

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Indonesia sebagai salah satu Negara yang secara demografis terbesar di kawasan ASEAN memiliki potensi ganda sebagai katalisator pertumbuhan ekonomi regional dan sekaligus sebagai kekuatan perimbangan kompetensi regional. Sebagai katalisator pertumbuhan ekonomi, Indonesia memiliki cadangan sumber daya alam dan sumber daya manusia cukup besar yang dapat memberikan kontribusi dalam pembangunan ekonomi regional. Paling tidak, kebutuhan sumber daya manusia untuk pembangunan yang dibutuhkan dapat tercukupi dengan memadai tanpa mempertimbangkan standar kualitas yang dibutuhkan sebagai kekuatan pengimbang.<sup>1</sup>

Dalam melaksanakan pembangunan diperlukan beberapa faktor yang menunjang seperti faktor modal, alam, dan tenaga kerja. Ketiga faktor tersebut merupakan hal yang sangat penting yang tidak dapat dipisahkan satu dengan lainnya. Dari ketiga faktor tersebut, faktor tenaga kerja merupakan peranan yang tidak kalah pentingnya dibanding faktor penunjang lainnya. Hal ini didukung oleh jumlah penduduk yang sangat besar, merupakan salah satu modal yang sangat penting.

Mengingat faktor tenaga kerja dalam proses pembangunan ini harus diperhatikan, oleh karena itu diperlukan usaha-usaha untuk membina,

---

<sup>1</sup> Abdul Haris, *Migrasi Internasional di Asia Tenggara: Prospek dan Implikasi Yang Ditimbulkan*, dalam *Warta Deografi*, Tahap 27 No. 2, 2002, hlm. 24.

mengarahkan serta perlindungan bagi tenaga kerja untuk menciptakan kesejahteraan yang berkaitan dengan yang dilakukannya.

Pada dasarnya perlindungan bagi tenaga kerja dimaksudkan untuk menjaga agar tenaga kerja menjadi lebih dimanusiakan. Para tenaga kerja mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan berbagai tugas dan kewajiban sosialnya, dapat mengembangkan potensi dirinya, sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas hidup dan karenanya dapat hidup layak sebagai manusia. Untuk mensukseskan perlindungan terhadap tenaga kerja itu memerlukan beberapa perencanaan dan pelaksanaan secara komprehensif, terpadu, dan berkesinambungan. Adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan selain sebagai upaya perlindungan hukum juga sebagai jaminan yang diberikan oleh perusahaan selama menjalankan tugas dan pekerjaannya.

Menurut Subekti, perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada seorang lain atau di mana dua orang saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.<sup>2</sup> Sementara itu, menurut Sri Soedewi Masychoen Sofwan, bahwa perjanjian itu adalah suatu perbuatan hukum di mana seseorang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap seorang lain atau lebih, di mana agar perjanjian itu sah harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:<sup>3</sup>

1. Harus ada persesuaian kehendak antara kedua belah pihak yang mengadakan perjanjian.

---

<sup>2</sup> A. Qirom Syamsudin Meliala, *Pokok-Pokok Hukum Perjanjian Beserta Perkembangannya*, Cetakan Pertama, Liberty, Yogyakarta, 1985, hlm. 7.

<sup>3</sup> *Ibid.*

2. Harus ada kecakapan bertindak dari pihak-pihak yang mengadakan perjanjian, artinya cakap dalam melakukan perbuatan.
3. Harus ada atau mempunyai objek tertentu dalam perjanjian itu.
4. Harus mengandung kausa yang diperbolehkan oleh undang-undang.

Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, tidak dipakai istilah perjanjian melainkan yang dipakai adalah persetujuan. Dalam Pasal 1313 KUHPerdata mengatakan bahwa suatu persetujuan adalah perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.<sup>4</sup> Hal ini menegaskan bahwasanya diperlukan suatu perbuatan yang mengikatkan satu orang atau lebih dalam adanya sebuah perjanjian.

