

**TINJAUAN HUKUM PERDATA TERHADAP PERMASALAHAN KONTRAK
TENAGA KERJA DALAM BIDANG KESEHATAN KESELAMATAN KERJA (K3)
MENURUT UU NO. 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA**

Riyam Muhammad Fatahillah
Universitas IBA

Jhoni
Universitas IBA

iyanfatahillah@gmail.com

ABSTRAK

Tinjauan Hukum Perdata Terhadap Permasalahan Kontrak Kerja Dalam Bidang Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Menurut UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Adanya Kontrak Tenaga Kerja yaitu perjanjian tertulis atau lisan antara pekerja/buruh dengan pengusaha/perusahaan yang berisi ketentuan mengenai pekerjaan, gaji, waktu kerja, hak dan kewajiban serta hal-hal lain yang berkaitan dengan hubungan perjanjian kerja sebagai sarana pendahulu sebelum berlangsungnya hubungan kerja harus diwujudkan dengan sebaik-baiknya dalam artian mencerminkan keadilan baik bagi pengusaha maupun bagi tenaga kerja karna keduanya akan terlibat dalam suatu hubungan kerja. Hubungan kerja merupakan hubungan antara pekerja/karyawan dengan perusahaan setelah adanya perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, pernyatah, dengan upah. Perjanjian kerja antara pekerja/karyawan dengan perusahaan atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak yang telah disepakati pekerja/karyawan dan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan berpegang pada kontrak kerja yang telah disetujui akan timbul hak dan kewajiban bagi setiap pihak, contohnya hak-hak pekerja seperti penghasilan, kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan, dan penerimaan jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Penelitian ini berjenis penelitian hukum kepustakaan (*Yuridis Normatif*), lalu jenis dan sumber data yang digunakan adalah data sukender berdasarkan hukum yang menjelaskan bahan hukum primer antara lain berupa artikel , literature-literature , dan buku-buku primer yang dianggap representatif terhadap penelitian sebagai data sekunder. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara K3 faktor penyebab terjadinya pelanggaran kontrak kerja dalam bidang K3 ini menyangkut juga penyebab terjadinya kecelakaan kerja yang terjadi diperusahaan disebabkan faktor manusia, penggunaan alat yang tidak memadai, dan kelalaian yang dilakukan oleh pemilik perusahaan itu sendiri. Dan secara Tinjauan Hukum Perdata , permasalahan kontrak tenaga kerja dalam bidang K3 menurut UU No.6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja terdapat ketentuan yang mengatur kewajiban tanggung jawab perusahaan terkait pelanggaran dalam bidang K3.

Kata Kunci : K3, Kecelakaan Kerja , Hukum Perdata.

ABSTRACT

This thesis is entitled "A Civil Law Review of Employment Contract Issues in the Field of Occupational Health and Safety (K3) According to Law No. 6 of 2023 concerning Job Creation. The existence of an Employment Contract is a written or verbal agreement between workers/laborers and employers/companies containing provisions regarding work, salary, working hours, rights and obligations, and other matters related to the employment agreement relationship as a preliminary means before the employment relationship takes place must be realized as well as possible in the sense of reflecting justice for both employers and workers because both will be involved in an employment relationship. An employment relationship is a relationship between workers/employees

and the company after the employment agreement has elements of workers, employees, and wages. An employment agreement between workers/employees and the company or employer that contains the terms of employment, rights and obligations of the parties that have been agreed upon by the workers/employees and the company must not conflict with applicable laws and regulations. By adhering to an agreed-upon employment contract, rights and obligations arise for each party, for example, workers' rights such as income, BPJS Employment membership, and receipt of Occupational Safety and Health (K3) insurance. This research is a legal literature study (normative juridical). The data sources used are secondary data based on law, explaining primary legal materials, including articles, literature, and primary books considered representative of the research. The results of this study conclude that, from an occupational health and safety perspective, the factors causing violations of employment contracts in the field of K3 also include the causes of workplace accidents that occur in companies due to human factors, the use of inadequate equipment, and negligence on the part of the company owner. Furthermore, from a Civil Law perspective, regarding labor contract issues in the field of K3, according to Law No. 6 of 2023 concerning Job Creation, there are provisions governing company responsibilities for K3 violations.

Keywords: K3, Workplace Accidents, Civil Law.

