatan kerja telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan seperti dalam Pasal 86 dan 87 Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

1. Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. Keselamatan dan kesehatan kerja
 - b. Moral dan kesusilaan
 - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama
2. Untuk melindungi keselamatan pekerja guna mewujudkan keselamatan kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja
3. Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengann manajemen perusahaan

Selain itu dalam Undang-undang No 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan kerja, mengatur tentang keselamatan dan kesehatan kerja yaitu:

1. Untuk pengawasan berdasarkan undang-undang ini pengusaha harus membayar retribusi menurut ketentuan-ketentuan yang akan diatur dengan peraturan perundang-undangan
2. Pengurus diwajibkan memeriksa kesehatan badan, kondisi mental, kemampuan fisik dari tenaga kerja baik yang akan diterimanya maupun yang akan dipindahkan sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan kepadanya
3. Pengurus diwajibkan memeriksa semua tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya, secara berkala pada dokter yang ditunjuk oleh pengusaha dan dibenarkan oleh direktur

Di tingkat peraturan yang lebih rendah yaitu Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi/Permenaker No 05/Men/1996 Tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja mengatur bahwa:

1. Setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak seratus orang atau lebih dan atau mengandung potensi bahaya yang ditimbulkan oleh karakteristik proses atau bahan produksi yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja seperti peledakan, kebakaran, pencemaran dan penyakit akibat kerja wajib menerapkan sistem manajemen K3.

2. Sistem manajemen K3 sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib dilaksanakan oleh pengurus, pengusaha dan seluruh tenaga kerja sebagai satu kesatuan.

Upaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi. Sedangkan tujuan upaya keselamatan dan kesehatan kerja adalah untuk melindungi keselamatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Dengan demikian eksistensi peraturan perundang-undangan keselamatan dan kesehatan kerja adalah:

1. Melindungi pekerja dari resiko kecelakaan kerja
2. Meningkatkan derajat kesehatan para pekerja
3. Agar pekerja dan orang-orang yang berada di sekitarnya terjamin keselamatannya
4. Menjaga agar sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan berdaya guna

Ruang lingkup keselamatan dan kesehatan kerja adalah di segala tempat kerja baik di darat, di laut, maupun di udara dalam wilayah negara

Republik Indonesia. Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja. Unsur tempat kerja terbagi tiga, yaitu:²³

1. Adanya suatu usaha, baik bersifat ekonomis maupun sosial
2. Adanya sumber berbahaya
3. Adanya tenaga kerja yang bekerja di dalamnya, baik terus menerus maupun sewaktu-waktu.

Penanggung jawab keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja ialah pengusaha atau pemimpin atau pengurus tempat kerja. Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dilakukan secara bersama oleh pemimpin atau pengurus perusahaan dan seluruh tenaga kerja. Pengawasan atas pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dilakukan oleh pejabat/petugas yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja, yaitu:²⁴

1. Pegawai pengawas keselamatan dan kesehatan kerja, sebagai pengawas teknis berkeahlian khusus dari Depnaker
2. Ahli keselamatan dan kesehatan kerja, sebagai ahli teknis berkeahlian khusus dari luar Depnaker.

Untuk melaksanakan pengawasan atau pelaksanaan peraturan ini dilakukan oleh direktur pengawasan perburuhan dan keselamatan tenaga kerja. Pengawasan langsung dilakukan oleh pegawai keselamatan dan ahli keselamatan kerja. Pihak yang tidak dapat menerima keputusan Direktur

²³ *Ibid*,

²⁴ *Ibid*, hlm 119.

dapat mengajukan permohonan kerja kepada panitia undang. tata cara permulaan banding susunan panitia banding, tugas panitia banding dan lain-lain. Ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja untuk melaksanakan Undang-undang sesuai Pasal 8 Undang-undang No 1 Tahun 1920, pengurus diwajibkan menuliskan kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik dari tenaga kerja yang akan diterimanya maupun akan di pindahkan sesuai sifat pekerja yang diberikan padanya. Penjelasan ini harus dilakukan secara berlaku kepada dokter yang dituju misalnya sesuai Pasal 9 Undang-undang No 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja pegawai wajib menjalankan kepada setiap tenaga kerja baru tentang:

1. Kondisi dan bahaya yang dapat timbul dalam tempat kerjanya
2. Semua pengamanan dan alat perlindungan yang diharuskan dalam tempat kerjanya
3. Alat perlindungan diri bagi tenaga kerja yang bersangkutan
4. Cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaan seorang tenaga kerja, buruh dapat dipekerjakan, apabila ia telah memahami syarat-syarat tersebut di atas.

Untuk itu pengusaha/majikan wajib mengadakan pembicaraan dengan pekerja untuk:

1. Pencegahan kecelakaan kerja
2. Pemberantasan kecelakaan
3. Peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja

4. Pemberian pertama pada kecelakaan

Guna pemasyarakatan keselamatan kerja, maka Menteri tenaga kerja berwenang membentuk panitia pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja tujuannya untuk memperkembangkan kerja sama, saling pengertian dan partisipasi efektif dari pengusaha atau pengurus dan tenaga kerja di tempat kerja untuk melaksanakan tugas dan kewajiban bersama di bidang keselamatan dan kesehatan kerja.

C. Hubungan Kerja Antara Pengusaha Dan Pekerja

Hubungan kerja merupakan hubungan diantara dua pihak atau lebih dalam hal ini adalah pihak buruh dan pengusaha. Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha ini lahir dari sebuah perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha dengan objeknya adalah pekerjaan. Dalam perjanjian itu akan dimuat hak dan kewajiban dari para piha. Untuk membuat perjanjian kerja, maka ketentuan Pasal 1320 BW haruslah diperhatikan. Sahnya suatu perjanjian sesuai Pasal 1320 itu harus memenuhi unsur sebagai berikut:

1. Sepakat mengikatkan diri

Bahwa perjanjian itu haruslah merupakan kesepakatan dari para pihak yang membuatnya. Perjanjian yang tidak memenuhi ketentuan tersebut adalah batal.

2. Kecakapan membuat perjanjian

Undang-undang Kerja No 12 Tahun 1948 Pasal 1 menentukan, bahwa seseorang pekerja sudah cakap apabila sudah berumur 18 tahun.

Sementara Pasal 330 BW menentukan bahwa seseorang telah cakap hukum apabila telah berusia 21 tahun

3. Suatu hal tertentu

Objek dari suatu perjanjian haruslah ada, misalnya dalam hal perjanjian kerja, maka objeknya adalah perjanjian tentang pekerjaan. Dalam perjanjian itu akan dirinci pekerjaan yang akan dilakukan, waktu kerja, upah dan lain-lain.

4. Suatu sebab yang halal

Artinya bahwa isi perjanjian itu tidak boleh bertentangan dengan moral dan kesusilaan, adat-istiadat dan lain-lain.

Perjanjian kerja bersumber pada Pasal 1338 BW yang menentukan bahwa semua perjanjian berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak atau alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu.

Perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk dari perjanjian pada umumnya. Pengertian perjanjian kerja terdapat dalam Pasal 1601 a BW yaitu suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh mengikatkan diri kepada pihak yang lain, majikan, selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah. Sementara itu, Subekti memberikan pengertian perjanjian kerja sebagai perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas yaitu suatu

hubungan berdasarkan pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh yang lain.²⁵

Jika memperhatikan rumusan perjanjian kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa paling tidak ada empat unsur agar suatu perjanjian dapat disebut perjanjian kerja, yaitu:²⁶