Demikian halnya dengan para pekerja pada pabrik terutama mereka yang berhadapan langsung dengan mesin-mesin yang mengancam kesehatan dan keselamatan pekerja. Dalam pengaturannya pekerja yang berhadapan langsung dengan mesin-mesin pabrik rentan akan kecelakaan kerja, seyogyanya pekerja-pekerja tersebut diberikan jaminan kesehatan dan perjanjian kerja yang berbeda dari pekerjaan lain yang tidak berhadapan langsung dengan bahaya. Di dalam Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dijelaskan bahwa sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif. Sedangkan yang dimaksud dengan kesehatan dan

---

<sup>4</sup> *Ibid.*, hlm. 8.

keselamatan kerja adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Namun dalam praktiknya pengaturan kedua jenis pekerjaan ini belum ada perbedaan baik dalam segi upah kerja/gaji maupun fasilitas lainnya.

PT. Madu Baru Madukismo atau yang lebih dikenal dengan Pabrik Gula Madukismo adalah perusahaan besar yang menangani proses penggilingan gula dan spiritus di Daerah Istimewa Yogyakarta. Dalam proses produksinya, PT. Madu Baru Madukismo tersebut mempekerjakan karyawan di berbagai bidang pekerjaan tak terkecuali tenaga kerja yang berhadapan langsung dengan mesin pabrik yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatannya. Sebagaimana hasil pra riset penulis di lapangan, bagian pekerjaan di PT. Madu Baru Madukismo yang mempunyai peluang mengalami kecelakaan kerja adalah di bidang instalasi, pabrikasi dan pabrikasi suling.<sup>5</sup> Dalam praktiknya, pekerja di ketiga bidang tersebut tidak luput dari kecelakaan kerja yang dihadapi bahkan hingga menimbulkan kematian bagi pekerja yang bersangkutan. Namun dalam praktiknya, pekerja yang mengalami kecelakaan kerja hanya mendapatkan pengobatan secukupnya tanpa adanya posisi/status karyawan yang jelas sebagaimana karyawan tetap pada pabrik yang akan mendapatkan dana pensiun, tunjangan anak/istri dan fasilitas lainnya.

Penempatan pekerja di bidang pabrikasi oleh PT. Madu Baru Madukismo dilakukan dengan mekanisme pekerjaan dengan waktu tertentu. Hal ini

---

<sup>5</sup> Hasil Wawancara Pra Riset Penulis dengan Bapak Fauzi Saputra sebagai Kepala Seksi SDM dan *Legal* pada PT. Madu Baru Madukismo Yogyakarta. Pada Tanggal 15 Oktober 2016 pukul 10.00 WIB.

tentunya merugikan pekerja manakala terjadi kecelakaan kerja. Meskipun terdapat jaminan kesehatan dan kompensasi jika terjadi kecelakaan, namun hal ini belum mampu memberikan rasa keadilan bagi pekerja. Jika dalam prosesnya kemudian seseorang atau beberapa pekerja mengalami cacat salah satu anggota badan, maka hal itu tentu sangat merugikan diri serta keluarganya apalagi dalam pekerjaan dengan waktu tertentu posisi pekerja sangat lemah karena perusahaan dapat memberhentikan pekerja tersebut jika jangka waktu perjanjian kerja telah berakhir. Sebagaimana hasil pra riset penulis di lapangan, kasus kecelakaan kerja yang dialami oleh pekerja di Pabrik Gula dan Spiritus Madukismo cukup banyak terjadi. Dalam pelaksanaannya, para pekerja sebelum melaksanakan pekerjaannya, mereka menyepakati perjanjian kerja bersama antara pekerja dengan pihak Pabrik Gula/Spiritus, termasuk pemberian jaminan kecelakaan kerja apabila suatu saat terjadi. Pekerja-pekerja dengan posisi yang berisiko mengalami kecelakaan kerja kebanyakan ditempati oleh mereka yang bekerja atau pekerjaan dengan waktu tertentu. Pekerjaan dengan waktu tertentu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan persyaratan yang sangat ketat sebagai berikut:<sup>6</sup>

1. Perjanjian pemborongan pekerjaan dibuat secara tertulis.
2. Bagian pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pekerjaan, diharuskan memenuhi syarat-syarat:

---

<sup>6</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Ctk. Pertama, Sinar Grafika, 2009, hlm. 220-221.