LATAR BELAKANG

Pembangunan adalah usaha yang bertujuan menciptakan keberhasilan dan kesejahteraan bagi seluruh rakyat. Dengan demikian, manfaat dari pembangunan harus dapat dinikmati secara adil oleh semua individu sehingga meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental secara merata. Keberhasilan pembangunan bergantung pada partisipasi aktif dari seluruh lapisan masyarakat, menunjukkan perlunya pelaksanaan pembangunan yang merata diseluruh komunitas.¹

Ketersediaan sumber daya manusia dalam bentuk ketenagakerjaan menjadi faktor yang sangat krusial dalam proses pembangunan nasional saat ini di Indonesia. Tenaga kerja bahkan menjadi elemen utama dalam dinamika kehidupan suatu negara, oleh karena itu perlu diatur melalui kerangka hukum untuk memberikan kepastian hukum. Dasar konstitusional yang mengatur tentang ketenagakerjaan disebutkan dalam pembukaan dan isi pokok Undang-Undang Dasar 1945, yang mencerminkan semangat cita-cita hukum dari Undang-Undang Dasar 1945 yang berasal dari Pancasila. Isi ketentuan dalam isi pokok yang relevan dengan masalah ketenagakerjaan terdapat dalam Pasal 28 D ayat (2), yang menegaskan hak setiap individu untuk bekerja dan menerima imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.² Meskipun demikian, kenyataannya masih banyak terjadi permasalahan terkait dengan kontrak tenaga kerja, terutama dalam bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) Kontrak tenaga kerja adalah perjanjian tertulis atau lisan antara pekerja/buruh dengan pengusaha/perusahaan yang berisi ketentuan mengenai pekerjaan, gaji, waktu kerja, hak dan kewajiban serta hal-hal lain yang berkaitan dengan hubungan Perjanjian kerja sebagai sarana pendahulu sebelum berlangsungnya hubungan kerja harus diwujudkan dengan sebaik-baiknya, dalam artian mencerminkan keadilan baik bagi pengusaha maupun bagi tenaga kerja, karna keduanya akan terlibat dalam suatu hubungan kerja.³

¹ FX Djumiadji, *Perjanjian Pemborongan*, Bima Kasara, Jakarta, 2017, hlm.1

² Lihat Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945.

³ Subijanto, Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia, *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, Vol. 9, No. 1, Tahun 2021, Hlm. 21.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja/karyawan dengan perusahaan setelah adanya perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, perintah, dengan upah. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/karyawan dengan perusahaan atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak yang telah disepakati pekerja/karyawan dan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dengan berpegang pada kontrak kerja yang telah disetujui akan timbul hak dan kewajiban bagi setiap pihak, contohnya hak-hak pekerja seperti penghasilan, kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan, dan penerimaan jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Pertumbuhan usaha dalam sektor Ketenagakerjaan tercermin dari jumlah pekerja yang meningkat dengan cepat didalamnya.

Sebagai pemberi kerja, pemimpin perusahaan berkewajiban memenuhi hak-hak pekerja, dan sebaliknya pekerja diwajibkan untuk mematuhi kewajiban mereka sesuai dengan isi kontrak kerja. Hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak (pekerja dan perusahaan) timbul sejak dimulainya hubungan kerja.

Hubungan hukum antara karyawan dan perusahaan timbul dari perjanjian kontrak kerja yang mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak. Oleh karena itu, relasi hukum ini didasarkan pada perjanjian kontrak tersebut. Peran perjanjian kerja sangat penting dalam konteks hubungan kerja karena bertujuan untuk memastikan bahwa kedua belah pihak memahami hak dan tanggung jawab masing-masing, sehingga pelaksanaan perjanjian dapat dilaksanakan dengan tepat dan efekif. Keberadaan perjanjian kerja juga berfungsi sebagai penghambat terhadap penyalahgunaan kekuasaan yang berpotensi merugikan pihak lain.

Presiden Joko Widodo dalam pidato pelantikannya pada 20 Oktober 2019, menyampaikan rencananya mengenai perumusan *omnibus law* bersama DPR. Ada dua undang-undang yang akan tercakup di dalamnya, yaitu Undang-Undang Cipta Kerja dan Undang-Undang Pemberdayaan UMKM. Bidang ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Cipta Kerja terdapat dalam kluster ke Pemerintah juga telah menerbitkan peraturan pelaksanaan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja.⁴

Menurut UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja Pasal 1 angka (8) menyatakan bahwa Tenaga Kerja/Pekerja merujuk kepada individu yang melakukan pekerjaan dengan imbalan gaji, upah, atau kompensasi lainnya. Mereka dianggap sebagai aset kunci dan pelaksana utama dalam proses pembangunan. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa hak-hak mereka dilindungi, kewajiban mereka diatur, dan potensi mereka dikembangkan. Dalam lingkup ketenagakerjaan banyak dijumpai istilah-istilah antara lain :

1. Tenaga Kerja
2. Buruh
3. Pekerja
4. Karyawan
5. Pengusaha
6. Majikan

⁴<https://www.hukumonline.com/berita/a/menyoyal-ide-omnibus-law-dalam-pidato-pelantikan-jokowi-lt5dad8e0be9fc/> diakses tanggal 17 desember 2023 pukul 20:00.

Masyarakat umum mengenal semua itu sebagai buruh atau tenaga kerja. Dalam konteks hubungan kerja, subjek hukum yang terlibat adalah perusahaan dan tenaga kerja. Perjanjian kerja diatur secara tegas dan mengikat, dimana kedua belah pihak harus mematuhi ketentuannya. Para pihak yang terlibat tidak diperbolehkan membuat kontrak kerja yang bertentangan dengan Undang- Undang Cipta Kerja.

Sebuah perusahaan diharapkan mampu memberikan motivasi yang efektif kepada karyawan agar mereka dapat tetap produktif dan meraih kesejahteraan yang optimal. Selain itu, perusahaan berupaya menciptakan lingkungan kerja yang tenang, membangkitkan semangat, dan memupuk loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa psikologisnya terjaga dengan baik cenderung lebih kooperatif, bersedia membantu sesama, disiplin waktu, efisien, dan memiliki tingkat retensi yang tinggi di perusahaan. Hal ini menandakan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki peran penting dalam kemajuan sebuah perusahaan.⁵

Job insecurity adalah situasi psikologis dimana seorang karyawan merasa tidak aman atau cemas tentang masa depan pekerjaannya. Ini dapat didefinisikan sebagai keadaan dimana seseorang merasa takut kehilangan pekerjaannya atau menghadapi ancaman lain terhadap stabilitas pekerjaannya, yang dapat mengakibatkan penurunan kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja.

Di Setiap tempat kerja, terdapat potensi resiko kesehatan yang harus dihadapi. Paparan terhadap faktor-faktor fisik, kimia, biologi, ergonomis, dan psikologis dilingkungan kerja bisa menyebabkan gangguan kesehatan pada para pekerja. Mengingat potensi resiko ini, penting bagi masyarakat untuk memiliki pemahaman yang lebih baik dan terus meningkatkan penerapan prinsip-prinsip Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan usaha yang bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan bebas dari kecelakaan serta penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan, serta lingkungan yang bersih guna meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang penerapan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja, K3 adalah serangkaian tindakan yang bertujuan untuk melindungi dan menjamin keselamatan serta kesehatan para pekerja dengan mencegah terjadinya kecelakaan di tempat kerja.⁶

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mencakup upaya untuk menjaga lingkungan kerja agar bebas dari resiko kecelakaan dan bahaya bagi karyawan, termasuk kondisi bangunan, mesin, peralatan, dan kesehatan pekerja itu sendiri. K3 menciptakan kondisi yang aman dan sehat di tempat kerja, menguntungkan baik bagi pekerja, perusahaan, maupun masyarakat sekitar. Penerapan K3 harus dilakukan disetiap perusahaan sebagai bagian dari tanggung jawab mereka. Perusahaan adalah setiap tempat yang di dalamnya mempunyai 3 (tiga) unsur yaitu:

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

⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, PT. Raja Grafindo Persida, Jakarta, 2003, Hlm. 57.

⁶ Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang penerapan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja.

Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja di perusahaan dilakukan secara bersama-sama oleh pimpinan atau pengurus perusahaan dan sekuruh tenaga kerja. Dalam penerapannya, pimpinan atau direksi dapat dibantu oleh petugas Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang bersangkutan. Yang dimaksud dengan petugas Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah pekerja/karyawan yang mempunyai pengetahuan atau keahlian di bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan ditunjuk oleh pimpinan atau pengurus di perusahaan tersebut.

Di Indonesia, kewajiban untuk menjaga keselamatan dan kesehatan pekerja telah diatur dalam Undang-Undang dan Peraturan terkait keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Hal ini bertujuan untuk menjamin perlindungan pekerja terhadap resiko di tempat kerja, Menghormati nilai-nilai moral dan etika, memperlakukan mereka sesuai dengan martabat manusia, dan menghormati nilai-nilai agama. Undang-Undang dan peraturan K3 secara rinci mengatur hak dan kewajiban pengusaha serta pekerja, syarat-syarat keselamatan kerja, dan sistem manajemen K3.

Menurut Pasal 87, ayat 1, Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang sekarang diubah menjadi Undang-Undang Cipta Kerja, perusahaan memiliki peran yang signifikan dalam menerapkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Hal ini mengimplikasikan bahwa setiap perusahaan diwajibkan untuk mengimplementasikan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja yang terintegrasi dengan manajemen perusahaan. Dalam konteks ini, perusahaan memiliki tanggung jawab hukum untuk mengatur hak dan jaminan yang terkait dengan Kesehatan dan Keselamatan Kerja.⁷

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, hubungan antara pekerja dan perusahaan didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu tidak Tertentu (PKWTT), sebagaimana diatur dalam Pasal 18 ayat 1 Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021. Jika status hubungan kerja diperusahaan adalah PKWT, pekerja akan menerima kompensasi saat kontrak berakhir dan pada pembuatan kontrak dengan periode maksimal 5 tahun, yang merupakan inovasi dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Perusahaan jasa alih daya memiliki peran yang lebih besar dalam operasionalnya, dan Undang-Undang Cipta Kerja tidak secara khusus mengatur pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Ketidakhadiran pengaturan tersebut sejalan dengan penghapusan Pasal 66 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang kegiatan yang tidak boleh dialihdayakan dalam Undang-Undang Cipta Kerja.

