

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pekerja, buruh, dan karyawan merupakan manusia yang menggunakan tenaga, pikiran, dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan / imbalan / pendapatan yang berupa uang maupun dalam bentuk lain demi mempertahankan kelangsungan hidupnya. Pekerjaan yang pekerja/buruh lakukan bisa untuk kepentingan pribadi atau dalam arti adanya hubungan kerja.¹ Bekerja untuk kepentingan pribadi berarti dilakukan sendiri atau dengan anggota keluarganya yang hal tersebut tidak diatur dalam hukum perburuhan karena tidak ada hubungan kerja antara majikan dan tenaga kerja tersebut, dan juga tidak ada unsur pemberian upah. Selanjutnya ada yang bekerja dalam arti hubungan kerja, bahwasannya tenaga kerja mendapatkan upah atas jerih payah pengerahan tenaga, pikiran, atau kemampuannya dari pemberian orang lain yaitu majikannya. Sesuai dengan apa yang telah diatur dalam konstitusi Negara Republik Indonesia yakni khususnya pada Pasal 27 ayat (2) bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan yang layak dan berhak untuk mendapatkan perlakuan yang layak dan adil dalam melakukan hubungan kerja. selanjutnya juga hal tersebut sesuai dengan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan suatu pekerjaan tertentu agar dapat menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhannya sendiri

¹ Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Airlangga University Press, Surabaya, 2008. h. 1.

maupun untuk masyarakat. Pengertian pekerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah setiap orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dalam suatu perusahaan yang melibatkan para pihak yakni pemberi pekerja dan penerima kerja, tentu keduanya memiliki kewajiban yang sama yakni bekerja keras semaksimal mungkin untuk meningkatkan kreativitas dan efisiensi perusahaan dimana tempat ia bekerja. Apalagi di saat perekonomian Indonesia yang semakin kompetitif ini, sudah tentu para pelaku usaha saling bersaing untuk menghadapi kondisi tersebut. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan memanfaatkan perusahaan yang bergerak di bidang penyedia jasa *outsourcing* atau penyedia tenaga kerja. dengan *outsourcing*, diharapkan dapat menambah nilai pada suatu perusahaan yang nantinya akan meningkatkan produktifitas dan efisiensi yang memacu ekspansi usaha. Hingga nantinya diharapkan pula dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja dengan SDM yang mampu bersaing.²

Hubungan kerja antara pekerja dan pemberi pekerja di Indonesia dalam hal ini telah diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam UU ketenagakerjaan sendiri memberikan perwujudan hubungan kerja tersebut dalam bentuk perjanjian kerja baik secara lisan maupun tertulis yang sudah tentu dibuat atas dasar hak dan kewajiban masing-masing pihak.

² Komang Priambada dan Agus Eka Maharta, *Outsourcing Versus Serikat Pekerja? (An Introduction to Outsourcing)*, Alihdaya Publishing, Jakarta, 2008, h. 8.

Pekerja yang tidak memiliki pilihan lain selain untuk bekerja pada pemberi kerja, tentu ia tidak bebas dalam melakukan suatu pekerjaan tersebut. Karena dalam hal ini pemberi kerja memiliki kedudukan yang lebih tinggi daripada pekerja sehingga dalam hal ini perlu ada campur tangan dari pemerintah agar dapat menjamin perlindungan hukum baik perlindungan hukum kepada pemberi pekerja maupun perlindungan hukum kepada pekerja. Pasal 86 dalam UU Ketenagakerjaan sendiri telah mengatur tentang kewajiban bagi perusahaan untuk memberikan perlindungan keselamatan kerja untuk dapat mewujudkan produktivitas kerja yang optimal.

Menurut Soepomo, perlindungan tenaga kerja ada 3 macam, yakni :³

1. Perlindungan ekonomis, bahwa tenaga kerja berhak untuk mendapatkan penghasilan yang cukup, dan dalam hal ini termasuk perlindungan terhadap pekerja yang tidak mampu bekerja di luar kemampuannya.
2. Perlindungan sosial, bahwa pekerja berhak untuk mendapatkan perlindungan dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, serta memiliki kebebasan berserikat dan untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, bahwa pekerja berhak untuk mendapatkan perlindungan berupa keamanan dan keselamatan kerja.

