

BAB II

PERLINDUNGAN TENAGA KERJA OUTSOURCING MENURUT UU NO.13 TAHUN 2003

A. Pengertian Outsourcing

Outsourcing adalah penyerahan aktivitas perusahaan pada pihak ketiga dengan tujuan untuk mendapatkan kinerja pekerjaan yang professional dan berkelas dunia.¹ *Outsourcing* adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*), melalui pendelegasian maka pengelolaan tak lagi dilakukan oleh perusahaan melainkan dilimpahkan kepada perusahaan jasa *outsourcing*.²

Outsourcing adalah salah satu hasil samping dari *business process reengineering* (BPR). BPR adalah perubahan yang dilakukan secara mendasar oleh suatu perusahaan dalam proses pengelolaannya, bukan hanya sekedar melakukan perbaikan. BPR adalah pendekatan baru dalam manajemen yang bertujuan meningkatkan kinerja, yang sangat berlainan dengan pendekatan lama yaitu *continuous improvement process*. BPR dilakukan untuk memberikan respons atas perkembangan ekonomi secara global dan perkembangan teknologi yang demikian cepat sehingga berkembang persaingan yang bersifat global dan berlangsung secara sangat ketat.

¹Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, (Jakarta: PT. Gramedia, 2006), hal. 35

²Sehat Dimanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, (Jakarta: DSS Publising, 2006), hal. 2

Outsourcing adalah hubungan kerja di mana pekerja atau buruh yang dipekerjakan di suatu perusahaan dengan sistem kontrak, tetapi kontrak tersebut bukan diberikan oleh perusahaan pemberi kerja melainkan oleh perusahaan pengarah tenaga kerja. Sistem *outsourcing* termasuk hubungan kerja berdasarkan perjanjian pengiriman atau peminjaman pekerja (*uitzendverhouding*). Pada hubungan kerja ini ditemukan tiga pihak, yaitu perusahaan penyedia atau pengirim tenaga kerja, perusahaan pengguna tenaga kerja, dan tenaga kerja atau pekerja.³

Menurut pasal 1601b KUH Perdata, *outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan sehingga pengertian *outsourcing* adalah suatu perjanjian dimana pemborong mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan, dengan menerima suatu harga yang ditentukan.⁴

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat ditarik suatu definisi operasional mengenai *outsourcing* yaitu suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan penyedia jasa, di mana perusahaan pengguna jasa meminta kepada perusahaan penyedia jasa untuk menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan pengguna jasa dengan membayar sejumlah uang dan upah atau gaji tetap dibayarkan oleh perusahaan penyedia jasa.

³Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2007), hal. 72-73

⁴*Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, (t.t.p: Permata Press, 2010), hal. 366-367

Pola perjanjian kerja dalam bentuk *outsourcing* secara umum adalah ada beberapa pekerjaan kemudian diserahkan ke perusahaan lain yang telah berbadan hukum, di mana perusahaan yang satu tidak berhubungan secara langsung dengan pekerja tetapi hanya kepada perusahaan penyalur atau pengarah tenaga kerja.

Di bidang ketenagakerjaan, *outsourcing* dapat diterjemahkan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia atau pengarah tenaga kerja. Di sini berarti ada dua perusahaan yang terlibat, yakni perusahaan yang khusus menyeleksi, melatih, dan mempekerjakan tenaga kerja yang menghasilkan suatu produk atau jasa tertentu untuk kepentingan perusahaan lainnya.⁵ Dengan demikian perusahaan yang kedua tidak mempunyai hubungan kerja langsung dengan tenaga kerja yang bekerja padanya. Hubungan kerja hanya melalui perusahaan penyedia tenaga kerja. *Outsourcing* adalah alternatif dalam melakukan pekerjaan sendiri tetapi *outsourcing* tidak sekedar mengontrakkan secara biasa, tetapi jauh melebihi itu.

Berdasarkan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ditegaskan bahwa *outsourcing* dilakukan dengan perjanjian kerja secara tertulis melalui dua cara, yaitu perjanjian pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja atau buruh. Untuk dapat menyerahkan

⁵Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, *Proses Bisnis...*, hal. 5

pelaksanaan pekerjaan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan, harus memenuhi ketentuan dalam Pasal 65 ayat (2) yaitu:

1. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
2. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
3. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
4. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.⁶

Semua persyaratan di atas, bersifat kumulatif sehingga apabila salah satu syarat tidak terpenuhi, maka bagian pekerjaan tersebut tidak dapat dioutsourcingkan. Perusahaan penerima pekerjaan harus berbadan hukum. Ketentuan ini diperlukan karena banyak perusahaan penerima pekerjaan yang tidak bertanggung jawab dalam memenuhi kewajiban dan hak-hak pekerja atau buruh sebagaimana mestinya sehingga pekerja atau buruh menjadi terlantar. Oleh karena itu, berbadan hukum menjadi sangat penting agar tidak bisa menghindar dari tanggung jawab. Dalam hal ini perusahaan penerima pekerjaan, demi hukum beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan.⁷

Syarat-syarat kerja bagi pekerja atau buruh pada perusahaan penerima pekerjaan sekurang-kurangnya sama dengan pekerja atau buruh pada perusahaan pemberi kerja. Hal ini berguna agar terdapat perlakuan yang sama terhadap pekerja atau buruh baik di perusahaan pemberi kerja maupun perusahaan penerima pekerja karena pada hakikatnya bersama-

⁶Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, (Jakarta: Visimedia, 2007), hal. 32

⁷Abdul Khakim, *Pengantar Hukum...*, hal. 76

sama untuk mencapai tujuan yang sama, sehingga tidak ada lagi syarat kerja, upah, dan perlindungan kerja yang lebih rendah.