- a. Apabila bagian pekerjaan yang tersebut dapat dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- b. Bagian pekerjaan itu merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan sehingga kalau dikerjakan pihak lain tidak akan menghambat proses produksi secara langsung; dan
- c. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan.

Semua persyaratan di atas, bersifat kumulatif sehingga apabila salah satu syarat tidak dipenuhi, maka bagian pekerjaan tersebut tidak dapat di waktu tertentu.<sup>7</sup>

Dalam penyediaan jasa pekerja/buruh, perusahaan pemberi kerja tidak boleh mempekerjakan pekerja/buruh untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan proses produksi dan hanya boleh digunakan untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.<sup>8</sup>

Persyaratan yang ditetapkan oleh Undang-Undang tersebut merupakan keharusan yang wajib diikuti oleh setiap perusahaan, baik pemberi pekerjaan maupun penerima pekerjaan (pekerja dengan waktu tertentu).<sup>9</sup> Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak dijelaskan pekerjaan yang tergolong dalam kegiatan utama suatu perusahaan sehingga dalam kenyataannya sulit

---

<sup>7</sup> *Ibid.*, hlm. 221.

<sup>8</sup> *Ibid.*, hlm. 222.

<sup>9</sup> *Ibid.*, hlm. 25.

dibedakan mana kegiatan utama dan kegiatan penunjang perusahaan.<sup>10</sup> Hanya saja dalam praktik, pengaturan undang-undang ketenagakerjaan perihal *waktu tertentu* di atas sering menimbulkan penafsiran yang kebablasan. Setiap pekerjaan seolah bisa dialihdayakan, bahkan pekerjaan inti sebuah perusahaan sekalipun. Hal ini harus diakui sebagai kelemahan elementer dari konsep pekerjaan dengan *waktu tertentu* yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan.<sup>11</sup>

Sehubungan dengan latar belakang permasalahan tersebut di atas, maka penulis tertarik mengangkatnya dalam penelitian dengan judul:

**“Perlindungan Hukum Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Tenaga Kerja Waktu Tertentu Pada Bagian Pabrikasi di PT. Madu Baru Madukismo Yogyakarta”.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut di atas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut: Bagaimanakah Perlindungan Hukum Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Tenaga Kerja Waktu Tertentu di Bagian Pabrikasi Pada PT. Madu Baru Madukismo Yogyakarta ?

---

<sup>10</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Ctk. Keempat, Rajawali Pers, 2010, hlm. 193.

<sup>11</sup> <http://hukum.kompasiana.com/2012/04/29/meluruskan-praktik-outsourcing-459198.html> tanggal 8 November 2016, jam 23.39 WIB.

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian dalam skripsi ini adalah untuk mengetahui Perlindungan Hukum Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Tenaga Kerja Waktu Tertentu Di Bagian Pabrikasi Pada PT. Madu Baru Madukismo Yogyakarta.

### **D. Tinjauan Pustaka**

#### **1. Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Dalam Pasal 86 Ayat (1) huruf (a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 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:

- a. Melindungi pekerja dari risiko kesehatan kerja;
- b. Meningkatkan derajat kesehatan para pekerja atau buruh;
- c. Agar pekerja atau buruh dan orang-orang disekitarnya terjamin kesehatannya;
- d. Menjamin agar produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan berdaya guna.