Salah satu hak pekerja yang harus didapatkan adalah mendapatkan perlindungan berupa Keselamatan dan Kesehatan Kerja atau dapat disebut sebagai K3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang diberikan terhadap pekerja

³ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2003, h. 61- 62.

merupakan upaya pencegahan (preventif) agar tidak terjadi kecelakaan kerja dan/atau penyakit akibat kerja. Perlu diterapkannya K3 karena sebagian besar kecelakaan kerja yang terjadi di tempat kerja disebabkan karena faktor manusia dan sebagian kecil karena faktor teknis.⁴ Keselamatan dan Kesehatan Kerja tersebut harus dimuat dalam perjanjian kerja, karena Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan hak normatif pekerja yang wajib diberikan oleh pemberi kerja.⁵

Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja atau disebut sebagai SMK3 harus terstruktur karena SMK3 adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja guna mengendalikan resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja agar menciptakan tempat kerja yang aman.⁶

Perusahaan tempat pekerja melakukan pekerjaannya memiliki kewajiban untuk memberikan perlindungan hukum untuk para pekerjanya, namun ternyata tidak sesuai dengan nyatanya, karena dapat dilihat dari adanya perbedaan antara *das sollen* (yang seharusnya) dan *das sein* (kenyataan). Perbedaan tersebut dikarenakan adanya perbedaan pandangan dan prinsip kepentingan antara pekerja dan perusahaan. Bagi para pekerja memiliki kepentingan hukum yakni

⁴ Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Depok, 2019, h. 134.

⁵ Andi Reza Alief Chairin Noor *et al.*, 'Aspek Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Tenaga Kerja di UD.Dinamis Abadi Kota Palu', *PROMOTIF: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, Vol. 7, No. 2, 2017, h. 131.

⁶ *Ibid.*

perlindungan hukum bagi pekerja untuk terpenuhinya hak-hak mereka sebagai pekerja secara maksimal. Sedangkan bagi perusahaan memiliki kepentingan ekonomi yakni untuk mendapat keuntungan berupa laba sehingga bagi perusahaan, kepentingan hukum yang dimiliki oleh pekerja justru terkadang menjadi hambatan karena akan mengurangi keuntungan perusahaan⁷.

Perusahaan sudah pasti mengharapkan kinerja para pekerjanya dengan tingkat produktivitas yang tinggi karena hal tersebut akan berpengaruh pada tingkat produksi dalam suatu perusahaan. Namun tidak serta merta perusahaan tersebut dapat terus menguras tenaga para pekerjanya yang justru nantinya akan berpengaruh pada kesehatan serta keselamatan kerjanya. Maka dari itu, perlu diterapkan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja yang menjamin hak pekerja untuk mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan pekerjanya.

Seiring berkembangnya zaman, makin berkembang pula teknologi dan fasilitas yang ada yang berguna untuk membantu kelancaran pekerjaan dalam suatu perusahaan seperti mesin, alat kerja, dan lain-lain sehingga semakin meningkat pula kemungkinan kecelakaan kerja yang akan terjadi. Maka dari itu juga Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur tentang kewajiban perusahaan untuk menjamin keselamatan kerja para pekerjanya. Namun walaupun demikian, tidak banyak perusahaan yang sadar maupun peduli akan pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja para pekerjanya. hal ini dapat dilihat masih banyaknya

⁷ Catarina Cori Pradnya Paramita, Andi Wijayanto, 'Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) APJ Semarang', *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. I, No. 1, 2012, h.2.

kejadian kecelakaan kerja yang menimbulkan kerugian materiil dan/atau immateriil.