Berdasarkan Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan, *outsourcing* dibolehkan halnya untuk kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Dalam penjelasan Pasal 66 tersebut, yang dimaksud dengan kegiatan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar pokok (*core business*) pada suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain: usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyedia makanan bagi pekerja (*catering*), dan usaha tenaga pengamanan atau satuan pengamanan (*security*), usaha jasa penunjang di pertambangan, dan perminyakan serta usaha penyedia angkutan pekerja atau buruh.⁸

Syarat-syarat pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain diatur juga dalam Pasal 6 Kepmenakertrans No. KEP-220/MEN/X/2004 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain yang bunyinya sebagai berikut:⁹

1. Pekerjaan yang adapat diserahkan kepada pemborong pekerjaan harus memenuhi syarat:
 - a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;

⁸Andrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hal. 222

⁹<http://www.portalhr.com/gudang-data/kepmenakertrans-no-kep-220menx2004> di akses 30 maret 2015

- b. Dilakukan dengan perintah langsung maupun tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;
 - d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya apabila pekerjaan yang diborong tersebut tidak dilaksanakan, maka kegiatan utama tidak berjalan sebagaimana mestinya.
2. Perusahaan pemberi pekerjaan wajib membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan.
 3. Perusahaan pemberi pekerjaan menetapkan jenis-jenis pekerjaan yang utama dan menunjang serta melaporkan kepada instansi ketenagakerjaan setempat.

Ada beberapa alasan yang mendasari suatu perusahaan melakukan *outsourcing* terhadap sebagian perusahaannya. Melalui studi para ahli manajemen yang dilakukan sejak tahun 1991, termasuk survey yang dilakukan terhadap lebih dari 1.200 perusahaan, *Outsourcing Institute* mengumpulkan sejumlah alasan mengapa perusahaan-perusahaan melakukan *outsourcing* terhadap aktivitas-aktivitasnya dan potensi keuntungan apa saja yang diharapkan diperoleh darinya. Potensi keuntungan atau alasan tersebut antara lain untuk:¹⁰

1. Meningkatkan Fokus Perusahaan

Tujuan dari melakukan *outsourcing*, perusahaan dapat memusatkan diri pada masalah dan strategi utama dan umum.

¹⁰Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, *Proses Bisnis...*, hal. 6-8

Sementara pelaksanaan tugas sehari-hari yang kecil-kecil diserahkan pada pihak ketiga. Alasan satu ini saja sering kali digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar untuk mengadopsi strategi *outsourcing*. Pekerjaan sehari-hari yang kecil-kecil sering kali menghabiskan tenaga dan waktu para manajer yang sering kali bersifat *counter productive* terhadap pencapaian tujuan utama perusahaan. Menggunakan cara kontrak *non core business*, para manajer perusahaan dapat lebih mengkonsentrasikan dari pada bisnis utama atau *core business*-nya sehingga akan dapat menghasilkan keunggulan komparatif yang lebih besar dan mempercepat pengembangan perusahaan serta lebih menjamin keberhasilan. Dengan meningkatkan fokus pada bisnis utamanya, perusahaan juga akan mampu lebih meningkatkan lagi *core competence* atau kompetensi utamanya.

2. Memanfaatkan Kamampuan Kelas Dunia

Secara alamiah, spesialisasi pekerjaan seperti yang dimiliki dan dikembangkan oleh para kontraktor (*outsourcing provider*) mengakibatkan kontraktor tersebut memiliki keunggulan kelas dunia dalam bidangnya. Dengan kata lain, *outsourcing* hanya diberikan pada kontraktor yang betul-betul unggul di bidang pekerjaan yang akan diserahkan.

3. Membagi Risiko

Apabila semua aktivitas dilakukan oleh perusahaan sendiri, semua investasi yang diperlukan oleh setiap aktivitas tersebut harus

dilakukan oleh perusahaan sendiri pula. Perlu diingat bahwa semua bentuk investasi menanggung resiko tertentu. Apabila semua investasi dilakukan sendiri maka seluruh resiko akan ditanggung sendiri. Apabila beberapa aktivitas perusahaan dikontrakan kepada pihak ketiga maka resiko akan ditanggung bersama pula.