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) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Kesehatan kerja ini merupakan cara agar buruh melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan dan tidak hanya ditunjukkan dengan majunya industrialisasi, mekanisme, dan modernisasi, maka dalam kebanyakan hak berlangsung pulalah peningkatan intensitas kerja operasional dan tempat kerja para pekerja. Hal ini memerlukan penerangan tenaga kerja secara intensif pula dari para pekerja. Kelelahan, kurang perhatian akan hal-hal ini, kehilangan keseimbangan dan lain-lain merupakan akibat daripadanya dan sebab terjadinya kecelakaan maka perlu dipahami akan 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 tenteram, kegiatan dan kegairahan bekerja pada tenaga kerja yang bersangkutan dalam hal ini dapat mempertinggi mutu pekerjaan, peningkatan produksi dan produktivitas kerja. Keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, 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.

## 2. Tinjauan Tentang Pekerja

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pengertian pengusaha dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dijelaskan dalam Pasal 1 angka 5 yaitu:

- a. Orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang, perorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan-perusahaan sebagaimana tersebut dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar negeri.

Dari pengertian pekerja tersebut jelaslah bahwa hanya tenaga kerja yang sudah bekerja yang dapat disebut pekerja/buruh. Pada zaman Belanda yang disebut buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebut sebagai *blue collar*. Sedangkan yang melakukan pekerjaan di kantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai karyawan/pegawai (*white collar*). Perbedaan yang membawa

konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi.<sup>12</sup>

### 3. Tinjauan Tentang Perjanjian Pada Umumnya

*Burgerlijk Wetboek* (BW) yang kemudian diterjemahkan oleh Prof. R. Subekti, SH dan R. Tjitrosudibio menjadi Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer)<sup>13</sup> mengenai hukum perjanjian diatur dalam Buku III tentang Perikatan, di mana hal tersebut mengatur dan memuat tentang hukum kekayaan yang mengenai hak-hak dan kewajiban yang berlaku terhadap orang-orang atau pihak-pihak tertentu.

Pasal 1313 KUHPerdata disebutkan bahwa perjanjian dapat diartikan, “adanya janji antara seorang atau lebih untuk melaksanakan suatu hal, dan dengan adanya hubungan hukum antara seseorang atau lebih itu timbullah perikatan, karena pihak yang satu terikat dengan pihak yang lain demikian juga sebaliknya”.

Rumusan perjanjian pada Pasal 1313 KUHPerdata ini oleh para ahli hukum dianggap memiliki banyak kekurangan disatu pihak terlalu luas dan pihak lain kurang lengkap. Suatu perjanjian terdiri dari serangkaian perkataan-perkataan. Oleh karena itu, untuk menangkap isi perjanjian perlu diadakan penafsiran, sehingga jelas maksud para pihak ketika mengadakan perjanjian

---

<sup>12</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010, hlm. 43.

<sup>13</sup> R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Pradnya Paramita, cetakan kedua puluh sembilan, Jakarta, 1999, hlm. 323.

itu. Undang-Undang memberikan beberapa pedoman dalam menafsirkan perjanjian:<sup>14</sup>

a. Kata-Kata Jelas (Pasal 1342 KUHPerdara)

Jika kata-kata suatu persetujuan jelas tidaklah diperkenankan untuk menyimpang daripadanya dengan jalan penafsiran.

b. Kebiasaan Sebagai Elemen Perjanjian (Pasal 1347 KUHPerdara)

Hal-hal yang menurut kebiasaan selamanya diperjanjikan dianggap secara diam-diam dimasukkan dalam persetujuan, meskipun tidak dengan tegas dinyatakan.

c. Penafsiran Sistematis (Pasal 1348 KUHPerdara)

Semua janji yang dibuat dalam suatu persetujuan harus diartikan dalam hubungan satu sama lain. Setiap perjanjian harus ditafsirkan dalam rangka persetujuan sebelumnya.

d. Ada Keraguan (Pasal 1349 KUHPerdara)