Ekonomi.bisnis.com menyebutkan bahwa di Indonesia, 7 orang meninggal dunia dalam 1 hari akibat mengalami kecelakaan konstruksi. Selain itu, pada tahun 2012 tercatat mengenai kasus kecelakaan kerja mencapai 97 kasus. Kepala Pusat Pembinaan Penyelenggaraan Konstruksi Agus Raharjo memaparkan bahwa angka kasus laporan pada tahun 2012, naik dibandingkan pada tahun sebelumnya (2011) yang hanya sebesar 30%.⁸

Saat ini, pemerintah tengah berusaha memberikan upaya untuk memberikan perlindungan kepada para pekerja di Indonesia yang salah satunya adalah dengan adanya Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan atau disebut dengan BPJS Ketenagakerjaan. Sehingga setiap perusahaan pemberi kerja wajib mendaftarkan para pekerjanya untuk memiliki BPJS Ketenagakerjaan (Jaminan Kecelakaan Kerja) sesuai yang telah diatur dalam Pasal 3 ayat (1) PP nomor 86 tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran dalam Penyelenggaraan Sosial. Namun, walaupun regulasi tentang wajibnya perusahaan mendaftarkan BPJS Ketenagakerjaan kepada pekerjanya, dalam praktiknya masih banyak perusahaan yang belum dan/atau tidak mendaftarkan BPJS Ketenagakerjaan tersebut kepada para pekerjanya. Hal ini tentu akan merugikan kedua belah pihak, yakni pekerja

⁸ Sutarno, "Kecelakaan Konstruksi: Di Indonesia 7 Orang Meninggal per Hari", *ekonomi.bisnis.com*, 8 Februari 2013, dikunjungi pada tanggal 11 Agustus 2019.

maupun perusahaan. Pekerja tidak mendapatkan haknya untuk mendapat jaminan kecelakaan kerja, begitupun dengan perusahaan pemberi kerja yang tidak mematuhi regulasi dari pemerintah. Terlebih kepada pekerja *outsourcing*, walaupun tenaga kerja *outsourcing* sejatinya adalah pegawai perusahaan penerima pemborongan / perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, namun perusahaan pemberi kerja memiliki tanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan para pekerjanya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam penulisan ini adalah :

1. Siapa yang bertanggung jawab akibat kecelakaan kerja terhadap pekerja *outsourcing* yang tidak diikutsertakan BPJS Ketenagakerjaan (Jaminan Kecelakaan Kerja) di tempat kerja ?
2. Apa sanksi yang dapat diberikan kepada perusahaan *outsourcing* apabila ia tidak bertanggungjawab atas kecelakaan kerja ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penulis menyusun penulisan ini adalah:

1. Untuk mengetahui pihak mana yang harus bertanggung jawab atas kecelakaan kerja yang dialami oleh pekerja *outsourcing* dimana pihak perusahaan tidak mengikutsertakan pekerja *outsourcing* dalam BPJS Ketenagakerjaan.

2. Untuk mengetahui bentuk sanksi apa saja yang dapat diberikan kepada perusahaan pemberi pekerjaan maupun kepada perusahaan penerima pemborongan.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari adanya penulisan ini, penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis, yakni:

1. Manfaat teoritis dari penulisan ini adalah dapat memberikan pengetahuan kepada pembaca dalam hal pertanggungjawaban perusahaan pemberi kerja maupun kepada perusahaan penerima pekerja terhadap kecelakaan kerja yang dialami oleh pekerja *outsourcing* di tempat kerja pekerja yakni di perusahaan penerima pekerja *outsourcing*.
2. Manfaat praktis dari penulisan ini diharapkan dapat menjadi bahan atau rujukan untuk kepentingan ilmu pengetahuan dan memberikan manfaat bagi pekerja *outsourcing*, perusahaan penerima pekerja *outsourcing*, maupun perusahaan pemberi kerja *outsourcing*.

1.5 Metode Penelitian

1.5.1 Tipe Penelitian Hukum

Dalam penulisan ini penulis menggunakan tipe penelitian yang bersifat Yuridis Normatif, yakni objek penelitian dalam penulisan ini adalah peraturan perundang-undangan yang terkait dan literatur yang berkaitan dengan materi pembahasan dalam penulisan ini. Sehingga diharapkan penulisan ini dapat

memberikan suatu pemahaman yang terkait dengan kecelakaan kerja yang dialami oleh pekerja *outsourcing* namun tidak didaftarkan BPJS Ketenagakerjaan.