Dengan demikian, outsourcing memungkinkan suatu pembagian risiko yang akan memperingan dan memperkecil risiko perusahaan. Dengan pembagian risiko, perusahaan akan lebih dapat bergerak secara fleksibel, dapat cepat berubah manakala diperlukan.

4. Sumber daya sendiri dapat digunakan untuk kebutuhan-kebutuhan lain

Setiap perusahaan tentu mempunyai keterbatasan dalam pemilikan sumber daya. Tantangan yang terus-menerus harus dihadapi adalah bahwa sumber daya tersebut harus selalu dimanfaatkan untuk bidang-bidang yang paling menguntungkan. Outsourcing memungkinkan perusahaan untuk menggunakan sumber daya yang dimiliki secara terbatas tersebut untuk bidang-bidang kegiatan utama, yaitu hal yang paling dibutuhkannya.

5. Memungkinkan tersedianya dana capital

Outsourcing juga bermanfaat untuk mengurangi investasi dana capital pada kegiatan *non core*. Sebagai ganti dari melakukan investasi di bidang kegiatan tersebut, lebih baik mengontrakkan sesuai kebutuhan yang dibiayai dengan dana operasi, bukan dana investasi.

Dengan demikian, dana capital dapat digunakan pada aktivitas yang lebih bersifat utama.

6. Memperoleh sumber daya yang tidak dimiliki sendiri

Pelaksanaan *outsourcing* terhadap suatu aktivitas tertentu disebabkan karena perusahaan tidak memiliki sumber daya yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas tersebut secara baik dan memadai. Oleh karenanya, dengan melakukan *outsourcing* perusahaan dapat memperoleh sumber daya yang cukup untuk melakukan sumber daya tersebut.

7. Memecahkan masalah yang sulit dikendalikan atau dikelola

Salah satu masalah yang sulit dikendalikan atau dikelola adalah birokrasi ekstern yang berbelit yang harus ditaati oleh perusahaan yang dimiliki Negara, seperti dalam menjalankan fungsi pembelian barang dan jasa. Permasalahan ini dapat diatasi dengan menyerahkan pekerjaan tersebut pada pihak ketiga yang berbentuk swasta, yang tidak terikat pada birokrasi tertentu.

B. Perlindungan Terhadap Pekerja Outsourcing Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Outsourcing merupakan bisnis kemitraan dengan tujuan memperoleh keuntungan bersama, salah satu bentuk pelaksanaan *outsourcing* adalah melalui perjanjian pemborongan pekerjaan. Dalam menjalankan kegiatannya, perusahaan pemborong memiliki hubungan

kerja dengan pekerja, sedangkan hubungan antara perusahaan pengguna dan perusahaan pemborong hanyalah terkait dengan pekerjaan yang diborongkan tersebut.¹¹ Secara garis besar terdapat dua jenis karyawan, yakni karyawan kontrak dan tetap. Karyawan kontrak didasarkan pada Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi KEP.100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Pekerjaan Waktu Tertentu (PKWT).¹² Perjanjian waktu kerja tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat kegiatan pekerjaannya akan selesai pada waktu tertentu.

Hubungan kerja yang terbentuk dalam penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan (*outsourcing*) berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003, baik melalui pemborongan kerja maupun penyedia jasa pekerja atau buruh adalah tetap berdasarkan perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh dengan pekerja yang dipekerjakan.

Pekerja atau buruh yang bekerja pada perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh memperoleh hak yang sama sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama atas perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta

¹¹Much. Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak Outsourcing*, (Jakarta: Visimedia, 2009), hal. 13

¹²*Undang-Undang Ketenagakerjaan...*, hal. 30

perselisihan yang timbul dengan pekerja atau buruh lainnya di perusahaan pengguna jasa pekerja atau buruh. Perjanjian kerja yang dapat dibuat dalam bentuk lisan dan tertulis (pasal 51 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian. Namun tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak atau membuat perjanjian kerja secara tertulis disebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia maupun karena kelaziman, sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan.¹³

Jangka waktu perjanjian kerja dapat dibuat waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya, dan waktu tidak tertentu bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka waktu berlakunya atau selesainya pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja kontrak. Sedangkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu biasanya tersebut perjanjian kerja tetap dan status pekerjaannya adalah pekerja tetap. Masa percobaan adalah masa atau waktu untuk menilai kinerja dan kesungguhan, keahlian seorang pekerja. Lama masa percobaan adalah tiga bulan, dalam masa percobaan pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak (tanpa izin dari pejabat yang berwenang) dalam ketentuan

¹³Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hal. 69

ini tidak dibolehkan melaksanakan masa percobaan kepada pekerja waktu tertentu karena perjanjian kerja berlangsung relatif singkat.