Jika ada keragu-raguan maka suatu persetujuan harus ditafsirkan atas kerugian orang yang telah meminta diperjanjikannya suatu hal dan untuk keuntungan orang yang telah mengikatkan dirinya untuk itu.

e. Penafsiran Maksud Kepada Dua Pihak (Pasal 1350 KUHPerdara)

Meskipun bagaimana luasnya kata-kata dalam mana suatu persetujuan disusun, namun persetujuan itu hanya meliputi hal-hal yang nyata-nyata dimaksudkan oleh kedua belah pihak sewaktu membuat persetujuan.

---

<sup>14</sup> Mariam Darus Badruzaman, *Kompilasi Hukum Perikatan*, PT. Citra Aditya Bhakti, Bandung, 2001, hlm. 65.

f. Penafsiran Tidak Membatasi Maksud Para Pihak (Pasal 1351 KUHPerdara)

Jika seseorang dalam suatu persetujuan menyatakan suatu hal untuk menjelaskan perikatan, tidak dapatlah ia dianggap bahwa dengan demikian hendak mengurangi maupun membatasi kekuatan persetujuan menurut hukum dalam hal-hal yang tidak dinyatakan.

Suatu perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada seorang yang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Dari perjanjian ini timbullah suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan antara dua orang yang membuatnya. Bentuk perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang ditulis atau diucapkan.<sup>15</sup>

Dengan demikian, hubungan antara perikatan dan perjanjian adalah bahwa perjanjian itu menerbitkan perikatan sedangkan definisi perikatan itu sendiri adalah suatu perhubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu.<sup>16</sup>

Menurut teori ilmu hukum, hukum perjanjian digolongkan ke dalam Hukum tentang Diri Seseorang dan Hukum Kekayaan.<sup>17</sup> Hal ini merupakan perpaduan antara kecakapan seseorang untuk bertindak serta berhubungan dengan hal-hal yang diatur dalam suatu perjanjian yang dapat berupa sesuatu yang dinilai dengan uang. Keberadaan suatu perjanjian atau yang saat ini lazim

---

<sup>15</sup> R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1995, hlm. 1.

<sup>16</sup> *Ibid.*

<sup>17</sup> S. Imran, *Asas-Asas Dalam Berkontrak: Suatu Tinjauan Historis Yuridis Pada Hukum Perjanjian*, <http://www.legalitas.org>

dikenal sebagai kontrak, tidak terlepas dari terpenuhinya syarat-syarat mengenai sahnya suatu perjanjian/kontrak seperti yang tercantum dalam Pasal 1320 KUHPerdara, antara lain sebagai berikut:

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- c. Suatu hal tertentu;
- d. Suatu sebab yang halal.

Istilah hukum perjanjian atau kontrak merupakan terjemahan dari bahasa Inggris yaitu *contract law*, sedangkan dalam bahasa Belanda disebut dengan istilah *overeenkomstrecht*.<sup>18</sup> Suatu **perjanjian** adalah *suatu peristiwa di mana seseorang berjanji kepada seorang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal*.<sup>19</sup> Dari peristiwa ini, timbullah suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan. Dengan demikian perjanjian itu menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Dalam bentuknya, perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. **Perikatan** adalah suatu perhubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan yang mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu. Maka hubungan hukum antara perikatan dan perjanjian adalah bahwa perjanjian itu **menerbitkan** perikatan. Perjanjian adalah sumber perikatan. Hubungan hukum adalah hubungan yang menimbulkan akibat

---

<sup>18</sup> Salim H.S, *Hukum Kontrak: Teori & Teknik Penyusunan Kontrak*, Sinar Grafika, Cet. II, Jakarta, 2004, hlm. 3.