1.5.2 Pendekatan Masalah

Dalam penulisan ini, penulis akan menggunakan 2 (dua) pendekatan masalah yakni pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).⁹

Pendekatan Perundang-Undangan dilakukan dengan menggunakan legislasi dan regulasi.¹⁰ Sedangkan untuk pendekatan konseptual yakni penulis akan merujuk pada prinsip-prinsip hukum.¹¹

1.5.3 Sumber Bahan Hukum

a. Bahan Hukum Primer

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Kitab Undang-Undang Hukum Pidana
- *Burgerlijk Wetboek*
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279).

⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2011. h. 93.

¹⁰ *Ibid.*, h. 97.

¹¹ *Ibid.*, h. 138.

- Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 tentang Pembayaran Ganti Kerugian Kepada Buruh yang Mendapat Kecelakaan Berhubung Dengan Hubungan Kerja.
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran negara Nomor 5256).
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970).
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 06, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356).
- Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3989).
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 138, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3872).
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara Dan Setiap Orang Selain

- Pemberi Kerja Pekerja Dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5481).
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5309).
 - Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1753).
 - Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 1183).
 - Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 567).
- b. Bahan Hukum Sekunder
- Internet;
 - Jurnal yang terkait dengan permasalahan hukum yang penulis angkat; dan

- Buku-buku yang terkait dengan permasalahan hukum yang penulis angkat.

1.5.4 Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum

Prosedur pengumpulan dan pengolahan bahan hukum dalam penulisan ini meliputi:

1. Melakukan studi pustaka, yakni dengan membaca buku-buku literatur yang berkaitan dengan permasalahan hukum yang penulis angkat.
2. Mengkaji peraturan perundang-undangan yang berlaku yang berkaitan dengan permasalahan hukum dalam penulisan ini, kemudian mengklasifikasikan bahan-bahan hukum yang diperoleh berdasarkan kategori dan disusun secara sistematis serta berurutan yang disesuaikan dengan pokok permasalahan yang akan dibahas.¹²

1.5.5 Analisis Bahan Hukum

Setelah mendapatkan bahan hukum, penulis akan menganalisis dengan melihat suatu bentuk permasalahan yang terkait dengan isu hukum yang akan dipaparkan lalu dari permasalahan tersebut akan dianalisis oleh penulis berdasarkan bahan hukum yang penulis telah dapatkan.

1.6 Pertanggungjawaban Sistematika

Dalam bab I, penulis akan memaparkan latar belakang permasalahan hukum serta memaparkan bahan hukum apa saja yang akan penulis gunakan untuk melakukan penelitian ini.

¹² *Ibid.*, h. 194.

Dalam bab II yang berjudul Tanggung Jawab Perusahaan atas Kecelakaan Kerja Pekerja *Outsourcing*, penulis akan membahas siapa yang akan bertanggung jawab akibat kecelakaan kerja yang dialami oleh pekerja *outsourcing* yang tidak diikutsertakan BPJS Ketenagakerjaan (Jaminan Kecelakaan Kerja) di tempat kerja perusahaan pengguna pekerja *outsourcing*, dengan 4 sub bab yang berjudul Konstruksi Hukum Perjanjian *Outsourcing*, Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja *Outsourcing*, Tanggung Jawab Perusahaan Pengguna terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja *Outsourcing*, dan Tanggung Jawab Perusahaan *Outsourcing* terkait Jaminan Sosial Kecelakaan Kerja Pekerja *Outsourcing*

Dalam bab III yang berjudul Sanksi terhadap Perusahaan akibat Kecelakaan Kerja Pekerja *Outsourcing*, penulis akan memaparkan bentuk-bentuk sanksi yang akan diberikan kepada perusahaan pengguna pekerja *outsourcing* dan kepada perusahaan pemberi kerja *outsourcing* berdasarkan apa yang telah penulis dapatkan dari mengkaji peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan isu hukum yang penulis ambil, dengan 3 sub bab yang berjudul Sanksi terkait manajemen K3, Sanksi terkait Keikutsertaan pekerja *outsourcing* dalam jaminan sosial ketenagakerjaan, dan Upaya hukum pekerja *outsourcing* terkait tanggung jawab perusahaan.

Dalam bab IV, penulis akan memaparkan kesimpulan dan saran. Kesimpulan yang akan penulis buat merupakan hasil dari penelitian hukum yang penulis lakukan terhadap penulisan ini. Kemudian penulis akan memaparkan

saran agar penulisan ini dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.