Perusahaan yang menggunakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) memiliki tanggung jawab untuk mengalih daya hubungannya dengan pekerja. Perlindungan, upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan pentelesian perselisihan yang timbul dilapangan menjadi tanggung jawab perusahaan jasa alih daya. Selain itu, jika terjadi pergantian perusahaan jasa alih daya selama pekerja masih melakukan pekerjaan, perusahaan tersebut tetap diwajibkan untuk memastikan perlindungan hak-hak pekerjanya yang dialihdayakan.

Berfokus pada topik persoalan K3 yang merupakan hal yang sudah sangat semestinya menjadi hal yang penting diterapkan bagi perusahaan manapun, seperti halnya terjadi kasus pada suatu perusahaan di Indonesia tepatnya di PT Gunbuster Nickel atau GNI yang terletak di Morowali Utara, Sulawesi Tengah. Pada senin 26 Juni 2023 waktu setempat. Dari insiden kecelakaan tersebut, empat orang mengalami luka-luka ringan dan

⁷ Trijono, Rachmat, *Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja*, Jakarta : Papas Sinar Sinanti, 2020, Hlm. 35.

dua orang masih dirawat di rumah sakit. Satu orang lainnya meninggal dunia. Kecelakaan kerja di PT GNI pernah terjadi sebelumnya. Pada 22 Desember 2022 terjadi kebakaran yang bermula dari adanya ledakan di Smelter 2 Tungku Nomor 17 PT GNI. Api kemudian membesar dan membuat dua pekerja terjebak di lokasi, lalu meninggal.

Ketua Pengurus Daerah Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KPSI) Sulawesi Tengah, Katsaing, saat dihubungi terpisah di Jakarta, mengatakan, Serikat Pekerja Nasional sudah pernah mencoba melakukan mediasi langsung ke pihak manajemen PT GNI usai adanya kecelakaan kerja yang menewaskan dua pekerja pada Desember 2022. Mediasi ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Katsaing juga menilai, pengawasan norma K3 dari pemerintah memegang peranan krusial. Sayangnya, dia memandang, Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah ataupun Pemerintah Kabupaten Morowali Utara tidak mengambil tindakan pengawasan yang konjret sehingga kecelakaan kerja kembali terulang. Sementara itu, Ketua Umum Dewan Pimpinan Pusat Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Jumhur Hidayat berpendapat, di sejumlah perusahaan smelter, membangun serikat pekerja/buruh cenderung dipersulit. Akibatnya, pekerja/buruh kesulitan untuk turut mengawasi dan memberi masukan atas pelaksanaan norma K3.

Menyangkut pelanggaran K3 yang dimana perusahaan tersebut tidak menerapkan sistem manajemen K3 sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Tidak adanya alat pelindung diri (APD) lengkap yang disediakan oleh perusahaan kepada pekerja sesuai standarisasi K3 yang membuat para pekerja merasa tidak dijamin keselamatannya oleh perusahaan. Berdasarkan kasus ini sudah sangat jelas perusahaan tersebut telah melanggar ketentuan perundang- undangan yang berlaku dan juga telah melanggar kontrak bagi para pekerja yang dimana para pekerja semestinya dijamin keselamatan dan kesehatannya di dalam perundang-undangan dan di dalam kontraknya.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah Faktor Penyebab terjadinya Kecelakaan Kerja dalam bidang K3 ?
2. Bagaimana Tinjauan Hukum Perdata Terhadap Permasalahan Kontrak Tenaga Kerja dalam Bidang Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Menurut UU Cipta Kerja ?

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian adalah penelitian yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif yaitu penelitian hukum kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder. Penelitian ini akan menggunakan pendekatan yuridis normatif. Pendekatan secara yuridis normatif terutama ditujukan untuk mendapatkan hal-hal yang bersifat teoritis yaitu tentang upaya penyelesaian terhadap permasalahan kontrak tenaga kerja dalam bidang kesehatan keselamatan kerja (K3) menurut Undang- Undang Cipta Kerja Setelah data yang diperlukan dalam penelitian ini terkumpul, kemudian dianalisa dengan menggunakan data yang telah dikumpulkan yang menarik kesimpulan dari fenomena-fenomena yang bersifat umum ke khusus dengan harapan agar dapat memudahkan dalam pemahaman hasil penelitian ini, dan mengambil data terkait dengan permasalahan-permasalahan yang diteliti secara kongkrit.

PEMBAHASAN

A. Faktor Penyebab Terjadinya Kecelakaan Kerja Dalam Bidang K3

Dalam konteks hubungan industrial, keterkaitan antara pengusaha dan pekerja merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan efisiensi perusahaan. Pemberi kerja atau perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memastikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). K3 adalah langkah perlindungan yang ditujukan untuk melindungi para pekerja dan individu lainnya di lingkungan kerja agar tercipta tempat kerja yang aman, sehat, dan nyaman serta mencegah terjadinya kecelakaan yang tidak diinginkan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja menjadi fokus utama bagi berbagai organisasi saat ini karena melibatkan aspek-aspek kemanusiaan, biaya dan manfaat ekonomi, aspek hukum, tanggung jawab, dan juga reputasi organisasi itu sendiri. Semua hal ini memiliki kepentingan yang sama meskipun terjadi perubahan perilaku baik dari internal perusahaan maupun faktor eksternal yang mempengaruhi lingkungan kerja.⁸

Menerapkan sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak hanya penting untuk mencegah kerugian akibat kejadian atau kondisi yang tidak diinginkan, tetapi juga dapat mengurangi dampak dari kerugian tersebut. Kegagalan perusahaan dalam menerapkan standar Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) dapat menyebabkan kecelakaan kerja yang berdampak merugikan bagi pekerja yang sedang menjalankan tugasnya di tempat tersebut. Dampaknya bisa bervariasi, mulai dari luka ringan hingga cedera parah bahkan kematian. Pekerja memiliki hak-hak yang dijamin oleh kontrak kerja yang disepakati dengan perusahaan, dimana keselamatan dan kesehatannya menjadi tanggung jawab perusahaan sesuai dengan peraturan dan Undang-Undang yang berlaku. Kontrak kerja tersebut menetapkan hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak, contohnya hak pekerja untuk mendapatkan perlindungan K3.

Kecelakaan kerja merupakan resiko yang harus dihadapi oleh para tenaga kerja saat menjalankan tugas mereka. Kecelakaan kerja terkait dengan keselamatan kerja, yang merujuk pada kecelakaan yang terjadi di tempat kerja, atau yang sering disebut sebagai kecelakaan industri. Secara umum, kecelakaan industri dapat dijelaskan sebagai “suatu kejadian tak terduga dan tidak diinginkan yang mengganggu proses yang sebelumnya telah diatur dari suatu aktivitas pekerjaan.” Setiap kejadian atau peristiwa memiliki penyebabnya, begitu pula dengan kecelakaan kerja.

Ada 5 (lima) faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja menurut penelitian jurnal dari Prayitno Osmar Dangga yaitu:⁹

1. Faktor Manusianya

Kelemahan dalam keterampilan atau pengetahuan, serta kurangnya perhatian dari pemilik perusahaan terhadap implementasi prosedur Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3).

2. Faktor materilnya/peralatannya

Penggunaan Bahan yang tidak sesuai standar, seperti substitusi besi dengan bahan lain demi efisiensi biaya, yang berpotensi menyebabkan kecelakaan kecelakaan kerja.

⁸ Gabby E. M. Soputan, Manajemen Risiko Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), *Jurnal Ilmiah Media Engineering*, Manado, Vol. 4, No. 4, 2014, Hlm.3.

⁹ Dangga, Kajian Faktor-Faktor Penyebab Kecelakaan Konstruksi, *Jurnal Gelagar*, Vol. 2, No. 2, 2020, Hlm. 1.

3. Faktor sikap kerja
Adopsi Sikap kerja yang tidak optimal, penggunaan metode kerja yang salah, yang dapat menjadi pemicu kecelakaan.
4. Faktor kesalahan teknis
Kurangnya pemeliharaan atau perawatan pada mesin atau peralatan, mengakibatkan kinerja yang tidak optimal.
5. Faktor kelalaian
Terhadap perlengkapan keselamatan atau ketidak patuhan terhadap prosedur K3 dalam melakukan pekerjaan ditempat kerja..

Disamping ada sebab suatu kejadian juga akan membawa akibat, akibat dari kecelakaan kerja dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1. Kerugian yang bersifat ekonomis, antara lain:
 - a. Kerusakan/kehancuran mesin, peralatan dan bahan bangunan
 - b. Biaya perobatan 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 berupa luka ringan maupun luka berat yang dapat mengakibatkan kematian. Melihat akibat dari kecelakaan kerja ini kebanyakan diakibatkan oleh tidak adanya rasa simpati dan empati dari pemilik perusahaan tersebut, pemilik perusahaan tersebut hanya melengkapi syarat untuk memiliki peralatan K3 saja namun tidak dijalankan dan diikuti secara prosedur dari ketentuan K3 itu sendiri. Tidak hanya menimbulkan kerugian bagi pekerja dan keluarganya, tetapi juga dapat merugikan perusahaan itu sendiri, terhadap pekerja yang ditimpak kecelakaan kerja dilindungi oleh hukum berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja, dengan kata lain pekerja yang mengalami kecelakaan kerja berhak menerima ganti rugi dari pengusaha atau jaminan kecelakaan kerja dari perusahaan BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Dengan adanya kecelakaan kerja di suatu perusahaan, pengusaha tidak bisa menyalahkan para pekerja atas kejadian tersebut karena pemilik perusahaan harus menciptakan rasa aman dan nyaman ditempat pekerja itu bekerja. Jika pengusaha/perusahaan tersebut gagal untuk menciptakan rasa aman dan nyaman maka sama saja perusahaan tersebut gagal untuk memenuhi kontrak kerja yang telah berisikan hak pekerja yang dijamin keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja nya.

B. Tinjauan Hukum Perdata Terhadap Permasalahan Kontrak Tenaga Kerja Dalam Bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Menurut UU Cipta Kerja

Tenaga kerja sebagai komponen utama dalam proses pembangunan, perlu dilengkapi dengan peralatan perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) untuk mengurangi dan menghindari resiko kecelakaan. Perlindungan ini termasuk dalam cakupan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, diatur oleh Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Undang-Undang tersebut menegaskan pentingnya penerapan K3 oleh perusahaan guna mencegah kecelakaan dan penyakit yang disebabkan oleh aktivitas pekerjaan ditempat kerja.

Produktivitas kerja dapat tercapai dengan menjaga keselamatan dan kesehatan tenaga kerja yang efektif. Ini melibatkan langkah-langkah teknis untuk mencegah kecelakaan dan penyakit selama bekerja, mengendalikan resiko dilingkungan kerja, dan menangani insiden yang terjadi. Selain itu, penting untuk menyediakan fasilitas yang mendukung kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi bagi tenaga kerjamelalui lembaga kesehatan. Konsep Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bertujuan untuk memberikan perlindungan dan meningkatkan kesehatan tenaga kerja dengan mengendalikan resiko kecelakaan dan penyakit yang terkait dengan pekerjaan. Melalui pengendalian lingkungan kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi, K3 berperan dalam mendorong produktivitas kerja yang optimal dengan mencegah kecelakaan akibat kerja.¹⁰

Kewajiban utama bagi perusahaan adalah memberikan jaminan keselamatan kepada pekerjanya secara tepat dan sesuai dengan prosedur dengan ketentuan keselamatan kerja yang ditetapkan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan yang sekarang diganti oleh Undang-Undang Cipta kerja. Namun di masa sekarang ini masih terdapat perusahaan yang melanggar kontrak kerja yang menjamin keselamatan para pekerjanya tersebut.

Ketentuan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) diatur didalam Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 pasal 86 yaitu:¹¹

1. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: Keselamatan dan kesehatan kerja, Moral dan kesusilaan, Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
2. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Perlindungan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Dalam konteks hukum perdata yang mengacu pada peraturan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang sekarang diubah menjadi Undang-Undang Cipta Kerja, pelanggaran kontrak kerja dalam bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mengacu pada situasi dimana salah satu pihak yang terlibat dalam kontrak kerja tidak memenuhi kewajiban yang telah disepakati dalam kontrak tersebut, khususnya dalam hal K3. Ini adalah perluasan dari pelanggaran kontrak pada umumnya, dimana kontrak kerja memiliki implikasi khusus terkait hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Dalam kontrak kerja perusahaan memiliki kewajiban untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, misalnya mereka tidak memberikan pelatihan K3 yang memadai kepada karyawan mereka, tidak menyediakan peralatan keselamatan yang diperlukan, atau mengabaikan standar keselamatan standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang telah ditetapkan, jika perusahaan tidak memenuhi semua kewajiban tersebut maka perusahaan tersebut dianggap tidak memenuhi kontrak kerja dan telah melanggar peraturan perundang-undangan hukum perdata yang berlaku.

Di sisi lain, sesuai dengan ketentuan kontrak kerja dan peraturan Undang-

¹⁰ Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Malang: Literasi Nusantara, 2020, Hlm. 111.

¹¹ Pasal 86 Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

Undang Ketenagakerjaan yang sekarang diubah menjadi Undang-Undang Cipta kerja, pekerja memiliki hak untuk bekerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Jika perusahaan melanggar kewajiban mereka terkait K3, pekerja dapat menganggapnya sebagai pelanggaran kontrak dan dapat mengambil langkah-langkah hukum untuk menuntut pemenuhan kewajiban tersebut atau menggugat ganti rugi atas kerugian yang ditimbulkannya. Dalam hal pelanggaran kontrak kerja dalam bidang K3, jika perusahaan melanggar kontrak kerja terkait K3 pihak yang dirugikan terbilang para pekerja dapat meminta ganti rugi. Baik itu untuk biaya perawatan medis karena kecelakaan kerja, kompensasi kerugian finansial karena kecelakaan kerja yang terkait dengan pekerjaan atau kompensasi atas kerugian lainnya yang disebabkan oleh pelanggaran tersebut.

Adapun sanksi hukum yang telah disebutkan terhadap perusahaan yang melanggar kontrak kerja terkait dalam bidang K3 pekerja dapat menuntut tanggung jawab terhadap pemilik perusahaan/pengusaha yang tidak menerapkan standarisasi ketentuan dari K3. Pekerja dapat menuntut tanggung jawab terhadap perusahaan/pemilik perusahaan tersebut melalui jalur hukum perdata sesuai dengan Pasal 1367 KUHPerdata yang menegaskan pemilik perusahaan/perusahaan dan orang yang mengangkat orang lain untuk mewakili urusan-urusan mereka, bertanggung jawab atas kerugian yang disebabkan oleh pekerja atau bawahan mereka dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepada orang-orang itu. Pasal ini membuat pemilik perusahaan/perusahaan tidak bisa lepas tanggung jawab dalam hal terjadi kecelakaan kerja. Dalam hal ini pekerja berhak mendapatkan tanggung jawab dari perusahaan akibat dari kecelakaan kerja yang ditimbulkan oleh kelalaian suatu perusahaan tersebut yang dapat mengakibatkan pekerja mengalami luka/cacat yang menyebabkan pekerja tersebut tidak dapat melakukan aktivitas bekerja lagi.

Selain itu, jika pekerja yang mengalami sakit akibat kecelakaan kerja tidak boleh diputus hubungan kerjanya (PHK). Sebagaimana amanat Pasal 153 ayat 1 huruf (j) yang menegaskan bahwa pemilik perusahaan/perusahaan dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan. Jika perusahaan masih akan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang mengalami

kecelakaan kerja tersebut, maka pekerja dapat menempuh jalur hukum pada Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) melalui Pengadilan Hubungan Industrial sesuai Pasal 56 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 yang menegaskan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial memiliki tanggung jawab dan wewenang memeriksa dan memberikan putusan terhadap:¹²

1. Perselisihan hak
2. Perselisihan kepentingan
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja
4. Perselisihan yang melibatkan serikat buruh

Untuk dua jenis sengketa, yaitu perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, terdapat proses hukum yang disebut upaya hukum kasasi. Pasal 57 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial menegaskan bahwa ketentuan hukum yang berlaku di Pengadilan Hubungan Industrial

¹² Pasal 56 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial.

adalah ketentuan Hukum Acara Perdata yang juga berlaku di Pengadilan dalam lingkungan peradilan umum.¹³ Dalam hal ini perusahaan wajib mempekerjakan kembali pekerja yang diputus hubungan kerjanya akibat kecelakaan kerja di perusahaan tersebut, sesuai dengan bunyi Pasal 153 ayat (2) Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja yang berbunyi “ Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan perusahaan/pemilik perusahaan wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan.¹⁴

KESIMPULAN

1. Adapun faktor penyebab terjadinya pelanggaran kontrak kerja dalam bidang K3 ini menyangkut juga penyebab terjadinya kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan menunjukkan bahwa kejadian tersebut sering disebabkan oleh faktor manusia, penggunaan alat yang tidak memadai, dan kelalaian yang dilakukan oleh pemilik perusahaan/perusahaan itu sendiri. Faktor manusia meliputi kurangnya dalam pengetahuan terhadap K3 serta kurangnya perhatian dari pemilik perusahaan terhadap implemetasi prosedur K3. Penggunaan alat yang tidak memadai dapat berarti kurangnya pemeliharaan atau perawatan pada mesin atau peralatan. Sementara itu, kelalaian mencakup ketidakpatuhan oleh pemilik perusahaan terhadap prosedur keselamatan, mengabaikan peringatan, atau tidak memperhatikan lingkungan sekitar dengan baik.
2. Berdasarkan tinjauan hukum Perdata terhadap permasalahan kontrak tenaga kerja dalam bidang K3 menurut UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja terdapat ketentuan yang mengatur tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja sebagaimana tercantum dalam Pasal 1367 KUHPerdata, kemudian perusahaan tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja yang mengalami sakit akibat kecelakaan kerja sebagaimana disebutkan dalam pasal 153 ayat 1 huruf (j) Undang-Undang No.6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja dan pekerja dapat menempuh jalur hukum menggunakan ketentuan hukum acara perdata melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang mewajibkan perusahaan mewajibkan mempekerjakan kembali pekerja yang diputus hubungan kerjanya sesuai dengan Pasal 153 ayat (2) Undang-Undang No.6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Abdul Khakim. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti. Bandung, 2003
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014
- Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Malang: Literasi Nusantara, 2020
- Arifuddin Muda Harahap,M.Hum.,*Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Melalui Perjanjian Kerja Bersama*, Medan, CV Manhaji, 2019

¹³ Pasal 57 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Hubungan Industrial.

¹⁴ Pasal 153 ayat (2) Undang-Undang No.6 Tahun 2023 Tentang Cipta kerja.

- Bagus Sarnawa, Johan Erwin Isharyanto, *Hukum Ketenagakerjaan*, Laboratorium Ilmu Hukum UMY, Yogyakarta, 2010
- Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, Cet 5, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2003
- FX Djumiadji, *Perjanjian Pemborongan*, Jakarta : Penerbit Bina Aksara, 1987, Jadmiko Anom Husodo, *Urgensi Lembaga Pembentuk Peraturan Perundangan untuk Men dukung Reformasi Regulasi di Indonesia*, Jurnal Prosiding Forum Akademik Kebijakan Reformasi Regulasi, Yogyakarta, 3 Oktober 2019
- Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja-Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, Mandar Maju, Bandung, 1999
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, PT. Raja Grafindo Persida, Jakarta, 2003
- Salim H.S.,S.H.,M.S., *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Pwnyusunan Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta, 2003
- Sukdikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar* Yogyakarta, Liberty, 2005
- Suparmoko, *Ekonomi Publik Untuk Keuangan dan Pembangunan*, Yogyakarta, Cv Andi, 2002
- Suratman dan Philips Dillah, *Metode Penelitian Hukum*, Cet3, Bandung, Alfabeta, 2015
- Tim K3 FT UNY, *Buku Ajar Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Yogyakarta, 2014
- Trijono, Rachmat, *Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja*, Jakarta, Papas Sinar Sinanti, 2020

UNDANG-UNDANG

- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)
- Peraturan Pemerintah No. 50 tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan dan Kesehatan Kerja
- Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja Permenaker No. 4 tahun 1987 tentang Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3)
- Permenaker No. 5 Tahun 1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- Undang-Undang Dasar 1945
- Undang-Undang No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
- Undang-Undang No. 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial

JURNAL

- Firman Freaddy Busroh, *Konseptualisasi Omnibus law dalam Menyelesaikan Permasalahan Regulasi Pertanahan*, Jurnal Arena Hukum, Vol. 10 No. 2, 2017, hal.221.
- Adhi Setyo Prabowo, *Politik Hukum Omnibus Law*, Jurnal Pamator, Volume 13 No. 1, April 2020
- Gabby E. M. Soputan, *Manajemen Risiko Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)*, Jurnal

- Ilmiah Engineering, 2014, volume 4, No. 1
Muh Sjaiful. 2021. *Problematika Normatif Jaminan Hak-hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*. Media Iuris, Volume 4. Nomor 1
Subijanto, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia, Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, vol 17 no 6, 2011

INTERNET

- <https://www.hukumonline.com/berita/a/menyoal-ide-omnibus-law-dalam-pidato-pelantikan-jokowi-lt5dad8e0be9fc/> diakses tanggal 17 desember 2023 pukul 20:00
<https://www.kompas.id/baca/ekonomi/2023/06/28/kecelakaan-kerja-kembali-terjadi-di-pt-gni-kemenaker-perdalam-penyebab-insiden> diakses pada tanggal , 25 Maret 2024 pukul 16:00
<https://midtrans.com/id/blog/hak-dan-kewajiban-karyawan> diakses pada tanggal 25 Mei 2024, pukul 10.45 WIB.
MK. 2021. Inkonstitusional Bersyarat, UU Cipta Kerja Harus Diperbaiki dalam jangka Waktu Dua tahun. <https://www.mkri.id>. Kamis, 25 November 2021, diakses pada tanggal 14 Mei 2024, pukul 08.45 WIB
Hari Gunarto, Gimbar Maulana. 2020. Ini Perbandingan UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja. <https://www.beritasatu.com>, Rabu, 7 Oktober 2020,
Diakses pada tanggal 14 Mei, pukul 10.45 WIB
<https://megapolitan.kompas.com>, KSPI Sebut Buruh Tidak Dilibatkan Dalam Pembuatan Draf Omnibus Law, diakses pada 15 Mei 2024 Pukul 21.00 Wib.
<https://indonesiabaik.id/infografis/poin-penting-ketenagakerjaan-dalam-uu-cipta-kerja>, diakses pada 15 Mei 2024 Pukul 22.00 Wib