<sup>19</sup> R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, PT. Intermasa, Cet. XII, Jakarta, 1990, hlm. 1.

hukum. Akibat hukum disebabkan karena timbulnya hak dan kewajiban, di mana hak merupakan suatu kenikmatan, sedangkan kewajiban merupakan beban. Adapun unsur-unsur yang tercantum dalam hukum perjanjian/kontrak dapat dikemukakan sebagai berikut:<sup>20</sup>

a. Adanya kaidah hukum

Kaidah dalam hukum perjanjian dapat terbagi menjadi 2 (dua) macam, yakni tertulis dan tidak tertulis. Kaidah hukum perjanjian tertulis adalah kaidah-kaidah hukum yang terdapat di dalam peraturan perundang-undangan, traktat dan yurisprudensi. Sedangkan kaidah hukum perjanjian tidak tertulis adalah kaidah-kaidah hukum yang timbul, tumbuh dan hidup dalam masyarakat, seperti: jual beli lepas, jual beli tahunan dan lain sebagainya. Konsep-konsep hukum ini berasal dari hukum adat.

b. Subjek hukum

Istilah lain dari subjek hukum adalah *rechtspersoon*. *Rechtspersoon* diartikan sebagai pendukung hak dan kewajiban. Dalam hal ini yang menjadi subjek hukum dalam hukum kontrak adalah kreditur dan debitur. Kreditur adalah orang yang berpiutang, sedangkan debitur adalah orang yang berutang.

c. Adanya Prestasi

Prestasi adalah apa yang menjadi hak kreditur dan kewajiban debitur.

Suatu prestasi umumnya terdiri dari beberapa hal sebagai berikut:

---

<sup>20</sup> Salim H.S, *op.cit.*, hlm. 4.

- 1) memberikan sesuatu;
- 2) berbuat sesuatu;
- 3) tidak berbuat sesuatu.

d. Kata sepakat

Di dalam Pasal 1320 KUHPerdara ditentukan 4 (empat) syarat sahnya perjanjian seperti dimaksud di atas, di mana salah satunya adalah kata sepakat (konsensus). Kesepakatan ialah persesuaian pernyataan kehendak antara para pihak.

e. Akibat hukum

Setiap Perjanjian yang dibuat oleh para pihak akan menimbulkan akibat hukum. Akibat hukum adalah timbulnya hak dan kewajiban. Akibat dari perjanjian menimbulkan asas-asas:<sup>21</sup>

1. Perjanjian yang sah adalah undang-undang

Pasal 1338 disebutkan bahwa “semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya, persetujuan-persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu, persetujuan harus dilakukan dengan itikad baik.” Pasal ini disebutkan istilah “semua” terkandung suatu asas yang dikenal dengan asas *pacta sunt servanda*. Kata semua dimaksudkan bukan hanya semata-mata perjanjian bernama akan tetapi juga meliputi perjanjian tidak bernama. Istilah “secara sah”, menunjukkan

---

<sup>21</sup> Mariam Darul Badruzaman, *op.cit.*, hlm. 82-89.

bahwa pembuatan perjanjian harus memenuhi syarat-syarat yang ditentukan. Semua perjanjian yang dibuat menurut hukum atau secara sah (Pasal 1320 KUHPerdara) adalah mengikat sebagai undang-undang terhadap para pihak dan disini tersimpul realisasi asas kepastian hukum.

## 2. Asas kebebasan berkontrak

“Sepakat mereka mengikatkan diri” adalah asas esensial dari hukum perjanjian. Asas ini dinamakan juga dengan asas otonomi “konsensualisme” yang menentukan adanya (*raison d’etre, het bestaan waarde*) perjanjian. Kebebasan berkontrak adalah salah satu asas yang paling penting dalam hukum perjanjian. Kebebasan ini adalah wujud dari kehendak bebas, pancaran hak-hak asasi manusia. Asas ini berlatar belakang pada paham individualisme yang lahir dalam zaman Yunani diteruskan oleh kaum “*epicuristen*” dan berkembang pesat dalam zaman *Renaissance*. Menurut paham individualisme setiap orang bebas untuk memperoleh apa yang dikehendakinya. Di dalam hukum perjanjian falsafah ini diwujudkan dalam kebebasan berkontrak.