Kewajiban merupakan suatu tugas tanggungjawab dari para pihak, adapun kewajiban dari pekerja atau buruh seperti yang telah diatur dalam KUHPerdara Pasal 1063, pasal 1603a, pasal 1603b, dan pasal 1063c yang pada intinya adalah sebagai berikut:¹⁴

1. Pekerja atau buruh melakukan pekerjaan, melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan. Untuk itulah mengingat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang sangat pribadi sifatnya karena berkaitan dengan keahliannya, maka berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan jika pekerja meninggal dunia, maka hubungan kerja berakhir dengan sendirinya (PHK demi hukum).
2. Pekerja atau buruh wajib menaati aturan dan petunjuk dari pengusaha, dalam melakukan pekerjaan pekerja atau buruh wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib ditaati oleh pekerja atau buruh sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut.
3. Kewajiban ganti rugi dan denda, jika pekerja atau buruh melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau

¹⁴*Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, (t.t.p: Permata Press, 2010), hal. 387

kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja atau buruh wajib ganti rugi dan denda.

Sedangkan yang menjadi kewajiban pengusaha pada intinya yaitu sebagai berikut:

1. Kewajiban membayar upah, dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu. Ketentuan tentang upah ini juga telah mengalami perubahan pengaturan kearah hukum publik. Hal ini terlihat dari campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah terendah yang harus dibayar oleh pengusaha yang dikenal dengan upah minimum, maupun pengaturan upah dalam peraturan pemerintah no. 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah. Campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah ini penting guna menjaga agar jangan sampai besarnya upah yang diterima oleh pekerja terlampau rendah sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja meskipun secara minimum.
2. Kewajiban memberikan istirahat atau cuti, pihak pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur. Hak atas istirahat ini penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian diharapkan gairah kerja akan tetap stabil. Cuti tahunan yang lamanya 12 hari kerja. Selain itu pekerja juga berhak atas cuti panjang selama 2 bulan setelah bekerja terus menerus selama 6 tahun pada suatu

perusahaan (Pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)¹⁵

3. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan, pengusaha wajib mengurus perawatan atau pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan (pasal 1602 KUHPerduta). Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan, kewajiban ini tidak hanya terbatas bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan, tetapi juga bagi pekerja yang tidak bertempat tinggal di rumah majikan. Perlindungan bagi tenaga kerja yang sakit, kecelakaan, kematian telah dijamin melalui perlindungan Jamsostek sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek. Kewajiban memberikan surat keterangan, kewajiban ini didasarkan pada ketentuan pasal 1602a KUHPerduta yang menentukan bahwa majikan atau pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan tanda tangan. Dalam surat keterangan tersebut dijlaskan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja (masa kerja). Surat keterangan itu juga diberikan meskipun inisiatif pemutusan hubungan kerja datangnya dari pihak pekerja. Surat keterangan tersebut sangat penting artinya sebagai bekal pekerja dalam mencari pekerjaan baru, sehingga dia diperlakukan sesuai dengan pengalamannya.¹⁶

¹⁵*Undang-Undang Ketenagakerjaan...*, hal. 42-43

¹⁶*Kitab Undang-Undang...*, hal. 375

Pekerja adalah bagian dari rakyat Indonesia yang perlu dilindungi. Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap rakyat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila dan prinsip Negara hukum yang berdasarkan Pancasila. Perlindungan hukum bagi pekerja didasarkan pada ketentuan pasal 27 ayat (1) dan (2), pasal 28 D ayat (1) dan (2), UUD 1945. Pasal 27 (1) UUD 1945 yaitu segala warga Negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan, serta wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yaitu tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu jaminan perlindungan atas pekerjaan dituangkan pula dalam ketentuan pasal 28 D ayat (11) UUD 1945, yaitu setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 yaitu setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa di Indonesia hak untuk bekerja telah memperoleh tempat yang penting dan dilindungi oleh UUD 1945.¹⁷

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja merupakan perwujudan dari usaha untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa. Tetapi, dasar filosofi yang ditetapkan oleh pembuat Undang-

¹⁷<http://www.bpk.gp.id/assets/files/storage/2013/12/file-storage-1386157387-pdf> diakses tanggal 23 April 2015

Undang Ketenagakerjaan, ternyata tidak konsisten. Hal ini tampak dalam konsiderans huruf d UU No. 13 Tahun 2003, yaitu perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan, kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.¹⁸

Problematika mengenai *outsourcing* memang cukup bervariasi. Hal ini terjadi karena penggunaan *outsourcing* dalam dunia usaha di Indonesia kini semakin sering dipraktikkan dan telah menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditunda oleh pelaku usaha, sementara regulasi yang ada belum terlalu memadai untuk mengatur tentang *outsourcing*. Kecepatan pelaku bisnis (perusahaan) dalam merespon tuntutan pasar dapat menentukan kemenangan atau kekalahan dalam memenangkan persaingan pasar. Itu sebabnya, perusahaan lebih mementingkan efisiensi dan efektifitas perusahaan. Salah satu caranya adalah dengan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada pihak lain melalui *outsourcing*. Melalui penggunaan *outsourcing*, perusahaan dapat lebih fokus pada kegiatan utama, perusahaan, sehingga perusahaan menjadi lebih kompetitif.

