

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Pekerja merupakan pihak yang dibebankan untuk melakukan pekerjaan dalam suatu perjanjian kerja mengikat. Secara umum, peraturan mengenai ketenagakerjaan diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 *jo.* UU No. 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan (UUK). Bahwa hukum ketenagakerjaan adalah bagian yang tidak terpisahkan dari sistem hukum di negara Indonesia. Secara mendasar, bahwa setiap hubungan pekerjaan diatur oleh UUK secara umum dan kemudian secara spesifik dapat diatur oleh peraturan perusahaan atau peraturan menteri terkait. Konstruksi merupakan salah satu bagian dari pekerjaan yang terdapat suatu hubungan kerja di dalamnya melalui sebuah perjanjian kerja.

Bilamana membicarakan mengenai perjanjian kerja, hal ini merupakan bagian dari hukum perikatan yang mengikat antara pekerja dengan pemberi kerja. Pada sistem hukum perdata, perikatan diatur dalam buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer) tentang perikatan (*verbintenissen*). Hukum perikatan apabila merujuk pada Pasal 1233 KUHPer terdapat 2 (dua) dasar perikatan yaitu perjanjian dan perundang-undangan. Hal ini akan menjadi dasar mengenai hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja yang diatur secara publik dan secara privat. Sriwidodo menjelaskan mengenai Pasal 1233 KUHPer, bahwa:<sup>1</sup>

Ditegaskan undang-undang dibedakan dari perjanjian. Padahal, hal tersebut tidaklah perlu, ketentuan adanya perjanjian dapat menimbulkan perikatan, adalah karena undang-undang menentukan demikian. Jadi menurut beberapa ahli hukum, undang-undanglah sebagai satu-satunya sumber perikatan. Pendapat tersebut ditentang oleh Pitlo, yang mengemukakan bahwa sekalipun undang-undang tidak menyebutkan perjanjian sebagai sumber perikatan, ia tetap masih merupakan sumber perikatan. Hal ini disebabkan karena kehidupan bersama menuntut bahwa manusia itu dapat menepati perkataannya, yang merupakan tuntutan kesusilaan.

---

<sup>1</sup> Joko Sriwidodo dan Kristiawanto, *Memahami Hukum Perikatan*, 2021, Kepel Press, Yogyakarta, hlm. 9.

Hubungan privat pemberi kerja dengan pekerja adalah sebagaimana yang tercantum dalam perjanjian kerja antara mereka. Perjanjian kerja adalah bagian dari perjanjian pada umumnya yang pada dasarnya sahnya perjanjian diatur dalam Pasal 1320 KUHPer bahwa syarat sahnya suatu perjanjian adalah:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya dalam perjanjian;
2. Cakap hukum;
3. Suatu sebab tertentu; dan
4. Suatu kausa yang halal.

Penjelasan diatas merupakan ketentuan dasar mengenai syarat sahnya perjanjian dalam KUHPer. UUK merupakan ketentuan *lex specialis derogat legi generalis* dari KUHPer sehingga perjanjian kerja secara khusus diatur dalam UUK. Meninjau dari Pasal 1 angka 14 UUK bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Sifat kekhususan dalam UUK daripada KUHPer terdapat pada pihak yang melakukan perjanjiannya, dalam KUHPer tidak ada pihak yang diatur secara spesifik sedangkan dalam UUK perjanjian kerja hanya dapat dilakukan oleh pihak sebagaimana dirumuskan.