## 3. Asas konsensualitas

Asas ini terdapat dalam Pasal 1320 KUHPerdara. Dalam Pasal 1320 KUHPerdara penyebutnya tegas yang mengandung arti kemauan (*will*) para pihak untuk saling berpartisipasi, ada kemauan untuk saling mengikatkan diri. Pasal 1338 KUHPerdara ditemukan dalam istilah “semua” yang menunjukkan bahwa setiap orang diberikan kesempatan untuk menyatakan keinginan (*will*) yang dirasakannya baik untuk menciptakan perjanjian.

4. Asas kepercayaan (*vertrou wens beginsel*)

Seseorang yang mengadakan perjanjian dengan pihak lain, menumbuhkan kepercayaan diantara kedua pihak bahwa satu sama lain akan memegang janjinya atau memenuhi prestasinya dibelakang hari. Tanpa adanya kepercayaan itu maka perjanjian tidak mungkin akan diadakan oleh para pihak.

5. Asas kekuatan mengikat

Di dalam perjanjian terdapat suatu asas kekuatan mengikat. Terikatnya para pihak dalam perjanjian tidak semata-mata terbatas pada apa yang di perjanjikan, akan tetapi juga terhadap beberapa unsur lain sepanjang dikehendaki atau kebiasaan dan kepatutan serta moral.

6. Asas Persamaan Hukum

Asas ini menetapkan para pihak di dalam persamaan derajat, tidak ada perbedaan, masing-masing pihak wajib melihat adanya persamaan ini dan mengharuskan kedua pihak untuk menghormati satu sama lain sebagai manusia ciptaan Tuhan.

7. Asas Keseimbangan

Asas ini menghendaki kedua pihak memenuhi dan melaksanakan perjanjian. Asas keseimbangan merupakan kelanjutan dari asas persamaan. Kreditur mempunyai kekuatan untuk menuntut prestasi melalui kekayaan debitur namun kreditur memikul pula beban untuk melaksanakan perjanjian itu.

#### 8. Asas Kepastian Hukum

Perjanjian sebagai suatu figur hukum harus mengandung kepastian hukum. Kepastian ini terungkap dari kekuatan mengikat perjanjian itu yaitu sebagai undang-undang bagi para pihak.

#### 9. Asas Moral

Asas ini terlihat dalam perilaku wajar dari suatu perubahan. Sukarela dari seseorang tidak menimbulkan hak baginya untuk gugat kontra prestasi. Dari pihak debitur hal ini terlihat juga di dalam *zaakwaarheming*, di mana seorang yang melakukan suatu perubahan dengan sukarela (moral) yaitu yang bersangkutan mempunyai kewajiban (hukum) untuk meneruskan dan merealisasikan perubahan juga. Asas ini terdapat dalam Pasal 1339 KUHPerduta.

#### 10. Asas Kepatutan

Asas ini ditunjukkan dalam Pasal 1339 KUHPerduta, asas kepatutan disini berkaitan mengenai isi perjanjian.

### 4. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsovereenkomst*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 (a) KUHPerduta memberikan pengertian sebagai berikut :

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu sebagai buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya/bekerja pada pihak lainnya sebagai majikan dengan mendapatkan upah selama waktu tertentu.

Selain pengertian normatif tersebut di atas, para pakar Hukum Perburuhan Indonesia juga memberikan pengertian perjanjian kerja. Perjanjian kerja itu adalah suatu perjanjian antara orang perorang pada satu pihak dengan pihak lain sebagai majikan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah.<sup>22</sup>

#### **E. Metode Penelitian**

##### **1. Objek Penelitian**

Perlindungan Hukum Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap tenaga kerja waktu tertentu di bagian pabrikasi pada PT. Madu Baru Madukismo Yogyakarta.