Praktek *outsourcing* memang lebih menguntungkan bagi perusahaan, tetapi lebih banyak merugikan tenaga kerja, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap atau kontrak (PKWT), upah lebih

¹⁸Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003..., hal. 1-2

redah, jaminan sosial kalau adapun hanya sebatas minimal, tidak adanya *job security*, serta tidak adanya jaminan pengembangan karir. Dalam keadaan seperti ini, pelaksanaan *outsourcing* akan menyengsarakan tenaga kerja. Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, maka dunia *outsourcing* baik pemborongan pekerjaan maupun penyedia jasa tenaga kerja, perusahaan diwajibkan menjamin perlindungan terhadap hak-hak pekerja atau buruh. Perlindungan tersebut dimulai dengan adanya kewajiban bahwa perusahaan harus berbadan hukum.

Kebijakan penetapan upah minimum dalam kerangka perlindungan upah, masih menemui banyak kendala sebagai akibat belum terwujudnya satu keseragaman upah, baik secara regional/wilayah propinsi atau kabupaten/kota, maupun secara nasional. Dalam menetapkan kebijakan pengupahan memang perlu diupayakan secara sistematis, baik ditinjau dari segi makro yang seirama dengan upaya pembangunan ketenagakerjaan, utamanya perluasan kesempatan kerja, peningkatan produksi, dan peningkatan taraf hidup pekerja atau buruh yang sesuai dengan kebutuhan hidup minimalnya.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 Ayat 1 menegaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.¹⁹ Dalam pengertian bahwa jumlah upah yang diterima oleh pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup

¹⁹*Ibid.*, hal. 46

pekerja/buruh beserta keluarganya secara wajar, antara lain meliputi sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

Guna mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, telah ditempuh kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Akan tetapi, ketentuan tersebut masih akan diatur dalam suatu peraturan pemerintah tentang perlindungan pengupahan. Hak untuk menerima upah bagi pekerja timbul pada saat adanya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, dan berakhir pada saat hubungan kerja tersebut putus. Pengusaha dalam menentukan upah tidak boleh diskriminasi antara pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya.²⁰ Upah tidak dibayarkan kepada pekerja apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan. Ketentuan ini berlaku untuk semua golongan pekerja, kecuali apabila pekerja yang bersangkutan tidak melakukan pekerjaan disebabkan oleh sakit, melangsungkan pernikahan, menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya, dan lain-lain.

Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja antara lain yang disebutkan dalam UU. No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 Ayat 3, yakni upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, upah karena menjalankan hak waktu

²⁰Andrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hal. 145

istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, upah untuk pesangon, dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan.²¹

Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal kesepakatan tersebut lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.²²

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. 07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah Dan Pendapatan Non Upah disebutkan bahwa:²³

1. Termasuk komponen upah adalah:
 - a. Upah pokok: merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian.
 - b. Tunjangan tetap: suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan kehamilan. Tunjangan makan dan transport dapat dimasukkan dalam tunjangan pokok asalkan tidak dikaitkan dengan kehadiran buruh, dengan kata lain tunjangan tersebut diberikan tanpa mengindahkan kehadiran buruh dan diberikan bersamaan dengan dibayarnya upah pokok.

²¹ *Undang-Undang Ketenagakerjaan...*, hal. 47

²² Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan...*, hal. 149-150

²³ www.hukumonline.com diakses tanggal 3 Juni 2015

- c. Tunjangan tidak tetap: suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung yang berkaitan dengan buruh dan diberikan secara tidak tetap bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.
2. Tidak termasuk komponen upah:
 - a. Fasilitas: kenikmatan dalam bentuk nyata karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan buruh, seperti fasilitas kendaraan antar jemput, pemberian makan secara cuma-cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin dan sejenisnya.
 - b. Bonus: pembayaran yang diterima buruh dari hasil keuntungan perusahaan atau karena buruh berprestasi melebihi target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas.
 - c. Tunjangan hari raya dan pembagian keuntungan lainnya.

Berbicara masalah perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang terkait dengan syarat-syarat kerja, maka hal ini merupakan masalah yang sangat kompleks, karena berkaitan dengan kesehatan kerja, keselamatan kerja, upah, kesejahteraan dan jaminan sosial ketenagakerjaan. Menurut Soepono dalam Abdul Khakim, disebutkan bahwa perlindungan tenaga kerja di bagi menjadi 3 jenis yaitu:²⁴

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu berkerja di luar kehendaknya. Perlindungan disebut dengan jaminan sosial.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Jaminan sosial dalam bahasa inggrisnya disebut dengan istilah “*social security*”. Kennet Thamson mengatakan bahwa: “jaminan sosial

²⁴Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan...*, hal. 61-62

dapat diartikan sebagai perlindungan yang diberikan oleh masyarakat bagi anggota-anggotanya untuk resiko-resiko atau peristiwa-peristiwa tertentu dengan tujuan sejauh mungkin untuk menghindari terjadinya peristiwa-peristiwa tersebut yang dapat mengakibatkan hilangnya atau turunnya sebagian besar penghasilan dan untuk memberikan pelayanan medis atau jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dari terjadinya peristiwa tersebut, serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak”.²⁵

Dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, yang dimaksud dengan Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari 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.²⁶

Bentuk perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan dimaksud diselenggarakan dalam bentuk program jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat dasar dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan dan gotong royong sebagaimana terkandung dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pada hakekatnya program jaminan sosial tenaga kerja ini memberikan kepastian berlangsungnya asas penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau

²⁵Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002). Hal. 78

²⁶Lalu Husni, *pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia...*, hal. 153

seluruh penghasilan yang hilang. Di samping itu program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek antara lain:

1. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.
2. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja.²⁷

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang terdapat dalam Pasal 2 yaitu Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah ini terdiri dari:²⁸

1. Jaminan berupa uang yang meliputi:
 - a. Jaminan kecelakaan kerja

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan risiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh kematian atau cacat atau kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja.

Iuran jaminan kecelakaan kerja ini sepenuhnya ditanggung oleh pengusaha yang besarnya antara 0,24-1,74% dari upah kerja sebulan. Besarnya iuran sangat tergantung dari tingkat resiko kecelakaan yang mungkin terjadi dari suatu jenis usaha tertentu,

²⁷*Ibid.*, hal 153-154

²⁸*Undang-Undang Ketenagakerjaan...*, hal. 243

semakin besar tingkat resiko tersebut, semakin besar iuran kecelakaan kerja yang harus dibayar dan sebaliknya, semakin kecil tingkat resiko semakin kecil pula iuran yang harus dibayar.

Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak atas jaminan kecelakaan kerja berupa penggantian biaya berupa:

- 1) Biaya pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja di rumah sakit dan atau ke rumahnya, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan.
- 2) Biaya pemeriksaan dan atau perawatan selama di rumah sakit, termasuk rawat jalan.
- 3) Biaya rehabilitasi berupa alat bantu (*orthose*) dan atau alat ganti (*prothose*) bagi tenaga kerja yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja.

Mengingat gangguan mental akibat kecelakaan kerja sifatnya relatif sehingga sulit ditetapkan derajat cacatnya maka jaminan atau santunan hanya diberikan dalam hal terjadi cacat mental tetap yang mengakibatkan tenaga kerja yang bersangkutan tidak bisa bekerja lagi.

b. Jaminan kematian

Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan sebagai akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Besarnya jaminan kematian ini adalah 0,30%

dari upah pekerja selama sebulan yang ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha. Oleh karena itu, diperlukan jaminan kematian dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

c. Jaminan hari tua

Hari tua adalah umur pada saat produktivitas menurun, sehingga perlu diganti dengan tenaga kerja yang lebih muda. Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak mampu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenangan kerja sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi mereka yang berpenghasilan rendah. Jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 tahun atau memenuhi persyaratan tersebut.

Pembayaran jaminan hari tua secara berkala sebagaimana dimaksudkan di atas dilakukan atas pilihan tenaga kerja yang bersangkutan. Tenaga kerja yang akan menerima jaminan hari tua dapat mengajukan kepada badan penyelenggara dan apabila tenaga kerja akan meninggalkan Indonesia untuk selama-lamanya maka jaminan hari tua dibayarkan sekaligus. Di mana pembayaran jaminan hari tua dilakukan kepada janda atau duda dalam hal:

- 1) Tenaga kerja yang menerima pembayaran jaminan hari tua secara berkala meninggal dunia, sebesar sisa jaminan hari tua yang belum dibayarkan.
- 2) Tenaga kerja meninggal dunia.

Dalam hal tidak ada janda atau duda, maka pembayaran jaminan hari tua dilakukan kepada anaknya. Tenaga kerja yang masih bekerja dan mencapai usia lima puluh lima tahun dapat memilih untuk menerima pembayaran jaminan hari tua pada saat berusia lima puluh lima tahun atau pada saat yang bersangkutan berhenti bekerja, tetapi jika tenaga kerja memilih untuk tidak menerima pembayaran jaminan hari tua pada saat berusia lima puluh lima tahun maka pembayaran jaminan hari tua dapat dilakukan sejak tenaga yang bersangkutan berhenti bekerja dan dapat mengajukannya kepada badan penyelenggara.²⁹

2. Jaminan berupa pelayanan, yaitu jaminan pemeliharaan kesehatan

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang penyembuhan. Oleh karena upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja. Di samping itu pengusaha

²⁹Lalu Husni, *Pengantar Hukum...*, hal. 161-164

tetap berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang meliputi upaya peningkatan (*promotif*), pencegahan (*preventif*), penyembuhan (*kuratif*), dan pemulihan (*rehabilitatif*). Dengan demikian diharapkan tercapainya derajat kesehatan tenaga kerja yang optimal sebagai potensi yang produktif bagi pembangunan. Jaminan pemeliharaan kesehatan selain untuk tenaga kerja yang bersangkutan juga untuk keluarganya.³⁰

Jaminan pemeliharaan kesehatan diberikan kepada tenaga kerja atau suami istri yang sah dan anak sebanyak-banyaknya 3 orang. Jaminan ini meliputi:³¹

- a. Perawatan rawat jalan tingkat pertama.
- b. Rawat jalan tingkat lanjutan.
- c. Rawat inap.
- d. Pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan.
- e. Penunjang diagnostik.
- f. Pelayanan khusus.
- g. Pelayanan gawat darurat.