Mengenai syarat sahnya perjanjian kerja dalam hal ini diatur dalam Pasal 52 ayat (1) UUK, yaitu:

1. kesepakatan kedua belah pihak;
2. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
4. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja wajib untuk dibuat sebagai bagian dari kepastian hukum antara para pihak dan juga menjadi dasar hubungan kerja yang tercipta. Menurut Pasal 50 UUK yakni hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan

pekerja/buruh. Penempatan perjanjian kerja sebagai landasan hubungan kerja merupakan bagian dari perikatan yang tercipta antara pekerja dan pemberi kerja. Menurut Iman Soepono, ‘Hubungan kerja adalah hubungan antara seseorang buruh dengan seorang majikan. Hubungan kerja menunjukkan kedudukan kedua belah pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban majikan terhadap buruh’<sup>2</sup>. Namun, walaupun Pasal 52 ayat (1) UUK menjabarkan mengenai syarat sah perjanjian kerja, Pasal 54 ayat (1) menjabarkan lebih detail mengenai muatan perjanjian kerja yaitu:

1. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
2. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
3. jabatan atau jenis pekerjaan;
4. tempat pekerjaan;
5. besarnya upah dan cara pembayarannya;
6. syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
7. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
8. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
9. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Bilamana menganalisis mengenai syarat sahnya perjanjian dan perjanjian kerja berdasarkan Pasal 1320 KUHPer dan Pasal 52 ayat (1) UUK bahwa terdapat unsur “suatu sebab yang halal” dan “tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku”. Hal ini kemudian akan merujuk pada Pasal 1337 KUHPer bahwa “suatu sebab adalah terlarang, apabila dilarang oleh undang-undang, atau apabila berlawanan dengan kesusilaan baik atau ketertiban umum”. Sebagaimana dalam suatu hubungan pekerjaan melalui suatu perjanjian kerja tidak hanya mengikat apa isi di dalam perjanjian, tetapi perjanjian tidak boleh bertentangan

---

<sup>2</sup> Iman Soepono, *Pengantar Hukum Perburuhan*, 1987, Djambatan, Jakarta, hlm. 55.

dengan perundang-undangan dan hal di luar perjanjian yang diatur dalam undang-undang harus diakui juga keberadannya.

Konstruksi sebagai salah satu bagian dari pekerjaan yang diakui oleh hukum di Indonesia juga melalui hubungan hukum yang sama. Bahwa dalam industri konstruksi terdapat pemberi kerja dan pekerja yang terikat di dalamnya. Hukum ketenagakerjaan akan berlaku juga di dalam industri konstruksi sebagai bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu hubungan industrial. Hubungan industrial menurut Pasal 1 angka 16 UUK adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945). Korelasi ini terbentuk sebagai dasar perlindungan bagi pemberi kerja dan pekerja dalam industri konstruksi.

Secara khusus, terdapat UU No.2 Tahun 2017 *Jo.* UU No.6 Tahun 2023 tentang Jasa Konstruksi (UU JK) yang mengatur mengenai jasa konstruksi. Apabila mengkorelasikan mengenai UUK dan UU JK, maka hal ini harus dimaknai sebagai ketentuan yang linear dan tidak saling tumpang tindih. Jasa konstruksi sebagaimana dijabarkan oleh Pasal 1 angka 1 UU JK adalah layanan jasa konsultasi konstruksi dan/atau pekerjaan konstruksi. Untuk memaknai hal ini, jasa konstruksi membutuhkan pekerja untuk menjalankan jasanya. Hal ini merupakan adanya korelasi hukum terhadap hukum ketenagakerjaan, tetapi selama menjalankan jasa konstruksi sebagai suatu usaha maka berlaku UU JK. Mengingat kembali mengenai Pasal 1233 KUHP, bahwa perikatan tidak hanya terjadi melalui perjanjian melainkan perundang-undangan mengikat secara *erga omnes* terhadap seluruhnya.

Pengaturan dalam UUK tidak secara eksplisit menjelaskan mengenai hak dan kewajiban secara langsung. Namun, perlu diingat mengenai eksistensi perjanjian kerja yang melandaskan hubungan pekerja dengan pemberi kerja sebagai bagian dari hak dan kewajiban yang ada. Salah satu pengaturan dalam perundang-undangan tentang ketenagakerjaan adalah mengenai keselamatan dan kesehatan kerja. Menurut Pasal 35 ayat (3) UUK tertulis "Pemberi kerja dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib

memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja”. Hal ini merupakan salah satu kewajiban pemberi kerja dalam menjamin adanya keselamatan dan kesehatan pekerja yang sedang dikerjakan.