1. Adanya pekerjaan

Secara umum undang tidak mengatur mengenai pekerjaan. Pada pokoknya yang dimaksud dengan pekerjaan adalah segala perbuatan yang harus dilakukan oleh pekerja untuk kepentingan majikan sesuai dengan perjanjian kerja hal ini merupakan klausul buruh mengikatkan diri untuk bekerja. Pada dasarnya buruh sendiri yang harus melakukan pekerjaan sebagaimana tercantum dalam perjanjian, akan tetapi, apabila ia berhalangan melakukan pekerjaan tersebut, atas izin majikan dapat menyuruh orang ketiga untuk menggantikan melakukan pekerjaan. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 1601 a BW, yaitu buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanyalah dengan izin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya.

2. Ada upah

Dalam Pasal 1 ayat (5) Undang-undang No 3 Tahun 1992 ditegaskan bahwa upah adalah imbalan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja untuk suatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang ditetapkan menurut suatu

²⁵ Subketi, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1985, hlm 58.

²⁶ Abdul Rachmat Budiono, *Hukum Perburuhan di Indoensia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995, hlm 34.

perjanjian atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja, termasuk tunjangan baik untuk tenaga kerja sendiri maupun untuk keluarganya. Dengan demikian, intinya upah merupakan imbalan prestasi yang dibayarkan oleh majikan kepada buruh atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh buruh.

3. Di bawah perintah

Unsur yang paling khas dalam suatu perjanjian kerja adalah bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh buruh berada di bawah perintah majikan. Mengenai seberapa jauh unsur di bawah perintah ini diartikan tidak ada kriteria yang pasti, tetapi yang pasti dalam perjanjian kerja unsur tersebut harus ada. Apabila sama sekali tidak ada ketaatan kepada pemberi kerja, maka tidak ada perjanjian kerja. Adanya unsur ketaatan sebagai perwujudan di bawah perintah, maka dalam Pasal 1601 i ditegaskan bahwa perjanjian keraj antara suami isteri dalam perkawinan tidak sesuai jika harus ada unsur ketaatan di dalamnya.

Prakteknya untuk mewujudkan unsur di bawah perintah ini, karena berbagai sebab misalnya jumlah buruh cukup banyak, atau buruh dibagi dalam berbagai bagian, buruh harus menaati peraturan kerja yang ada di perusahaan. hal ini ditegaskan dalam Pasal 1603 b yaitu buruh diwajibkan menaati peraturan-peraturan tentang hal melakukan pekerjaan serta aturan-aturan yang ditujukan pada perbaikan tata tertib dalam perusahaan majikan, yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama majikan di dalam

batas-batas aturan-aturan, undang-undnag atau perjanjian maupun reglemen atau jika itu tidak ada menurut kebiasaan.

4. Waktu tertentu

Hubungan antara buruh dan majikan tidak berlangsung terus menerus atau abadi. Jika bukan waktu tertentu yang dikaitkan dengan lamanya hubungan kerja antara buruh dengan majikan. Waktu tertentu tersebut dapat ditetapkan dalam perjanjian kerja, dapat pula tidak ditetapkan dalam perjanjian kerja. Disamping itu, waktu tertentu dapat pula didasarkan pada peraturan perundang-undangan atau kebiasaan.

Persetujuan itu haruslah dilakukan dengan itikad baik dan mengikat kedua belah pihak yang membuatnya, apabila ada pihak yang tidak mematuhi maka pihak yang lain dapat meminta kepada pengadilan agar pihak lain itu melaksanakan persetujuan atau mentaati persetujuan yang telah dibuat itu. Perjanjian keraj pada umumnya dibuat secara sepihak oleh pengusaha dalam bentuk baku, jika ada pekerja yang ingin bekerja di pengusaha tersebut maka terlebih dahulu menandatangani perjanjian kerja baku, termasuk pada perjanjian kerja baku biasanya *exoneratie* yang melindungi pengusaha dari akibat-akibat tertentu. Untuk mencegah pengusaha merugikan pekerja dengan adanya klausul *exoneratie* tersebut, maka sepantasnya Depatemen Tenaga Kerja mengawasi masalah tersebut, sudah saatnya pemerintah mengawasi pembuatan kerja tersebut. Sedangkan persetujuan tidak dapat ditarik kembali artinya persetujuan yang telah dibuat itu tidak dapat dibatalkan secara sepihak, kecuali ada

alasan-alasan yang sah menurut hukum untuk itu. Adapun alasan-alasan yang dibenarkan oleh undang-undang untuk membatalkan persetujuan secara sepihak diatur dalam Pasal 1321 BW yaitu:

1. Adanya kekhilafan
2. Adanya paksaan atau penipuan

Untuk pembatalan yang demikian harus dimintakan pada pengadilan. Paksaan terjadi, jika seseorang memberikan persetujuannya karena takut pada sesuatu ancaman. Misalnya akan dibuka rahasiannya, dianaya jika tidak menyetujui sesuatu. Perbuatan ancaman itu haruslah dilarang oleh undang-undang. Kalau tidak itu maka itu bukanlah suatu paksaan seperti melaporkan ke polisi, menggugat ke pengadilan, dan lain-lain. Menurut Pasal 1601 BW perdata ada tiga jenis perjanjian untuk melakukan pekerjaan, yaitu:²⁷

1. Perjanjian untuk melakukan kerja tertentu

Dimana salah satu pihak menghendaki dari pihak lainnya, agar melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah. Misalnya seorang berobat kepada dokter, seorang lain minta bantuan kepada seorang pengacara dengan komisi tertentu dan sebagainya.

2. Perjanjian pemborongan pekerjaan

Dimana satu pihak pemborong mengikatkan dirinya untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan harta tertentu untuk pihak lainnya sebagai sebuah imbalan.

²⁷ Darwin Prints, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994, hlm 69.

3. Perjanjian perburuhan

Perjanjian perburuhan adalah perjanjian dimana pihak yang satu (pekerja) mengikatkan diri kepada pihak lainnya (pengusaha) selama waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun secara lisan, akan tetapi sebaiknya dibuat secara tertulis untuk menghindari kekaburan perjanjian apabila dikemudian hari timbul masalah mengenai perjanjian tersebut. Dalam hal perjanjian dibuat secara tertulis maka biaya akta dan biaya lainnya menjadi tanggungan pengusaha sebagai pihak yang akan mempekerjakan pekerja pada perusahaannya.

Dalam praktek kita mengenal ada perjanjian kerja yang dibuat untuk jangka waktu tertentu misalnya perjanjian kerja untuk satu tahun dan setelah tenggang waktu itu terlewati bagi pekerja yang dibutuhkan kontrak kerjanya diperpanjang lagi untuk masa tertentu. Hal ini merupakan upaya pengusaha menghindari tuntutan pembayaran pesangon apabila terhadap tenaga kerja tersebut dilakukan pemutusan hubungan kerja.²⁸

Bagi tenaga kerja yang tidak disukai, perjanjian kerjanya tidak diperpanjang lagi tanpa harus memberikan pesangon. Akan tetapi bagi pekerja yang masa kerjanya satu tahun dan diperpanjang tiga tahun dan tiga kali berturut-turut maka itu dianggap sebagai kerja yang

²⁸ *Ibid*, hlm 70.

berkesinambungan. Oleh karenanya apabila kontraknya tidak diperpanjang lagi, maka itu adalah PHK dan berhak atas pesangon.

Seorang tenaga kerja yang sudah bersuami dapat membuat perjanjian kerja dengan pengusaha karena ia telah mendapat izin dari suaminya. Oleh karena itu ia dapat melakukan sendiri semua tindakan yang berkenaan dengan perjanjian kerja. Bagi tenaga kerja yang belum dewasa baru mampu membuat perjanjian kerja setelah mendapat izin dari walinya, baik secara lisan maupun tulisan. Kuasa lisan berlaku hanya untuk perjanjian tertentu. Apabila tenaga kerja yang belum dewasa itu belum genap 18 tahun maka kuasa itu harus diberikan di hadapan pengusaha atau wakilnya.