Dalam penyelenggaraan paket jaminan pemeliharaan kesehatan dasar, badan penyelenggara wajib:

- a. Memberikan kartu pemeliharaan kesehatan kepada setiap peserta.
- b. Memberikan keterangan yang perlu diketahui peserta mengenai paket pemeliharaan kesehatan yang diselenggarakan.

³⁰ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar...*, hal. 124-125

³¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum...*, hal. 158

Untuk memperoleh pelayanan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja, suami atau istri, anak-anak, harus menunjukkan kartu pemeliharaan kesehatan. Pelaksanaan pelayanan jaminan kesehatan dimulai dari pelayanan kesehatan tingkat pertama yang ditunjuk oleh badan penyelenggara. Jika diperlukan pemeriksaan tingkat lanjutan, bagi tenaga kerja suami atau istri atau anak, pelaksana pelayanan kesehatan tingkat pertama harus memberikan surat rujukan kepada pelaksana pelayanan kesehatan tingkat lanjutan yang ditunjuk.

Jaminan sosial tenaga kerja yang menanggulangi risiko-risiko kerja sekaligus akan menciptakan ketenangan kerja pada gilirannya akan membantu meningkatkan produktivitas kerja. Ketenangan kerja akan tercipta karena jaminan sosial tenaga kerja mendukung kemandirian dan harga diri manusia dalam menghadapi berbagai resiko sosial ekonomi tersebut. Selain itu, jaminan sosial tenaga kerja yang diselenggarakan dengan pendanaan akan memupuk dana yang akan menunjang pembiayaan pembangunan nasional. Kemanfaatan jaminan sosial tenaga kerja pada hakekatnya bersifat dasar untuk menjaga harkat dan martabat tenaga kerja. Dengan kemanfaatan dasar tersebut, pembiayaannya dapat ditekankan seminimal mungkin sehingga dapat dijangkau oleh setiap pengusaha dan tenaga kerjanya, yang memiliki kemampuan keuangan yang lebih besar dapat meningkatkan kemanfaatan dasar tersebut melalui berbagai cara lainnya.

Dalam Pasal 86 ayat (1) huruf (a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang kesehatan kerja merupakan salah satu hak pekerja atau buruh untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Upaya kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi pekerja atau buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi. Dengan demikian tujuan kesehatan kerja adalah:³²

1. Melindungi pekerja dari resiko kesehatan kerja.
2. Meningkatkan derajat kesehatan para pekerjaatauburuh.
3. Agar pekerja atau buruh dan orang-orang disekitarnya terjamin kesehatannya.
4. Menjamin agar produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan berdaya guna.

Kesehatan kerja bermaksud melindungi atau menjaga pekerja/buruh dari kejadian/keadaan hubungan kerja yang merugikan kesehatan dan kesusilaannya dalam hal pekerja/buruh melakukan pekerjaannya. Adanya penekanan dalam suatu hubungan kerja menunjukkan bahwa semua tenaga kerja yang tidak melakukan hubungan

³²Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan...*, hal. 140

kerja dengan pengusaha tidak mendapatkan perlindungan sosial sebagaimana ditentukan dalam Bab X UU No 13 Tahun 2003.³³

Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang meliputi:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu ; atau
- b. 8 (delapan) 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.³⁴

Pengusaha juga wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja atau buruh:

1. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
2. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
3. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja atau buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (duabelas) bulan secara terus menerus;
4. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja atau buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang dengan ketentuan pekerja atau buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.³⁵

³³[Http://Mbo-Cybercity.Blogspot.Com/2014/12/Makalah-Perlindungan-Tenaga-Kerja](http://Mbo-Cybercity.Blogspot.Com/2014/12/Makalah-Perlindungan-Tenaga-Kerja).
Html Diakses Tanggal 23 April 2015

³⁴*Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003* ..., hal. 39

³⁵*Ibid.*, hal. 40-41

Kesehatan kerja ini merupakan cara agar buruh melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan dan tidak hanya ditujukan terhadap majikan yang hendak memeras tenaga buruh, tetapi juga ditujukan terhadap pihak buruh itu sendiri.

Kemajuan dalam industrialisasi, mekanisme, dan modernisasi, maka kebanyakan hak berlangsung pulalah peningkatan intensitas kerja operasional dan tempat kerja para pekerja. Hal ini memerlukan pengerahan tenaga kerja secara intensif pula dari para pekerja. Kelelahan, kurang perhatian akan hal-hal ini, kehilangan keseimbangan dan lain-lain merupakan akibat dari padanya dan sebab terjadinya kecelakaan maka perlu dipahami perlu adanya pengetahuan keselamatan kerja yang tepat, selanjutnya dengan peraturan yang maju akan dicapai keamanan yang baik dan realistis yang merupakan faktor yang sangat penting dalam memberikan rasa tentram, kegiatan dan kegairahan bekerja pada tenaga kerja yang bersangkutan dalam hal ini dapat mempertinggi mutu pekerjaan, peningkatan produksi dan produktivitas kerja.

Kesehatan kerja sebagaimana telah dikemukakan di atas termasuk jenis perlindungan sosial karena ketentuan-ketentuan mengenai kesehatan kerja ini berkaitan dengan sosial kemasyarakatan, yaitu aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan pekerja/buruh "semaunya" tanpa memperhatikan norma-norma yang berlaku, dengan tidak memandang pekerja/buruh sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai hak asasi.

Karena sifatnya yang hendak mengadakan ”pembatasan” ketentuan-ketentuan perlindungan sosial dalam UU No. 13 Tahun 2003, Bab X Pasal 68 dan seterusnya bersifat ”memaksa”, bukan mengatur. Akibat adanya sifat memaksa dalam ketentuan perlindungan sosial UU No. 13 Tahun 2003 ini, pembentuk undang-undang memandang perlu untuk menjelaskan bahwa ketentuan yang berkaitan dengan perlindungan sosial ini merupakan ”hukum umum” (*Publiek-rechtelijk*) dengan sanksi pidana. Hal ini disebabkan beberapa alasan berikut:³⁶

1. Aturan-aturan yang termuat di dalamnya bukan bermaksud melindungi kepentingan seorang saja, melainkan bersifat aturan bermasyarakat.
2. Pekerja/buruh Indonesia umumnya belum mempunyai pengertian atau kemampuan untuk melindungi hak-haknya sendiri.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut. Keselamatan dan kesehatan kerja juga merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat, yang dapat mengakibatkan kecelakaan.³⁷

Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk mewujudkan perlindungan keselamatan kerja. Dalam Undang-Undang keselamatan

³⁶Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hal 80

³⁷<http://www.gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/keselamatan-dan-kesehatan/kerja> diakses 23 April 2015

kerja cakupan materinya termasuk pula kesehatan kerja, karena keduanya tidak bisa dipisahkan. Jika keselamatan kerja sudah terlaksana dengan baik maka kesehatan kerja pun akan tercapai.

Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan disetiap tempat kerja (perusahaan). Tempat kerja adalah setiap tempat yang di dalamnya terdapat 3 unsur, yaitu:³⁸

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

Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dilaksanakan secara bersama-sama oleh pemimpin atau pengurus perusahaan dan seluruh tenaga kerja. Dalam pelaksanaannya pemimpin dibantu oleh petugas keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja yang bersangkutan. Sedangkan yang bertugas mengawasi atas ditaati atau tidaknya peraturan perundang-undangan di bidang keselamatan dan kesehatan kerja ini adalah pegawai pengawas keselamatan dan kesehatan kerja yaitu pegawai teknis keahlian khusus dari Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri tenaga kerja.³⁹

³⁸Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan...*, hal. 132

³⁹*Ibid.*, hal. 133

Keselamatan kerja berhubungan dengan kecelakaan kerja yaitu kecelakaan di tempat kerja atau yang lebih dikenal dengan kecelakaan industri. Ada 4 faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja, yaitu:

1. Faktor manusianya, misalnya karena kurangnya ketrampilan atau kurangnya pengetahuan.
2. Faktor materialnya atau bahannya, misalnya bahan yang seharusnya terbuat dari besi akan tetapi supaya lebih murah diganti dengan bahan lainnya sehingga mudah terjadi kecelakaan.
3. Faktor bahaya atau sumber bahaya, ada 2 sebab:
 - a. Perbuatan berbahaya: missal karena metode kerja yang salah atau kelelahan.
 - b. Kondisi atau keadaan berbahaya: keadaan yang tidak aman dari mesin atau peralatan-peralatan, lingkungan, proses, dan sifat pekerjaan.
4. Faktor yang dihadapi, misalnya kurangnya pemeliharaan atau perawatan mesin-mesin sehingga tidak bisa bekerja dengan sempurna.⁴⁰

Di samping ada sebabnya maka suatu kejadian juga akan membawa akibat. Akibat dari kecelakaan dalam bekerja bekerja ini dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu:

1. Kerugian yang bersifat ekonomis antara lain:
 - a. Kerusakan atau kehancuran mesin, peralatan, bahan, dan bangunan.

⁴⁰*Ibid.*, hal. 136-137

- b. Biaya pengobatan dan perawatan korban.
 - c. Tunjangan kecelakaan.
 - d. Hilangnya waktu kerja.
2. Kerugian yang bersifat non ekonomis, pada umumnya berupa penderitaan manusia yaitu tenaga kerja yang bersangkutan, baik itu merupakan kematian, luka atau cedera berat maupun ringan.⁴¹

⁴¹*Ibid.*, hal. 139