Apabila melihat dari konsep tersebut, terdapat beberapa hal yang masih belum masuk kepada pengaturan mengenai keselamatan konstruksi. Melanjutkan ketentuan mengenai keselamatan kerja secara khusus diatur dalam UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (UU Kesja). Ruang lingkup mengenai keselamatan kerja secara mendasar diatur dalam Pasal 2 ayat (1) UU Kesja bahwa “Yang diatur oleh Undang-undang ini ialah keselamatan kerja dalam segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia”. Keselamatan kerja merupakan fasilitas peraturan yang disediakan oleh pemerintah untuk setiap orang yang berada di tempat kerja perlu terjamin pula keselamatannya. Menimbang dari UU Kesja, bahwa Pasal 86 ayat (1) huruf a UUK tertulis bahwa “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja” yang kemudian dilanjutkan oleh Pasal 87 ayat (1) UUK bahwa “Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan”.

Keselamatan kerja merupakan hal yang harus diperhatikan dalam pengaturan perundang-undangan yang kemudian diimplementasikan dalam manajemen perusahaan. Makna implementasi dalam hal ini tidak sebatas untuk mengadakan, melainkan untuk mengimplementasikan dan menegakan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja. Implementasi yang diharapkan adalah dengan adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ketat mengenai keselamatan dan kesehatan kerja. Jasa konstruksi memiliki kontrak kerja yang khusus terpisah daripada yang telah dijabarkan menurut Pasal 1320 KUHPer dan Pasal 52 ayat (1) UUK, yakni mengutip pada Pasal 47 ayat (1) UU JK kontrak kerja konstruksi paling sedikit harus mencakup uraian mengenai:

1. para pihak, memuat secara jelas identitas para pihak;
2. rumusan pekerjaan, memuat uraian yang jelas dan rinci tentang lingkup kerja, nilai pekerjaan, harga satuan, lumsom, dan batasan waktu pelaksanaan;
3. masa pertanggunggaan, memuat tentang jangka waktu pelaksanaan dan pemeliharaan yang menjadi tanggung jawab Penyedia Jasa;
4. hak dan kewajiban yang setara, memuat hak pengguna Jasa untuk memperoleh hasil Jasa Konstruksi dan kewajibannya untuk memenuhi ketentuan yang diperjanjikan, serta hak penyedia Jasa untuk memperoleh informasi dan imbalan jasa serta kewajibannya melaksanakan layanan Jasa Konstruksi;
5. penggunaan tenaga kerja konstruksi, memuat kewajiban mempekerjakan tenaga kerja konstruksi bersertifikat;
6. cara pembayaran, memuat ketentuan tentang kewajiban Pengguna Jasa dalam melakukan pembayaran hasil layanan Jasa Konstruksi, termasuk di dalamnya jaminan atas pembayaran;
7. wanprestasi, memuat ketentuan tentang tanggung jawab dalam hal salah satu pihak tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana diperjanjikan;
8. penyelesaian perselisihan, memuat ketentuan tentang tata cara penyelesaian perselisihan akibat ketidaksepakatan;
9. pemutusan Kontrak Kerja Konstruksi, memuat ketentuan tentang pemutusan Kontrak Kerja Konstruksi yang timbul akibat tidak dapat dipenuhinya kewajiban salah satu pihak;
10. Kegagalan bangunan, memuat ketentuan tentang kewajiban Penyedia Jasa dan/atau Pengguna Jasa atas Kegagalan Bangunan dan jangka waktu pertanggungjawaban Kegagalan Bangunan;
11. perlindungan pekerja, memuat ketentuan tentang kewajiban para pihak dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja serta jaminan sosial;
12. perlindungan terhadap pihak ketiga selain para pihak dan pekerja, memuat kewajiban para pihak dalam hal terjadi suatu peristiwa yang menimbulkan kerugian atau menyebabkan kecelakaan dan/atau kematian;

13. aspek lingkungan, memuat kewajiban para pihak dalam pemenuhan ketentuan tentang lingkungan;
14. jaminan atas risiko yang timbul dan tanggung jawab hukum kepada pihak lain dalam pelaksanaan Pekerjaan Konstruksi atau akibat dari Kegagalan Bangunan; dan
15. pilihan penyelesaian sengketa konstruksi.

Perbedaan dalam kontrak jasa konstruksi dan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (1) UUK, bahwa kontrak jasa konstruksi lebih rigid dan mempertimbangkan risiko lebih jauh. Melihat salah satu syarat kontrak jasa konstruksi adalah mengenai pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja serta jaminan sosial, maka ketentuan umum mengenai keselamatan dan kesehatan kerja serta jaminan sosial berlaku. Keberlakuan kontrak kerja konstruksi merupakan dokumen kontrak yang mengatur hubungan hukum antara pengguna Jasa dan penyedia Jasa dalam penyelenggaraan Jasa Konstruksi.

Perihal keselamatan dan kesehatan kerja telah dijabarkan bahwa pengaturannya adalah berdasarkan UU Kesja dan UUK, kemudian mengenai jaminan sosial berlaku sesuai UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS) sebagai bagian dari jaminan sosial tenaga kerja yang menggantikan UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (UU Jamsostek). Bahwa dalam UU BPJS terdapat ketentuan mengenai jaminan sosial untuk ketenagakerjaan yang salah satunya adalah mengenai keselamatan kerja. Hal ini menjadi suatu bagian yang tidak terpisahkan daripada kewajiban pemberi kerja kepada pekerja.

Berdasarkan Pasal 99 ayat (1) UUK tertulis bahwa “Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”. Ketentuan tersebut menjadi dasar dimana hak seorang pekerja adalah kewajiban bagi pemberi kerja untuk memenuhinya dan kewajiban negara untuk menciptakan fasilitas tersebut. Sebagaimana pentingnya implementasi keselamatan dan kesehatan kerja terikat mengenai jaminan sosial yang tidak dapat terpisahkan, hal ini seharusnya masuk kedalam manajemen

keselamatan dan kesehatan kerja dalam jasa konstruksi. Kepentingan ini tidak hanya untuk semata-mata kepentingan pekerja saja, tetapi juga merupakan kepentingan negara dan pemberi kerja untuk menjamin kesehatan dan keselamatan kerja di Indonesia.

Salah satu aturan turunan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja terdapat pada PP No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (PP SMK3). Secara konstruktif, pada Pasal 1 angka 1 PP SMK3 menjelaskan bahwa “Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat SMK3 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”. Sehingga dalam hal ini diperlukan suatu manajemen keselamatan dan kesehatan kerja untuk di implementasikan terhadap suatu perusahaan bidang konstruksi.

PT. Gelora Intan Reksa (PT GIR) yang terletak pada Jl. Terusan Martanegara No.8, Gumuruh, Kec. Batununggal, Kota Bandung, Jawa Barat merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi. Bahwa PT GIR bergerak dalam bidang kontraktor dan perdagangan umum. Bilamana melihat pada aturan terkait, PT GIR terikat dengan UU JK sebagai bagian yang tidak dapat dipisahkan. Bilamana melihat keterkaitan PT GIR dengan PP SMK3 bahwa dalam pertimbangan yuridis PP SMK3 berkaca pada UUK dan UU Kesja sebagai kacamata yuridisnya.

Atas eksistensi UUK, UU BPJS, UU Kesja, UU JK, dan PP SMK3 maka PT GIR haruslah memandang aturan-aturan tersebut adalah aturan yang mengikat pada PT GIR. Mengingat kembali pada Pasal 1233 KUHPer bahwa perikatan terjadi karena perjanjian dan undang-undang sehingga perlu dilakukan analisis sejauh apakah PT GIR dalam menjalankan kewajiban undang-undang mengenai kesehatan dan keselamatan kerja dalam melakukan industri konstruksinya. Atas uraian yang telah dijelaskan maka perlu diteliti kembali mengenai **“IMPLEMENTASI KEWAJIBAN KONTRAKTOR TERHADAP PEKERJA KONSTRUKSI DALAM PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI PT. GELORA INTAN REKSA”**.



**B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pelaksanaan kewajiban kontraktor terhadap pekerja bangunan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja bangunan di PT. Gelora Intan Reksa?
2. Bagaimana peran pemerintah dalam memastikan kepatuhan SMK3 dan sanksi yang diberlakukan jika ditemukan pelanggaran mengenai kesehatan dan keselamatan kerja?

**C. Ruang Lingkup Penelitian**

Lingkup penelitian ini adalah mengenai hubungan pemberi kerja, pekerja, dan pemerintah dalam industri konstruksi. Yakni dalam kewajiban pemberi kerja terhadap pekerjanya mengenai keselamatan dan kesehatan kerja. Penelitian ini dilakukan dengan menganalisis secara konkrit terhadap implementasi kesehatan dan keselamatan kerja di PT. Gelora Intan Reksa.

**D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian****1. Tujuan Penelitian****1. Tujuan Umum**

Untuk pengembangan ilmu pengetahuan hukum yang sudah ada agar mampu diterapkan sebagaimana mestinya terkait kewajiban kontraktor terhadap pekerja bangunan dan dinamika permasalahan hukum yang diteliti, sehingga penelitian ini diharapkan untuk mengetahui dan menjelaskan pelaksanaan kewajiban, tingkat kepatuhan dan peran pengawasan pemerintah.

## 2. Tujuan Khusus

- a. Untuk menganalisis mengenai pelaksanaan kewajiban kontraktor terhadap pekerja bangunan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja bangunan di PT. Gelora Intan Reksa.
- b. Untuk menganalisis mengenai peran pengawasan pemerintah dalam memastikan kepatuhan SMK3 dan apa saja sanksi yang diberlakukan jika ditemukan pelanggaran.

## 2. Kegunaan Penelitian

1. Mengetahui pelaksanaan kewajiban kontraktor terhadap pekerja bangunan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja bangunan di PT. Gelora Intan Reksa.
2. Mengetahui peran pengawasan pemerintah dalam memastikan kepatuhan SMK3 dan apa saja sanksi yang diberlakukan jika ditemukan pelanggaran.

## E. Kerangka Teori dan Kerangka Konsep

### 1. Kerangka Teori

#### 1. Teori Kepastian Hukum

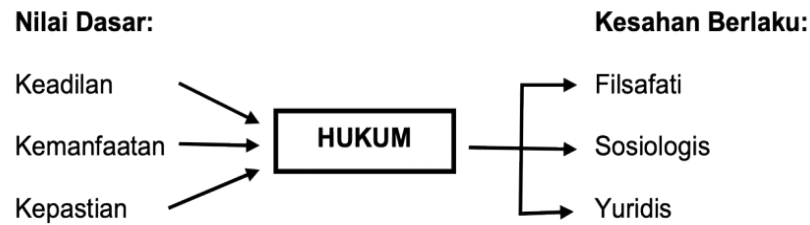
Gustav Radbruch menjelaskan dalam bukunya yang berjudul “*einführung in die rechtswissenschaften*”. Radbruch menuliskan bahwa di dalam hukum terdapat 3 (tiga) nilai dasar, yakni:<sup>3</sup>

1. Keadilan (*Gerechtigkeit*);
2. Kemanfaatan (*Zweckmässigkeit*); dan
3. Kepastian Hukum (*Rechtssicherheit*).

Melanjutkan teori tersebut, Satjipto Rahardjo menggambarkan:<sup>4</sup>

<sup>3</sup> Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, 2012, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 19.

<sup>4</sup> *Ibid.*, hlm. 20.



Sejatinya, Gustav Radbruch menyatakan mengenai kepastian hukum yakni:<sup>5</sup>

1. Hukum merupakan hal positif yang memiliki arti bahwa hukum positif ialah perundang-undangan.
2. Hukum didasarkan pada sebuah fakta, artinya hukum itu dibuat berdasarkan pada kenyataan.
3. Fakta yang termaktub atau tercantum dalam hukum harus dirumuskan dengan cara yang jelas, sehingga akan menghindari kekeliruan dalam hal pemaknaan atau penafsiran serta dapat mudah dilaksanakan.
4. Hukum yang positif tidak boleh mudah diubah.

Sebagaimana mengenai hal tersebut, bahwa mengenai SMK3 adalah bagian dari hukum positif, maka penerapan terhadap ketentuan yang berlaku mengenai SMK3 harus diterapkan sebagaimana mestinya. Hal ini merupakan bagian dari fakta kenyataan dimana suatu perusahaan konstruksi memiliki risiko tinggi terhadap adanya kecelakaan kerja.

Konsep kepastian merupakan bagian yang tidak terpisah dari kemanfaatan dan keadilan. Konsep ini dikenalkan oleh Gustav bahwa ketiga tujuan hukum sederajat.<sup>6</sup> Konsep ini merupakan bagian satu kesatuan mengenai pentingnya kepastian, keadilan, dan kemanfaatan secara bersamaan yang diterapkan dalam suatu kepastian hukum yang melekat dalam hukum tertulis yang kemudian perlu diterapkan dalam menjalankannya.

<sup>5</sup> *Ibid.*

<sup>6</sup> Nur Agus Susanto, "Dimensi Aksiologis Dari Putusan Kasus "ST" Kajian Putusan Peninjauan Kembali Nomor 97 PK/Pid.Sus/2012", 2014, Jurnal Yudisial, Vol. 7, No. 3.

## 2. Teori Perlindungan Hukum

Fitzgerald dan Salmond dalam buku Satjipto Rahardjo menjelaskan teori perlindungan hukum sebagai:<sup>7</sup>

“bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak. Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi. Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat”

Atas teori yang telah disebutkan, maka sudah patutnya perlindungan diberikan oleh hukum sebagai dasar mengenai adanya kepentingan masyarakat. Perlindungan hukum dalam konteks industri konstruksi dapat berupa Jaminan Keselamatan Kerja sebagai bagian dari Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan adanya manajemen kesehatan dan keselamatan kerja yang optimal.

Optimalisasi fungsi keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian terpenting dalam implementasi perlindungan hukum bagi tenaga kerja. Perlindungan hukum harus diberikan secara sistematis dan tepat untuk tenaga kerja industri konstruksi dengan mengingat risiko tinggi dalam pekerjaannya. Perlindungan hukum merupakan bagian dari adanya penegakan hak asasi manusia yang kompleks untuk melindungi hak-hak buruh. Konsep perlindungan hukum haruslah tertulis dalam peraturan atau melalui kebiasaan dan tanggung jawab pihak-pihak dalam industri konstruksi.

---

<sup>7</sup> Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, 2000, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 54.

## 2. Kerangka Konsep

### 1. Kontraktor

Kontraktor merupakan pihak dalam suatu hubungan mengenai jasa konstruksi yang memberikan pekerjaan kepada pekerja konstruksi. Bahwa hubungan ini terjadi karena adanya suatu perjanjian pekerjaan dengan berpedoman pada kontrak kerja konstruksi. Hubungan kontraktor dengan pekerja adalah bagian dari hubungan kerja sebagaimana tercantum dalam UUK. Hubungan kerja yang timbul antara kontraktor dengan pekerja konstruksi mengikat secara hukum dan menimbulkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak. Kontraktor terikat terhadap UUK, UU JK, dan UU Kesja sebagai bagian dari pihak yang mempekerjakan pekerja konstruksi. Perikatan ini terjadi sebagai kepatuhan terhadap perundang-undangan yang berlaku.

### 2. Pekerja Konstruksi

Pekerja konstruksi adalah para pekerja yang terikat dengan perjanjian kerja untuk melakukan pekerjaan dalam bidang konstruksi. Pekerja konstruksi memiliki hak-hak dalam bekerja pada industri konstruksi, salah satunya adalah mengenai kesehatan dan keselamatan kerja yang harus sudah disiapkan oleh pemberi kerja (kontraktor).

### 3. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Dalam UU Kesja, bahwa terdapat standar Keamanan, Keselamatan, Kesehatan, dan Keberlanjutan yaitu pedoman teknis keamanan, keselamatan, kesehatan tempat kerja konstruksi, dan perlindungan sosial tenaga kerja, setempat dan pengelolaan lingkungan hidup dalam penyelenggaraan Jasa Konstruksi. Kesehatan kerja merupakan bagian dari mitigasi penyakit yang ada di dalam lingkungan kerja, sedangkan keselamatan kerja adalah bagian dari mitigasi risiko yang berpotensi mencelakai pekerja di lingkungan kerja.

#### 4. Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Secara terminologis, SMK3 dapat diartikan “Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat SMK3 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”. Hal ini ditujukan untuk menekan adanya risiko dengan adanya suatu manajemen K3. Tujuan utama dalam SMK3 adalah keamanan, efisiensi, dan produktif.

### F. Metode Penelitian

#### 1. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif. Menurut Soekanto dan Mamudji metode penelitian merupakan landasan utama dalam meneliti yang menurutnya adalah “oleh karena penelitian merupakan sarana (ilmiah) bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka metodologi penelitian yang diterapkan harus senantiasa disesuaikan dengan ilmu pengetahuan yang menjadi induknya. Hal ini tidaklah selalu berarti metodologi penelitian yang dipergunakan pelbagai ilmu pengetahuan pasti akan berbeda secara utuh. Akan tetapi setiap ilmu pengetahuan mempunyai identitas masing-masing, sehingga pasti akan ada pelbagai perbedaan. Demikian juga halnya dengan metodologi penelitian hukum yang mempunyai karakteristik khusus yang menjadi identitasnya, sehingga dapat dibedakan dari ilmu-ilmu pengetahuan lainnya. Bahkan sebagian ilmuwan nonhukum masih mempertanyakan tentang apakah penelitian hukum tersebut dapat dikualifikasikan sebagai penelitian ilmiah yang biasa dipredikatkan kepada bidang ilmu lain khususnya dalam bidang-bidang ilmu alam (eksakta) maupun ilmu sosial”<sup>8</sup>. Melanjutkan hal tersebut, Soekanto menyatakan bahwa metode

---

<sup>8</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif. Suatu Tinjauan Singkat*, 2001, Raja Grafindo, Jakarta, hlm. 1-2.

penelitian hukum adalah disiplin preskriptif yang di dalamnya mencakup penelitian:<sup>9</sup>

1. Asas-asas hukum;
2. Sistematika hukum;
3. Sinkronisasi vertikal dan horizontal;
4. Perbandingan hukum;
5. Sejarah hukum.

Secara singkat tolak ukur Soerjono Soekanto dalam pembahasannya mengenai penelitian hukum normatif adalah dari sifat dan ruang lingkup disiplin hukum, dimana disiplin diartikan sebagai suatu sistem ajaran tentang kenyataan, yang biasanya mencakup disiplin analitis dan disiplin preskriptif, dan disiplin hukum lazimnya termasuk ke dalam disiplin preskriptif jika hukum dipandang hanya mencakup segi normatifnya saja.<sup>10</sup>

## 2. Pendekatan

Pendekatan penelitian ini dilakukan melalui pendekatan perundang-undangan. Pendekatan perundang-undangan merupakan pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang ditangani.

## 3. Jenis Data

Data Sekunder, yaitu sumber data yang tidak langsung didapatkan dari objek. Data sekunder dapat diperoleh dari data yang dikumpulkan oleh organisasi maupun individu lain seperti data sensus yang dikumpulkan oleh pemerintah.

---

<sup>9</sup> *Ibid.*, hlm. 14.

<sup>10</sup> Depri Liber Sonata, "Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris: Karakteristik Khas Dari Metode Meneliti Hukum", 2014, *Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 8, No. 1, hlm. 25.

Melalui data sekunder, maka terdapat pengumpulan data melalui bahan hukum yaitu:

- a. Bahan Hukum Primer, Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas. Bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan yang diurut berdasarkan hierarki.
- b. Bahan Hukum Sekunder, Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang terdiri atas buku-buku teks yang ditulis oleh ahli hukum yang berpengaruh, jurnal-jurnal hukum, pendapat para sarjana, kasus-kasus hukum, yurisprudensi, dan hasil-hasil simposium mutakhir yang berkaitan dengan topik penelitian.
- c. Bahan Hukum Tersier, Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder berupa kamus umum, kamus bahasa, surat kabar, artikel, internet.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

##### a. Wawancara

Wawancara dimaksudkan untuk melakukan tanya jawab secara langsung antara peneliti dengan responden atau narasumber atau informan untuk mendapatkan informasi. Wawancara (interview) adalah pengumpulan data primer yang bersumber langsung dari responden penelitian di lapangan (lokasi). Informasi yang dibutuhkan peneliti, antara lain tentang:<sup>11</sup>

1. pengetahuan, pengalaman, perasaan, perlakuan, tindakan, pendapat responden mengenai gejala yang ada atau peristiwa hukum yang terjadi;

<sup>11</sup> Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, 2004, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 86-87.



2. subyek pelaku dan objek perbuatan dalam peristiwa hukum yang terjadi;
3. proses terjadi dan berakhirnya peristiwa hukum;
4. solusi yang dilakukan oleh pihak-pihak, baik tanpa konflik maupun dalam hal terjadi konflik; dan
5. akibat yang timbul dari peristiwa hukum yang terjadi.

Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan dengan 2 (dua) staff PT. Gelora Intan Reksa, yaitu:

1. Dewi Arlina staff *engineer*.
2. Opang Syamsudin sebagai karyawan pekerja.

#### b. Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan pengulangan dua atau lebih objek dan subjek penelitian yang sama. Apabila alat ukur yang digunakan memang telah memiliki validitas, maka secara signifikan akan berdampak pada tercapainya reliabilitas alat dan hasil pengukuran. Hal tersebut dapat terjadi karena, jika alat yang digunakan sudah valid, dan apabila alat tersebut digunakan beberapa kali oleh peneliti lain pada subyek dan obyek penelitian yang sama, maka hasilnya akan relatif sama.

#### 5. Teknik Analisis Data

Analisis dilakukan secara deskriptif, untuk menggambarkan, menyederhanakan, dan menyajikan data sampel. Tulisan ini mendeskripsikan secara kepustakaan (*law in books*) terhadap adanya penerapan hukum pada PT. Gelora Intan Reksa sesuai dengan ketentuan hukum mengenai K3 secara sederhana dan deskriptif.

## **H. Sistematika Penulisan**

1. **BAB I : Pendahuluan**

Memuat latar belakang permasalahan, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, kerangka teori dan kerangka konsep, metode penelitian dan sistematika penulisan.

2. **BAB II : Tinjauan Pustaka**

Memuat kajian teoritis dan pustaka yang dipergunakan dan berkaitan dengan pokok permasalahan dalam penelitian.

3. **BAB III : Dalam bab ini membahas rumusan masalah pertama dalam penulisan skripsi.**

Pelaksanaan Kewajiban Kontraktor Terhadap Pekerja Bangunan Mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Bangunan di PT. Gelora Intan Reksa

4. **BAB IV : Dalam bab ini membahas rumusan masalah kedua dalam penulisan skripsi.**

Peran Pemerintah Dalam Memastikan Kepatuhan SMK3 dan Sanksi Yang Diberlakukan Jika Ditemukan Pelanggaran Mengenai Kesehatan dan Keselamatan Kerja

5. **BAB V : Penutup**

Berupa kesimpulan dan saran.