Setiap perjanjian kerja memiliki batas waktu untuk berakhirnya perjanjian tersebut, terdapat beberapa alasan berakhirnya suatu perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha yaitu:²⁹

1. Pekerja meninggal dunia
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
3. Adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

²⁹ Hidayat Muharam, *Hukum Ketenagakerjaan dan Pelaksanaannya di Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, hlm 11.

Berdasarkan Pasal 62 Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja selain alasan-alasan tersebut di atas atau sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Sebagai contoh apabila seorang pekerja dikontrak dengan perjanjian kerja waktu tertentu selama satu tahun, kemudian setelah 6 bulan berjalan, pekerja tersebut diberhentikan secara sepihak oleh pengusaha maka pengusaha tersebut diwajibkan membayar sisa kontrak selama 6 bulan.

D. Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Penyakit Akibat Hubungan Kerja

Keselamatan kerja bagi para pekerja merupakan hal serius yang wajib diperhatikan oleh para pengusaha yang mempekerjakan para pekerja. Tenaga kerja yang mengalami kecelakaan berhak atas jaminan kecelakaan kerja berupa penggantian biaya yang meliputi:

1. Biaya pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja ke rumah sakit, termasuk rawat jalan.
2. Biaya pemeriksaan, pengobatan, dan atau perawatan selama di rumah sakit, termasuk rawat jalan.
3. Biaya rehabilitasi berupa alat bantu (*orthese*) dan atau alat ganti (*porthese*) bagi tenaga kerja yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja

Selain penggantian biaya di atas, kepada tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja juga diberikan santunan berupa uang yang meliputi:

1. Santunan sementara tidak mampu bekerja
2. Santunan cacat sebagian atau selama-lamanya
3. Santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental
4. Santunan kematian

Biaya pengobatan dan perawatan untuk jaminan kecelakaan kerja akibat menjalankan pekerjaan ditanggung oleh perusahaan, biaya tersebut seperti biaya:

1. Dokter
2. Obat
3. Operasi
4. Rontgen, laboratorium
5. Perawatan puskesmas, rumah sakit umum kelas satu
6. Gigi
7. Mata
8. Jasa tabib/sinshe/tradisional yang telah mendapat izin resmi dari instansi pemerintah yang berwenang

Seluruh biaya yang dikeluarkan untuk satu peristiwa kecelakaan tersebut dibayarkan maksimum Rp. 6.400.000. selain itu biaya rahabilitasi atas jaminan kecelakaan kerja berupa penggantian pembelian alat bantu (*orthese*) dan atau alat pengganti (*porthese*) diberikan satu kali untuk

setiap kasus dengan patokan harga yang ditetapkan oleh Pusat Rehabilitasi ditambah 40% dari harga tersebut (lampiran II angka I huruf (c) Peraturan Pemerintah No 14 Tahun 1993).

Setiap kecelakaan kerja berpotensi menimbulkan penyakit pada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja. Oleh karena itu, pengusaha wajib melaporkan penyakit yang timbul akibat hubungan kerja dalam waktu tidak lebih dari 2x24 jam setelah ada hasil diagnosis dari dokter pemeriksa (Pasal 19 Peraturan Pemerintah No 14 Tahun 1993). Tenaga kerja yang berdasarkan keterangan dokter yang ditunjuk dinyatakan menderita penyakit yang timbul akibat hubungan kerja, berhak memperoleh jaminan kecelakaan kerja meskipun hubungan kerja telah berakhir.

Hak atas jaminan kecelakaan kerja sebagaimana dimaksud di atas, diberikan pada pekerja pada saat penyakit tersebut timbul dalam jangka waktu paling lama tiga tahun terhitung sejak hubungan kerja berakhir. Besarnya santunan dan biaya pengobatan/perawatan untuk penyakit yang timbul akibat hubungan kerja sama dengan manfaat santunan dan biaya pengobatan dan perawatan akibat kecelakaan kerja.

Selain itu terdapat ongkos pengangkutan tenaga kerja dari tempat kejadian kecelakaan kerja ke rumah sakit diberikan penggantian biaya sebagai berikut:

1. Bilamana hanya menggunakan jasa angkutan darat/sungai maksimum sebesar Rp. 150.000.

2. Bilamana hanya menggunakan jasa angkutan laut maksimum sebesar Rp. 300.000.
3. Bilamana hanya menggunakan jasa angkutan udara maksimum sebesar Rp. 400.000.

Biaya-biaya yang dikeluarkan untuk pembayaran jaminan kecelakaan kerja sebagaimana dimaksud di atas dibayar terlebih dahulu oleh pengusaha kemudian diajukan klaim pembayaran jaminan ke jamsostek. Badan penyelenggara berdasarkan surat keterangan dari dokter yang memeriksa atau dokter penasihat menetapkan dan membayar biaya dan santunan paling lama satu bulan sejak diterimanya pengajuan pembayaran jaminan. Biaya pembayaran dan santunan jaminan dan kecelakaan kerja sebagaimana dimaksud dalam di atas dibayarkan pengusaha, sedangkan untuk santunan dibayarkan langsung kepada tenaga kerja.

Menurut Pasal 18 ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah No 14 Tahun 1993) pengusaha wajib memberikan pertolongan pertama pada kecelakaan bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan dan wajib melaporkan setiap kecelakaan kerja yang menimpa para tenaga kerja kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja dan Badan Penyelenggara setempat atau terdekat sebagai laporan kecelakaan kerja tahap I dalam waktu tidak lebih 2x24 jam terhitung sejak terjadinya kecelakaan.

Pengusaha wajib melaporkan akibat kecelakaan kerja kepada kantor Departemen Tenaga Kerja dan Badan Penyelenggara setempat atau

terdekat sebagai laporan kecelakaan kerja tahap II dalam waktu tidak lebih dari 2x24 jam setelah ada surat keterangan dokter pemeriksa atau dokter penasihat yang menyatakan bahwa tenaga kerja tersebut:

1. Sementara tidak mampu bekerja telah berakhir
2. Cacat sebagian untuk selama-lamanya
3. Cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental
4. Meninggal dunia

Laporan sebagaimana dimaksud di atas, sekaligus merupakan pengajuan pembayaran jaminan kecelakaan kerja kepada Badan Penyelenggara dengan melampirkan:

1. Fotokopi kartu peserta
2. Surat keterangan dari dokter pemeriksa atau dokter penasihat yang menerangkan tingkat kecacatan yang diderita tenaga kerja
3. Kuitansi biaya pengangkutan dan pengobatan
4. Dokumen lain yang diperlukan oleh Badan penyelenggara

Selama tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja masih belum mampu bekerja, pengusaha tetap membayar upah tenaga kerja yang bersangkutan, sampai penetapan akibat kecelakaan kerja yang dialami diterima semua pihak atau dilakukan oleh Menteri. Badan penyelenggara mengganti santunan sementara tidak mampu bekerja pada pengusaha yang telah membayarkan upah tenaga kerja dengan ketentuan:

1. Dalam hal santunan yang diberikan oleh Badan Penyelenggara lebih besar dari yang dibayarkan oleh pengusaha, selisihnya dibayarkan langsung kepada tenaga kerja.
2. Apabila penggantian santunan yang dibayarkan oleh Badan Penyelenggara lebih kecil dari upah yang dibayarkan pengusaha, selisihnya tidak dimintakan pengembaliannya dari tenaga kerja.