##### **2. Subjek Penelitian**

Subjek penelitian dalam penelitian ini yaitu:

- a. Kepala Seksi SDM dan *Legal* PT. Madu Baru Madukismo atau yang mewakili.
- b. Kepala bagian Serikat Pekerja PT. Madu Baru Madukismo atau yang mewakili.
- c. Pekerja dengan risiko tinggi di bagian instalasi, pabrikasi dan pabrikasi suling di PT. Madu Baru Madukismo.

---

<sup>22</sup> Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Cetakan Kedua, Bina Aksara, Jakarta, 1987, hlm. 1.

### 3. Sumber Data

#### a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian berupa hasil wawancara di lapangan secara terpimpin terhadap responden.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objeknya melainkan diperoleh dari studi pustaka dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas.

Data sekunder digolongkan dari sudut kekuatan mengikatnya terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan ketiga bahan tersebut.

- 1) Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang berhubungan erat dengan permasalahan yang akan diteliti, namun tidak terbatas pada:
  - a. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
  - b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
  - c. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja.
- 2) Bahan hukum sekunder yaitu bahan-bahan hukum yang memberi penjelasan lebih lanjut mengenai hal-hal yang telah dikaji oleh bahan-bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder ini terdiri dari buku-buku dan bahan-bahan pustaka, serta artikel-artikel, jurnal atau dokumen-dokumen yang berkaitan dengan materi penulisan hukum ini.

3) Bahan hukum tersier yaitu bahan-bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, yang meliputi Kamus Umum Bahasa Indonesia, Kamus Hukum, dan bahan tertulis lain yang relevan dengan penulisan ini.

#### 4. Metode Pengumpulan Data

- a. Wawancara yaitu mengajukan pertanyaan langsung kepada subjek penelitian untuk memperoleh data yang berkaitan dengan objek penelitian.
- b. Studi pustaka yaitu dengan mengumpulkan data dari berbagai peraturan perundang-undangan yaitu Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja.

#### 5. Metode Pendekatan

Pendekatan yang digunakan adalah yuridis sosiologis di mana data-data yang diperoleh dari studi pustaka akan dikembangkan dengan data-data yang diperoleh di lapangan.

#### 6. Pengolahan dan Analisa Data

Data yang diperoleh di lapangan maupun di dalam literatur-literatur akan dianalisis secara kualitatif normatif yaitu mengelola dan menganalisis data dari penelitian, literatur atau kepustakaan dalam penyelesaian masalah sekalipun untuk menguji permasalahan di lapangan yang berhubungan dengan penelitian tentang Perlindungan Hukum Kesehatan dan Keselamatan

Kerja Terhadap Tenaga Kerja Waktu Tertentu Pada Bagian Pabrikasi di PT. Madu Baru Madukismo Yogyakarta.

#### **F. Sistematika Penulisan**

Penulisan skripsi ini sebagai tugas akhir strata 1 (satu) disusun dalam 4 (empat) BAB penulisan, yang tersusun secara sistematis, dimana antar bab saling berkaitan yang merupakan suatu rangkaian yang saling berkesinambungan. Kerangka dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

- BAB I** Berupa pendahuluan yang berisi latar belakang atau gambaran singkat mengenai penelitian yang berupa latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian dan sistematika penulisan skripsi.
- BAB II** Berupa kajian pustaka yang menguraikan tentang pengertian, tujuan dan sifat hukum ketenagakerjaan, perjanjian pada umumnya, hubungan kerja dan hubungan industrial, perlindungan hukum tenaga kerja.
- BAB III** Berupa pembahasan dan analisa data hasil penelitian mengenai permasalahan mengenai perlindungan hukum kesehatan dan keselamatan kerja terhadap tenaga kerja waktu tertentu pada bagian pabrikasi di PT. Madu Baru Madukismo Yogyakarta.
- BAB IV** Berupa bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran.