

**PELAKSANAAN PERLINDUNGAN KESEHATAN DAN
KESELAMATAN KERJA BAGI PEKERJA DI CV.BASIT
ESHAN ABADI BERDASRKAN UNDANG-UNDANG NO.13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DI DESA
LIPAT KAIN SELATAN, KECAMATAN KAMPAR KIRI,
KABUPATEN KAMPAR, PROVINSI RIAU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar

Sarjana Hukum (S.H)



OLEH :

ROKI MAHENDRA

NPM : 161010240

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2021

ABSTRAK

Indonesia diketahui sebagai bangsa industri, lebih spesifiknya dengan membuat latihan-latihan perbaikan di segala persoalan sehari-hari, baik pergantian peristiwa aktual maupun pergantian peristiwa non-aktual. Motivasi di balik perbaikan ini adalah untuk memenuhi harapan negara dan negara Indonesia, yang paling signifikan adalah bantuan pemerintah dari individu.

Masalah pokok dalam penelitian ini adalah Bagaimana pelaksanaan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja bagi pekerja di CV. Basit Eshan Abadi di Desa Lipat Kain Selatan, Kecamatan Kampar Kiri, Kabupaten Kampar dan Apa faktor penghambat dalam pelaksanaan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja bagi pekerja di CV. Basit Eshan Abadi di Desa Lipat Kain Selatan, Kecamatan Kampar Kiri, Kabupaten Kampar.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum sosiologis yang memanfaatkan data primer, sekunder dan tersier. Sedangkan sifatnya adalah deskriptif, yaitu menggambarkan secara terperinci tentang pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja di CV. Basit Eshan Abadi dan faktor yang menghambatnya.

Pelaksanaan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja bagi pekerja di CV. Basit Eshan Abadi sudah cukup baik, hanya saja ada beberapa karyawan yang mengalami kecelakaan kerja di saat melakukan pekerjaan yang disebabkan oleh beberapa faktor, faktor yang paling utama ialah adanya unsur kelalaian dari pekerja itu sendiri karena tidak mengindahkan instruksi dari bos/pengusaha ditempat ia bekerja tersebut. Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai Hambatan yang dihadapi CV. Basit Eshan Abadi dalam menjalankan kesehatan dan keselamatan kerja adalah : Tidak adanya kesadaran para pekerja akan bahaya pekerjaan yang dilakukan dan tidak setuju dengan penerapan hubungan kerja yang telah ditetapkan dan pekerja tidak berbakat. sehingga kecelakaan kerja dapat terjadi, di sana-sini juga disebabkan oleh kecerobohan dalam bekerja. Kondisi berbahaya ini datang ketika pekerja buruh tidak tahu atau tidak hati-hati. Selain itu, faktor mental juga mempengaruhi terjadinya kecelakaan kerja, misalnya ada masalah di luar tempat kerja, misalnya pekerja buruh yang sedang sakit atau sedang dalam pemulihan dari penyakit, masalah keluarga dan berbagai masalah lainnya. Kelambanan serta kemalasan pekerja dalam memanfaatkan dan menggunakan alat pengaman yaitu alat pelindung diri untuk menghindari bahaya kecelakaan kerja, misalnya : terkilir, tertimpa kayu, udara tidak stabil karena terhirup serbuk kayu, dan lain-lain. Faktor tanggung jawab strategi kesehatan dan keselamatan kerja yang menyebabkan rendahnya pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja bagi kerangka pelaksana di perusahaan mengingat belum adanya kekokohan dari perusahaan untuk menerapkan sanksi bagi pelanggar yakni pekerja yang melakukan pekerjaan lebih dari satu kali melakukan kesalahan. Kurang nya kekompakan sesama pekerja dalam hal melaksanakan penerapan kesehatan dan keselamatan kerja di suatu perusahaan agar terhindar dari kecelakaan kerja, dan lain-lain.

Kata Kunci : Pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Penelitian

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena rahmat dan hidayah-Nya, penulis akhirnya dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul **“Pelaksanaan Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Bagi Pekerja Di CV. Basit Eshan Abadi Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Desa Lipat Kain Selatan, Kecamatan Kampar Kiri, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau”**. Shalawat serta salam kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW, yang membawa manusia dari alam kegelapan menuju alam yang terang benderang.

Kedua orang tua penulis, Ayahanda tercinta Muhammad Junan dan Alm Ibunda tersayang Jairunis atas segala kasih sayang-Nya dan jerih payahnya mengasuh, mendidik, dan membesarkan penulis sejak kecil dan yang tak henti-hentinya mendoakan dengan pengorbanan lahir batin. Tak lupa penulis ucapkan terimakasih kepada abang kandung penulis Wilman beserta kakak ipar Cut Dewi Agustina atas dukungannya baik bersifat moril maupun materil selama penulis duduk dibangku perkuliahan.

Penulis menyadari sepenuhnya, tanpa bantuan dan partisipasi dari semua pihak, baik moril maupun material penulisan skripsi ini tidak mungkin dapat diselesaikan dengan baik. Karena itu, sudah sepatutnya penulis sampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak. Ucapan terima kasih, pertama-tama disampaikan kepada :

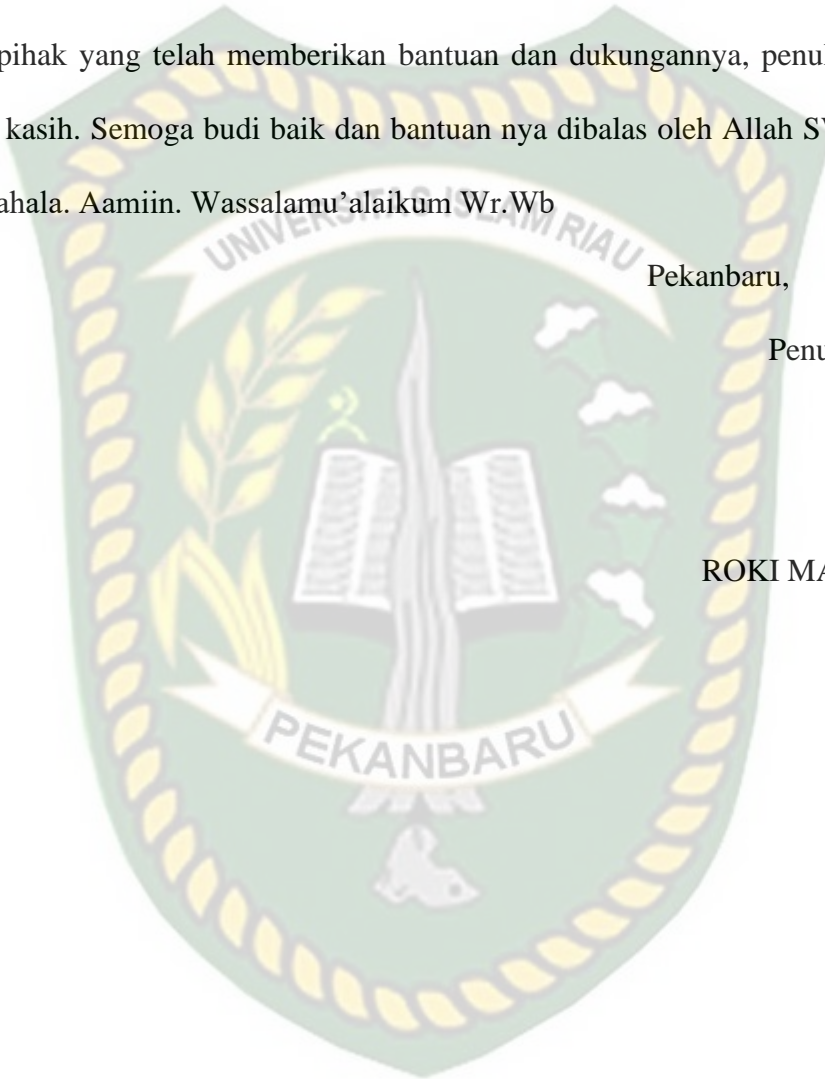
1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., MCL., sebagai Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kepada penulis untuk menuntut ilmu di Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Admiral, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu penulis dalam menimba ilmu di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
3. Ibu Lidia Febrianti S.H., M.H., selaku pembimbing dalam penulisan skripsi ini, yang telah banyak meluangkan waktu dengan segala ketulusan dan kearifan telah berkenan mengoreksi, mengarahkan dan membimbing dalam penulisan skripsi ini..
4. Bapak Dr. Zulkarnaini Umar S.H., M.I.S, selaku Ketua Jurusan Ilmu Hukum Perdata.
5. Para segenap Dosen, Staf dan karyawan/karyawati atas segala kontribusi ilmiah, bimbingan dan pelayanan yang diberikan selama penulis menuntut ilmu.
6. Suci Wulandari yang telah memberikan semangat serta motivasi dari awal masuk perkuliahan hingga skripsi ini selesai.
7. Sahabat seperjuangan Muhammad Rais, Aidil Akbar, Novri Dary dan serta seluruh sahabat penulis di kelas F Ilmu Hukum, dan segenap Himpunan Mahasiswa Perdata Angkatan 16
8. Keluarga dan saudara-saudari penulis yang sangat penulis sayangi dan cintai, yang telah memberikan dukungan dan dorongan serta bantuan baik materil maupun moril kepada penulis.

Penulis menyadari, penulisan skripsi ini masih ada kekurangan baik dari penulisan maupun kata-kata yang penulis gunakan. Oleh karena itu kritik dan saran sangat diharapkan guna kesempurnaan penulisan ini. Akhirnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungannya, penulis ucapkan terima kasih. Semoga budi baik dan bantuannya dibalas oleh Allah SWT dengan nilai pahala. Aamiin. Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Pekanbaru, Juli 2021

Penulis

ROKI MAHENDRA



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	ii
SERTIFIKAT ORIGINALITAS SKRIPSI.....	iii
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI	iv
BERITA ACARA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	vi
SK PENUNJUKAN PEMBIMBING	vii
SK PENUNJUKAN DOSEN PENGUJI	viii
BERITA ACARA UJIAN MEJA HIJAU SKRIPSI.....	ix
ABSTRAK	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Masalah Pokok.....	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
D. Tinjauan Pustaka	8
E. Konsep Operasional	23

F. Metode Penelitian	24
----------------------------	----

BAB II TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Tentang Pekerja	28
-----------------------------------	----

B. Tinjauan Tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja	46
---	----

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Bagi Pekerja di CV. Basit Eshan Abadi.....	52
---	----

B. Faktor Penghambat Dalam Pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Bagi Pekerja di CV. Basit Eshan Abadi	72
---	----

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan	80
---------------------	----

B. Saran	81
----------------	----

DAFTAR KEPUSTAKAAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia diketahui sebagai bangsa industri, lebih spesifiknya dengan membuat latihan-latihan perbaikan di segala persoalan sehari-hari, baik pergantian peristiwa aktual maupun pergantian peristiwa non-aktual. Motivasi di balik perbaikan ini adalah untuk memenuhi harapan negara dan negara Indonesia, yang paling signifikan adalah bantuan pemerintah dari individu.

Contoh yang telah dilakukan dalam pembangunan adalah pembangunan nasional di bidang ketenagakerjaan. Dalam ketentuan “Pasal 27 Ayat 2 UUD 1945 menyatakan: Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. UUD 1945 kepada bangsa Indonesia yaitu yang mempunyai tujuan di bidang ketenagakerjaan untuk menciptakan lapangan kerja dan warga negara Indonesia dapat hidup layak.

Peningkatan publik dalam perspektif ketenagakerjaan memiliki keunggulan dan kehadiran utama, lebih spesifik sebagai subjek dan objek kemajuan. Oleh karena itu, kehadiran bisnis sangat diperlukan untuk kemajuan-kemajuan.

Dalam “Pasal 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, telah ditentukan bahwa pekerjaan sepanjang kemajuan mempunyai manfaat”:

1. Mengaktifkan dan memanfaatkan angkatan kerja dengan mahir dan ideal

2. Memberikan jaminan kerja kepada buruh dalam menerima bantuan pemerintah
3. Melaksanakan pembagian kesempatan dalam pekerjaan dan sumber-sumber tenaga kerja sesuai dengan kapasitas yang dibutuhkan oleh masyarakat.
4. Memperlancar bantuan pemerintah untuk keluarga pekerja.

Istilah hukum ketenagakerjaan yang sekarang berkuasa di Indonesia, yang sumbernya adalah Hukum Global atau biasa disebut dengan istilah kesepakatan. Kesepakatan damai dipisahkan menjadi dua struktur, yang pertama adalah undang-undang sebagai perantara untuk menyelesaikan kesepakatan damai/Law Making Settlement dan yang kedua adalah undang-undang untuk menyelesaikan kesepakatan damai/UU Perjanjian. Makna hukum sebagai titik temu untuk mencapai kesepakatan damai karena kesepakatan damai memiliki sifat yang luas atau sering disinggung secara umum. Dengan Penyelesaian Pembuatan Hukum, semua negara mengambil bagian menjadi penting bagi wilayah lokal di bumi ini, kecuali jika ada permasalahan.

Undang-undang untuk menyelesaikan kesepakatan damai adalah karena sifatnya yang harus diselesaikan oleh dua negara atau secara teratur disebut sebagai timbal balik bilateral atau dapat dilakukan oleh setidaknya dua negara yang sering disinggung/negara multilateral, sepanjang garis ini ada ikatan pembatas terhadap negara-negara yang telah menyetujui kesepakatan. Lalu asas-asas hukum tenaga kerja memiliki hubungan yang harmonis dengan kesepakatan damai yang merupakan golongan Law Making Settlement. Biasanya Worldwide

Work Association/ILO sebagai pertunjukan mendistribusikannya. (Shalihah, Jurnal UIR Law Review Vol 01 No 02, Oktober, UIR, 2017:149).

Makna kerja buruh di identikkan dengan hukum ketenagakerjaan yang memiliki arti dan kepentingan yang sama. Istilah tenaga kerja telah dirujuk dalam “Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”: “Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan sebelum, selama dan setelah waktu bekerja” sedangkan istilah tenaga kerja telah dirujuk dalam “Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”: “Ketenagakerjaan adalah setiap orang perseorangan yang dapat mengurus pekerjaan untuk menciptakan barang dagangan maupun administrasi baik untuk mengatasi masalah diri sendiri maupun daerah setempat.

Dapat ditarik kesimpulan mengenai pengertian.hukum.ketenagakerjaan yaitu sekumpulan peraturan yang telah di undangkan (peraturan tertulis) maupun peraturan yang tidak di undangkan (peraturan tidak tertulis) dengan maksud dan tujuan untuk mendapatkan upah.

Makna perburuhan dan ketenagakerjaan di dalam Undang-Undang adalah sama, Lalu dengan pengertian buruh atau pekerja adalah mempunyai makna yang sama hakekat nya yaitu orang yang bekerja agar mendapatkan upah bukan memberikan upah. Perlu di garis bawahi semua itu hanyalah soal permufakatan belaka maksudnya bisa bermufakat kata itu (Soeopomo,.2010:3).

Berkembangnya teknologi dan ilmu pengetahuan para tenaga kerja di tuntut untuk dapat menggunakan alat-alat teknologi baru, karena semakin canggih alat tersebut maka efisiensinya akan semakin tinggi dan dapat menguntungkan perusahaan. Namun dalam kenyataanya penggunaan alat teknologi juga dapat juga menimbulkan dampak buruk bagi pekerja atau bahkan bagi perusahaan sehingga sering terjadinya kelalaian yang dapat menimbulkan kecelakaan dan penyakit yang disebabkan oleh kecelakan kerja.

Terkadang pengusaha ada yang selalu berfikir egois untuk mencari keuntungan yang banyak bagi perusahaan nya mereka memaksa tenaga kerja agar melakukan pekerjaan dengan cepat, tangkas dan ulet tanpa memperdulikan resiko apa yang akan terjadi terhadap tenaga kerja dalam melakukan perkerjaan di praktek lapangan.

Sejauh memahami pentingnya pekerjaan terhadap perusahaan, otoritas publik dan daerah harus berpikir agar buruh dapat bebas dari segala kerugian dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, keserasian dan kesejahteraan pekerja dirampingkan sehingga apa yang dihadapi dalam bekerja dapat dipertimbangkan semaksimal mungkin, sehingga kehati-hatian dalam bekerja tetap terjaga/terjamin. Pemikiran tersebut merupakan program pekerjaan, yang nantinya dapat bermanfaat untuk menjaga.kemanfaatan dan kelancaran kemajuan.perusahaan (Asikin,et al,2001:67).

Jaminan perlindungan kesehatan dimaksudkan untuk mencapai produktifitas perkerja, agar dapat melakukan tugasnya dengan sebaik mungkin dan merupakan

langkah penyembuhan dalam bidang kesehatan. Langkah penyembuhan dibutuhkan untuk semua orang, oleh karena nya sebaiknya di optimalkan melalui jaminan sosial tenaga kerja yang dikelola perusahaan bagi para pekerja. Alasan dan keuntungan jaminan sosial tenaga kerja bagi perusahaan adalah supaya buruh bisa berkerja dengan teliti dan bisa berkerja dengan produktif dan giat (Wijayanti, 2014:40).

Tenaga kerja membutuhkan perlindungan hukum, tujuannya adalah supaya tenaga kerja bisa terjamin kelangsungan hidupnya selama bekerja serta mendapatkan upah dari pekerjaan yang telah dilakukan. Akibatnya diperlukan interaksi yang selaras antara buruh dan bos nya.

Kemudian agar hak tenaga kerja agar tetap terjaga di perlukan nya perlindungan hukum, contohnya seperti memberikan upah yang sama serta sesuai kepada seluruh pekerja tenaga kerja yang telah menjalankan kewajiban nya untuk bekerja, tanpa membeda-bedakan pekerja. Bentuk perlindungan hukum tersebut guna mencapai kehidupan yang layak serta tenaga kerja juga bisa sejahtera dari segi sandang, pangan, papan, dan lain-lain.

Konsep perlindungan tenaga kerja atau buruh berdasarkan Peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan seperti :

1. Pekerja berhak berdiskusi/sharing dengan pengusaha mengenai hal yang tidak diketahuinya di dalam bekerja.
2. Kesehatan dan keselamatan kerja harus tetap terlindungi

3. Yang paling utama adalah pekerja perempuan serta anak dan disabilitas juga harus terlindungi
4. Jaminan sosial tenaga kerja, gaji dan kemakmuran pekerja harus di lindungi

Menuut Manulang(2001:129), Selain itu Berdasarkan Peraturan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 berisi ketentuan keselamatan kerja yaitu :

1. Adanya ketentuan berupa syarat keselamatan kerja yang harus di penuhi, minimal 50 persen syaratnya yang telah di tentukan oleh direktorat jenderal binwansnaker yakni melakukan pengawasan secara umum yang telah diatur oleh Undang-Undang, serta adanya pengawasan secara langsung yang tentukan oleh pegawai pengawasan dan ahli K3 agar keselamatan kerja bisa terwujud.
2. Pemeriksaan kesehatan tenaga kerja hanya bisa dilakukan oleh dokter yang berkompentensi khusus/dokter pemeriksa kesehatan tenaga kerja.
3. Dalam pelaksanaan tenaga kerja bisa terjamin oleh karena itu diperlukan nya kebijakan nasional yang diatur oleh menteri tenaga kerja.

Hak yang dimiliki pekerja adalah hak untuk mendapatkan keselamatan kerja, yang merupakan hak utama yang dimilikinya sebagai seorang insan manusia. Pengusaha yang memiliki perusahaan yang dapat menjamin keselamatan kerja tidak cukup, karena pekerja butuh bukti nyata. Selain itu sudah menjadi ketentuan umum, bahwasanya kesehatan dan keselamatan kerja bagi seorang insan manusia sangat di tentukan oleh faktor kondisi lingkungan. Kebijakan nasional oleh

pemerintah merupakan tanggung jawab menteri tenaga kerja agar terjamin pelaksanaan secara serentak dan seimbang terhadap seluruh rakyat Indonesia.

Berdasarkan uraian di atas, motivasi di balik penelitian ini adalah untuk melihat kinerja penerapan kebijakan peraturan yang telah di aplikasikan di CV. Basit Eshan Abadi dalam pelaksanaan tenaga kerja dalam bidang kesehatan pelaksanaan tenaga kerja terkait kesejahteraan dan keamanan sebagai upaya untuk mengendalikan peluang bahaya. Misalnya risiko untuk mencegah kecelakaan dan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan. Sehingga penulis melakukan penelitian dengan judul : **“Pelaksanaan Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Bagi Pekerja di CV.Basit Eshan Abadi Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Desa Lipat Kain Selatan, Kecamatan Kampar Kiri, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian-uraian latar belakang masalah dan pembatasan masalah, maka penulis merumuskan beberapa masalah pokok sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja bagi pekerja di CV. Basit Eshan Abadi di Desa Lipat Kain Selatan, Kecamatan Kampar Kiri, Kabupaten Kampar?
2. Apa faktor penghambat dalam pelaksanaan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja bagi pekerja di CV. Basit Eshan Abadi di Desa Lipat Kain Selatan, Kecamatan Kampar Kiri, Kabupaten Kampar

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian tentu ada suatu sasaran tujuan yang hendak dicapai, demikian juga halnya dengan penelitian ini. Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja bagi pekerja CV. Basit Eshan Abadi di Desa Lipat Kain Selatan, Kecamatan Kampar Kiri, Kabupaten Kampar
 2. Untuk mengetahui faktor penghambat dalam pelaksanaan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja bagi pekerja di CV. Basit Eshan Abadi di Desa Lipat Kain Selatan, Kecamatan Kampar Kiri, Kabupaten Kampar
- Manfaat penelitian yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai

berikut :

1. Untuk menambah pengetahuan penulis mengenai bentuk pelaksanaan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja bagi CV. Basit Eshan Abadi di Desa Lipat Kain Selatan, Kecamatan Kampar Kiri, Kabupaten Kampar.
2. Sebagai bahan masukan bagi penulis lain nya yang berkaitan dengan permasalahan ini yang ingin diteliti.
3. Dapat disajikan sebagai bahan tambahan karya ilmiah di perpustakaan Universitas Islam Riau (UIR).

D. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Pekerja

Pengertian pekerja muncul sebagai pengganti pengertian kalimat buruh. Yang di maksud dengan “Buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang, dan lain-lain.” Pada awalnya disebut dengan buruh namun diubah menjadi pekerja. Perubahan istilah kalimat tersebut disebabkan oleh berkembangnya zaman, karena istilah buruh digunakan pada zaman dahulu untuk menunjukan pekerja yang hanya menggunakan otot semata, oleh karena itu diubah istilah kalimatnya sekarang menjadi pekerja. Yang mana di namakan pekerja adalah melaksanakan hak dan kewajiban dalam suatu pekerjaan yang akan dilakukan guna untuk menerima upah serta kehidupan yang cukup dan layak. Demikian pada saat ini istilah pekerja lebih cocok digunakan dibandingkan dengan istilah buruh. Hal tersebut berdasarkan seminar yang dilakukan mengenai interaksi serikat buruh pancasila pada tahun 1974 silam (Asyhadie, 2008:19).

Makna pengertian pekerja sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu : “Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Di dalam hukum ketenagakerjaan mengenai hak pekerja dibagi menjadi dua, yang pertama adalah hak asasi pekerja. Hak asasi pekerja ini harus dijaga serta dihormati agar tidak diremehkan oleh para pengusaha, yang mana saat ia lahir hak tersebut sudah ada. Yang kedua adalah hak yang bukan asasi pekerja yang telah ditentukan oleh Peraturan Perundang-undangan yang mempunyai sifat bukan asasi (Sutedi, 2009:15).

Tujuan dengan adanya hak asasi yaitu agar pekerja memiliki moral di dalam bernegara dan bermasyarakat. Hak asasi ini muncul ketika seorang pekerja melakukan pekerjaan. Apabila hak-hak nya tidak dipenuhi maka hak asasi nya telah dilanggar/tidak dihormati oleh pengusaha. Kemudian hak asasi ini terus berkembang di dalam suatu kelompok masyarakat yang berdasarkan dengan konsep moral demi terciptanya keutuhan dan kesatuan yang dinamis dalam suatu negara.

Menurut Sutedi (2009:16-17), hak yang bukan asasi juga diatur didalam perundang-undangan. Dimana adanya negara untuk menyelesaikan masalah apabila terjadi konflik seperti :

1. Hak pekerja tidak boleh diganggu oleh siapapun karena pekerja memiliki peranan atas haknya tersebut.
2. Ketika hak pekerja di ganggu oleh pihak lain, maka pekerja bisa melakukan upaya hukum yang telah ditentukan.

Hak dan kewajiban pekerja seperti :

- a. Pada saat pengawas ahli kesehatan membutuhkan data yang valid, maka pekerja harus memberikan informasi yang benar tanpa adanya paksaan
- b. Wajib menggunakan alat perlengkapan keselamatan diri pada saat bekerja
- c. Mengikuti seluruh peraturan keselamatan dan kesehatan kerja
- d. Semua persyaratan mengenai keelamatan dan kesehatan kerja wajib di ikuti.

2. Kesehatan kerja

Kesehatan kerja identik dengan kesehatan jasmani serta rohani pada pekerja yang melakukan pekerjaan di tempat kerja (perusahaan,dll). Tujuan dengan adanya kesehatan kerja adalah supaya pekerja tetap sehat, terhindar dari segala jenis penyakit pada saat melakukan pekerjaan dan memiliki tubuh yang sehat oleh karena itu dapat terciptanya pekerja yang sejahtera (Budiono, 2003:56).

Permasalahan yang sering terjadi ketika pekerja melakukan pekerjaan adalah terjadinya kecelakaan di dalam bekerja, oleh sebab itu kesehatan tubuh tenaga kerja paling utama harus di jaga serta dipulihkan/istirahat sejenak. Hal itu dilakukan guna meminimalisir terjadi nya kecelakaan kerja (Budiono, 2003:57).

Kesehatan kerja merupakan suatu bentuk mempertahankan/meningkatkan kualitas kesehatan, mental serta kesejahteraan sosial bagi pekerja yang paling utama. Hal preventif untuk kesehatan yang terganggu akibat dari lokasi kerja yang tidak stabil/lingkungan kerja yang berbahaya, Oleh sebab itu perlu di sesuaikan dengan kadar fisik dan psikologinya, serta sebagai penyesuaian diri atas pekerjaan setiap manusia terhadap pekerjaan nya (Kurniawidjaja, 2010:73).

Poin yang paling penting dalam upaya kesehatan kerja adalah :

- a. Pekerja harus meningkatkan kesehatan dan penjagaan kualitas hidup nya
- b. Pekerja harus bisa menyesuaikan diri terhadap lingkungan tempat bekerja demi menjaga kesehatan serta keselamatan kerja hidup nya
- c. Pekerja harus mampu bekerja dengan prosedur aturan yang telah diterapkan agar terciptanya kesehatan serta keselamatan kerja

- d. Pekerja harus bisa melaksanakan pekerjaan dengan lancar serta teliti sehingga hasilnya bisa maksimal

Pelaksanaan dalam hal pengawasan terhadap kesehatan kerja wajib dilakukan oleh :

- a. Orang yang ditunjuk sebagai pengawas mengenai keselamatan dan kesehatan kerja
- b. Orang yang ditunjuk dalam hal keselamatan kerja yang memiliki keahlian
- c. Adanya orang yang mengawasi secara sistematis yakni pengawas ketenagakerjaan terutama dokter yang telah ditunjuk untuk melakukan pemeriksaan pada tenaga kerja dan telah disepakati oleh Departemen Tenaga Kerja (Manulang, 2008:91).

Faktor yang mempengaruhi kesehatan dan keselamatan kerja yakni :

- a. Faktor fisik seperti :
 1. Bunyi suara yang terlalu kuat
 2. Suhu yang tidak stabil yaitu suhu kadang tinggi dan kadang rendah
 3. Lampu dalam hal penerangan yang kurang efektif
 4. Tidak adanya ventilasi/ ventilasi yang minim
 5. Adanya bahaya yang disebabkan oleh radiasi
 6. Adanya getaran-getaran
 7. Udara yang tidak stabil
 8. Adanya bau yang tidak enak
 9. Kelembapan udara yang minim

- b. Faktor kimia seperti :
 1. Adanya gas yang berbentuk uap
 2. Adanya molekul cairan
 3. Adanya debu yang berterbangan
 4. Adanya bentuk butiran kristal
 5. Adanya bahan kimia yang membahayakan seperti ada nya unsur racun
- c. Faktor biologis :
 1. Adanya senyawa partikel kuman serta bakteri
 2. Adanya cacing, serangga ataupun jamur yang menempel
 3. Adanya Tumbuh-tumbuhan yang hidup di lingkungan sekitar
- d. Faktor yang membahayakan seperti :
 1. Posisi badan yang tidak bagus di saat berkerja
 2. Alat kelengkapan kerja yang digunakan untuk berkerja tidak layak digunakan
 3. Adanya sikap gerakan duduk/berdiri
 4. Cara kerja serta proses sikap yang monoton
 5. Batas kesanggupan beban kerja yang terlalu maksimal
- e. Faktor kejiwaan seperti :
 1. Pekerjaan yang tidak sesuai dengan skill yang dimiliki pekerja
 2. Situasi dan kondisi di tempat kerja yang tidak baik
 3. Adanya tekanan baik yang dilakukan oleh atasan/teman sehingga menjadi tidak nyaman dan menjadi beban pikiran

4. Pekerjaan yang sangat berisiko bagi pekerja karena bisa terjadinya kecelakaan kerja. (Husni, 2001:107-108).

Dalam memenuhi hak pekerja, pengusaha harus memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerjanya sebagaimana tercantum dalam Pasal 86 ayat 1 huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Sehingga dapat dilaksanakan secara sistematis dan tidak terjadinya salah paham antara pekerja dengan pengusaha.

Di dalam “Pasal 77 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pengusaha harus mengikuti ketentuan waktu bagi si pekerja seperti” :

- 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.

Waktu istirahat sangat diperlukan bagi pekerja, oleh sebab itu pengusaha wajib :

- a. Pada saat pekerja melakukan pekerjaan, maka pekerja harus beristirahat sejenak minimal setengah jam selama bekerja empat jam secara berterusan dan waktu istirahat itu tidak dihitung dalam waktu kerja
- b. Diberikannya istirahat kerja sekitar dua hari apabila telah bekerja selama lima hari dalam satu minggu
- c. Adanya cuti tahunan oleh pekerja minimal dua belas hari
- d. Diberikannya istirahat panjang dengan kurun waktu dua bulan bagi pekerja yang telah bekerja selama enam tahun secara berterusan.

Dari uraian diatas merupakan prosedur agar pekerja/tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaannya dengan nyaman tanpa adanya diskriminasi/tekanan oleh pengusaha kepada pekerja.

3. Kesehatan kerja

Di dalam kesehatan kerja sangat perlu dilakukannya penyesuaian terhadap aturan kerja karena dengan adanya berkembangnya kemajuan industri. Tenaga kerja juga ketika melakukan pekerjaan terlalu berlebihan/waktu lembur namun kondisi tubuhnya tidak memungkinkan, maka dapat menyebabkan tenaga kerja tersebut menjadi sakit/kecelakaan kerja. Oleh karena itu sebelum melakukan pekerjaan sebaiknya tenaga kerja/pekerja harus diberikan arahan/sosialisasi mengenai keselamatan kerja. Dengan dilakukannya sosialisasi maka tenaga kerja dapat terjaga keselamatannya di dalam melakukan pekerjaan. Sehingga pekerja dapat melakukan pekerjaan dengan teliti dan penuh semangat. Dengan itu produksinya dapat meningkat (Anizar, 2009:131).

Berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja sangat perlu menjadi perhatian, karena mencakup alat kerja, tempat kerja/lingkungan dan prosedurnya. Selain itu keselamatan kerja mempengaruhi ekonomi di suatu negara, seperti dari segi pertanian, perkebunan, industri, pertambangan, dan lain-lain (P.K, 2001:1).

Tujuan keselamatan kerja adalah :

- a. Melindungi tenaga kerja terhadap hak pekerja mengenai keselamatannya dalam melakukan suatu pekerjaan

- b. Melindungi tempat/lokasi tenaga kerja agar tetap stabil supaya tidak ada nya gangguan
- c. Tenaga kerja yang telah melakukan pekerjaan dengan baik dapat menghasilkan hasil nya, oleh karena itu juga harus dilindungi supaya efisien

Dalam rangka untuk mewujudkan hasil produksi yang maksimal perlu dilakukan secara terperinci mengenai tahapan dalam keselamatan dan kesehatan kerja yang sesuai dengan aturan yang sedang berlaku saat ini. Untuk mewujudkan itu semua sudah menjadi tugas pemerintah untuk melakukan pengecekan serta pelatihan di bidang ketenagakerjaan. Yang dimaksud dengan pelatihan adalah pelatihan yang dapat memenuhi nilai norma yang berlaku di dalam masyarakat agar dapat melakukan penerapan dan pengawasan norma tersebut (Husni, 2015:113).

Menurut Husni (2015:114-115), Pasal 86 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan tentang pekerja mempunyai hak untuk dilindungi seperti:

1. Kesehatan dan keselamatan kerja
2. Sikap moral serta perilaku adab dan
3. Perilaku yang sesuai dengan nilai agama.

Menurut Ridley (2004:78), Sangat diperlukan pengetahuan yang dalam mengenai teori keselamatan dan kesehatan kerja agar dapat diterapkan di dalam fakta lapangan untuk mencegah terjadi nya kecelakaan yang terjadi pada saat

bekerja atau pekerja menjadi sakit yang disebabkan oleh pekerjaan tersebut. Oleh karena itu penerapannya harus sesuai dengan aturan undang-undang agar dapat dipatuhi. Kemudian tempat kerja adalah tempat di mana pekerja melakukan pekerjaan. Namun pengertian tempat kerja harus memenuhi kriteria :

1. Melakukan suatu usaha
2. Dalam pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dapat menyebabkan terjadinya bahaya kerja seperti kecelakaan kerja
3. Ada pekerja waktu tertentu dan pekerja waktu tidak tertentu.

4. Teori-Teori

1. Teori Pembatasan dalam hal Kompensasi

Di dalam teori ini adanya peran pekerja yang harus dilindungi yang menjadi dasar sebagai hukum yang bersifat sosial serta mempunyai sifat umum. Kemudian teorinya memiliki sudut pandang terhadap pola pikir sebagai orang yang memberikan kerja dan orang yang menerima suatu pekerjaan sehingga status keduanya pun mempunyai perbedaan yang signifikan. Pada biasanya orang yang menerima suatu pekerjaan selalu menunggu peluang terhadap orang yang memberikan pekerjaan agar dapat melangsungkan kehidupan sehari-hari. Maka dari itu disini hukum mempunyai fungsi yang sangat berpengaruh untuk mengatur hubungan keduanya yang memberikan pembatasan dalam hal kompensasi. Oleh sebab itu dengan diciptakannya hukum dapat memberikan keadilan yang merata kedua pihak tersebut, terutama orang yang ingin bekerja namun belum mendapatkan pekerjaan. Teori ini juga mempunyai manfaat agar adanya persamaan perlakuan di depan hukum sehingga menjadi seimbang baik orang

yang memberikan pekerjaan atau orang yang ingin bekerja. Sehingga teori ini dapat disebut sebagai solusi untuk menegakan keadilan yang bisa berlangsung secara terus menerus (Poerwanto dan Syaifullah, 2005:27).

2. Teori Hak untuk Hidup

Teori ini sering disebut dengan teori hak asasi manusia karena harus dapat menjamin hak-hak warga negara indonesia agar bisa mendapatkan pekerjaan dan hidup yang serba berkecukupan. Hal ini diatur didalam Pasal 28 A sampai 28 J UUD 1945 terkait dengan setiap orang berhak untuk mendapatkan pekerjaan dan menerima upah yang sesuai di dalam pekerjaan atau hubungan kerja. Teori ini telah diatur didalam UUD 1945 mengenai hak asasi manusia atau sering disebut juga sebagai hak yang mempunyai kekuatan hukum konstitusi. Hubungan erat pekerja/buruh perlindungan kepada tenaga kerja dengan tujuan untuk menjamin keselamatan agar tidak terjadi nya diskriminasi secara menyeluruh untuk dapat mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh serta keluarganya agar tetap komitmen mengembangkan kemajuan negara indonesia dalam bidang usaha. Dalam kaitannya ini untuk mengembangkan suatu perekonomian yang bermanfaat oleh seluruh rakyat indonesia yang bisa digunakan untuk kepentingan rakyat juga yakni sebagai cita-cita yang di impikan agar terwujud (Malayu, 2014:60).

3. Teori Perlindungan Terhadap Pekerja

Pada saat pekerja melakukan suatu pekerjaan untuk memajukan ekonomi bangsa, pekerja juga menanggung beban tanggung jawab yang besar serta permasalahan yang harus bisa dilewati. Maka dari itu pemerintah wajib memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yakni pekerja agar dapat

memacu semangat bekerja, dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan hasil kerja yang maksimal. Tenaga kerja diperlukan oleh pengusaha dalam menjalankan bisnis usahanya. Untuk itu pemerintah harus lebih teliti mengenai kesehatan dan keselamatan kerja agar tidak sering terjadi kecelakaan kerja di dalamnya. Selain itu fungsi dilakukannya perlindungan hukum adalah agar hubungan kerja bisa terjalin harmonis tanpa adanya paksaan atau tekanan dari pihak manapun. Tujuan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja juga harus disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang sedang berlaku. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengenai perlindungan hukum mengatur :

- a. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
- b. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
- c. Setiap pekerja/buruh berhak mendapat perlakuan yang sama.
- d. Setiap pekerja berhak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

5.CV (Commanditaire Vennootschap)

CV sering disebut dengan Commanditaire Vennootschap/persekutuan komanditer yaitu yang belum berbadan hukum CV bisa terbentuk apabila telah terdaftar menggunakan akta pendirian. CV mempunyai tugas dan fungsinya tersendiri. CV juga tidak memiliki harta kekayaan sendiri. Di dalam CV mempunyai sekutu aktif dan sekutu pasif. Sekutu aktif memiliki tugas serta tanggungjawabnya seperti

menjalankan perusahaan dan berhak untuk melakukan perjanjian dengan pihak ketiga. Sekutu pasif biasanya memberikan modal demi tercapainya kelancaran CV dan sekutu pasif juga tidak bisa mengelola CV yang dilakukan oleh perusahaan (Kansil, 2013:4).

Menurut Mukhlas (2012:9), Bentuk-bentuk CV terbagi menjadi :

- a. Persekutuan Komanditer Murni adalah persekutuan komanditer yang berbentuk kelompok secara komunal yang di dalam sekutu komunal tersebut hanya ada satu sekutu sebagai pelengkap.
- b. Persekutuan Komanditer Campuran adalah persekutuan komanditer yang terbentuk dari campuran beberapa perusahaan, yaitu ketika perusahaan memerlukan dana nya.
- c. Persekutuan Komanditer Bersaham adalah persekutuan komanditer berbentuk kelompok komunal yang saham nya telah dikeluarkan dan tidak bisa di jual beli tujuannya agar saham tersebut terus berputar sehingga saham itu pun tidak beku.

Menurut Hasyim (2009:21), Bentuk-Bentuk karakteristik CV :

- a. Adanya dua jenis bentuk anggota yakni anggota sekutu aktif dan anggota sekutu pasif.
- b. Sekutu aktif merupakan anggota yang mempunyai fungsi untuk mengelola perusahaan.

c. Sekutu pasif merupakan anggota yang hanya menanam modal bisnisnya tanpa adanya ikut campur dalam mengelola perusahaan.

d. Sekutu aktif mempunyai tanggung jawab secara menyeluruh

e. Sekutu pasif mempunyai tanggung jawab hanya sebatas modal yang masukan ke dalam perusahaan.

Sifat CV :

a. Susah untuk mengambil modal yang telah di tanamkan;

b. membutuhkan modal yang sangat besar karena adanya partai yang banyak untuk didirikan;

c. Mudah untuk melakukan pinjaman ke bank, dll;

d. Adanya anggota aktif dan anggota pasif yang harus saling melengkapi

e. CV sulit untuk dibina secara bersama; serta

f. Kelangsungan hidup perusahaan CV berdasarkan kerja sama dalam sebuah kelompok kemitraan (Hasyim, 2009:22).

CV bisa di bentuk minimal diperlukan dua orang, dengan menggunakan akta yang telah di notariskan dalam bentuk bahasa Indonesia. Meskipun dalam membentuk CV wajib menggunakan akta notaris, tetapi dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang menyebutkan dalam membuat CV tidak mesti harus menggunakan akta notaris. Para pihak harus setuju dalam membuat CV, oleh karena itu bisa mengunjungi ke kantor notaris dengan syarat wajib membawa KTP. Dalam

membuat CV, tidak mesti mengecek nama CV. Biasanya sering terjadi adanya kesamaan dalam pemberian nama CV. Di saat mendirikan CV, harus dilengkapi persiapan ketika datang ke kantor notaris seperti:.

1. Nama CV yang akan digunakan
2. Lokasi tempat CV.
3. Harus menentukan siapa yang menjadi anggota aktif dan siapa menjadi anggota pasif
4. Apabila CV telah di bentuk, maka CV harus segera didaftarkan ke Pengadilan Negeri setempat dengan catatan harus memenuhi segala persyaratannya.

Ketika mau mendirikan CV yang memerlukan kerja sama antara instansi pemerintah seperti pengerjaan proyek, harus memenuhi segala izin yang diminta, seperti :

1. Surat Pengukuhan Pengusaha Kena Pajak (SPPKP)
2. Surat Ijin Usaha Perdagangan (SIUP)
3. Tanda Daftar Perusahaan Persekutuan Komanditer (Maatschap, 2012:41).

Ketentuan yang harus di penuhi untuk membuat surat akta CV yaitu:

- a. Identitas lengkap orang yang ingin membuat CV
- b. Memilih nama CV yang ingin dibuat
- c. Harus dijelaskan apakah CV nya bersifat terbatas atau bersifat umum untuk mengelola perusahaan

- d. Harus melakukan perjanjian mengenai nama CV
- e. Menentukan kapan CV ingin bergerak
- f. Adanya kepentingan klausa yang mempunyai hubungan dengan pihak lain
- g. Ketika mendaftarkan surat menyurat akta membuat CV ke Pengadilan Negeri setempat harus dicantumkan tanggal serta bulan dan tahun nya.
- h. Harus mempunyai uang kas
- i. Uang masuk dan uang keluar di dalam CV harus dicatat atau dibuat laporan pembukuan.

Menurut Khairandy (2013:51-55), CV bisa batal atau berakhir apabila :

1. Firma telah berakhir
2. Batas waktu kerja yang telah selesai
3. Tugas selesai atau sudah habisnya barang usaha yang telah terjual
4. Apabila seluruh atau sebagian anggota nya meninggal dunia atau resign. Namun pada kenyataanya ketika CV/persekutuan komanditer berakhir maka tetap bisa dipertahankan oleh orang lain untuk melanjutkan persekutuan nya. Sebagaimana telah disebutkan di dalam Pasal 31 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang mengenai hal pembubaran persekutuan komanditer harus disertai dengan surat menyurat yang valid seperti adanya akta autentik serta harus diumumkan. Namun jika ketentuan ini tidak di jalankan maka persekutuan terus ada jika adanya pihak ketiga. Sedangkan prosedur menyelesaikan pembubaran diatur didalam ketentuan Pasal 32 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (Khairandy 2013:56-57).

E. Konsep Operasional

Konsep Operasional sangat diperlukan karena mempunyai fungsi sebagai batasan mengenai pengertian yang ada di dalam ruang lingkup judul penelitian ini. Agar tidak terjadi salah tafsir maka dibutuhkan suatu dasar konsep agar hasil penelitian yang diperoleh menjadi sempurna, yaitu :

Tenaga Kerja merupakan orang-orang yang bisa melaksanakan pekerjaan untuk mendapatkan upah agar dapat memenuhi kebutuhannya (Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

Pelaksanaan merupakan rencana-rencana yang sudah di rancang secara sistematis (<http://pengertian+pelaksanaan&hl=en-US&prmd>, akses 10 November 2020).

Perlindungan merupakan prosedur untuk melindungi, atau melindungi perbuatan (Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Cet 2, Jakarta:Balai pustaka, 2001).

Pekerja merupakan orang-orang yang bekerja secara terikat untuk mendapatkan upah (Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

Kesehatan dan Keselamatan Kerja merupakan tahapan untuk memenuhi para pekerja agar tetap sehat dan keselamatannya terjaga dalam melaksanakan pekerjaannya. (<https://gajimu.com/main/pekerjaan-yanglayak/keselamatan-dan-kesehatan-kerja/pertanyaan-mengenai-keselamatan-dan-kesehatan-kerja-di-indonesia-1> diakses pada tanggal 27 April 2018).

CV atau Comanditaire Venootschap adalah badan usaha yang belum memiliki badan hukum serta memiliki sekutu aktif dan sekutu pasif (Dewi. 2016:3).

C.V Basit Eshan Abadi bergerak di bidang industri kayu pengolahan dari bahan baku jadi seperti broti, dll.

F.Metode Penelitian

1.Jenis dan Sifat Penelitian

Penelitian Pelaksanaan Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Bagi Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di CV. Basit Eshan Abadi Kabupaten Kampar adalah suatu eksplorasi dengan menggunakan metodologi yuridis observasional, khususnya pemeriksaan di bidang hukum yang berarti menemukan kenyataan-kenyataan yang ditemukan di area publik yang kemudian dihubungkan dengan hukum dan ketertiban yang diidentifikasi dengan persoalan-persoalan dalam penelitian tersebut. Penelitian ini bersifat deskriptif analisis karena dari hasil penelitian ini diharapkan diperoleh data yang menggambarkan secara menyeluruh, jelas dan sistematis mengenai Pelaksanaan Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Bagi Pekerja bersifat analisis karena dari data yang telah diperoleh kemudian dilakukan analisis terhadap berbagai aspek yang diteliti, sehingga hasil analisis dapat mengungkapkan masalah yang timbul berkenaan dengan judul penelitian

2.Lokasi Penelitian

Dalam penelitian yang di lakukan penulis, lokasi penelitian dilakukan di CV. Basit Eshan Abadi yang terdapat di Desa Lipat Kain Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar. Penulis tertarik memilih CV. Basit Eshan Abadi sebagai objek peneltian dikarenakan dari prasurevi adanya kecelakaan kerja yang terjadi.

3.Populasi dan Sampel

Menurut Amiruddin dan Asikin (2016:65) mengatakan, Populasi adalah jumlah semua dari objek yang diteliti memiliki atribut serupa. Dari populasi yang telah teridentifikasi, penulis harus menetapkan sampelnya. Dalam penetapan sampel, metode yang penulis gunakan adalah metode sensus dengan perincian sebgai berikut :

- | | |
|----------------------------------|-------------------|
| a. Dirut CV. Basit Eshan Abadi | 1 orang (sensus) |
| b. Wadir CV. Basit Eshan Abadi | 1 orang (sensus) |
| c. Pekerja CV. Basit Eshan Abadi | 50 orang (sensus) |

Tabel 1.1

Populasi dan Sampel

No.	Kriteria Populasi	Populasi	Sampel
1.	Dirut CV. Basit Eshan Abadi	1 Orang	1 Orang
2.	Wadir CV. Basit Eshan Abadi	1 Orang	1 Orang

3.	Pekerja CV. Basit Eshan Abadi	50 Orang	10 Orang
Jumlah			12 Orang

Sumber : Data olahan lapangan tahun 2020

4.Data dan Sumber Data

- a. Data Utama adalah kekuatan fundamental yang diperoleh melalui responden atau tes sampel. Dalam pemeriksaan penelitian ini data utamanya yaitu Pelopor dan Perwakilan Karyawan CV. Basit Eshan Abadi yang diidentifikasi dengan topik yang dikaji oleh penulis.
- b. Data Tambahan adalah informasi yang diperoleh dari buku yang membantu penelitian topik yang sedang dikaji. Informasi opsional selain buku juga dapat berupa skripsi masa lalu, jurnal yang terkait dengan penelitian (Syafrialdi, 2017:25).

5.Alat Pengumpul Data

Alat pengumpul data dalam penelitian ini adalah :

- a. Wawancara, khususnya pengumpulan informasi yang dilakukan oleh penulis mengadakan tanya jawab dan menjawab secara lugas siapa yang menjadi responden..
- b. Observasi, yaitu persepsi khusus yang dibuat oleh para analis yaitu penulis sehubungan dengan pengumpulan informasi dengan memperhatikan

fenomena tertentu dalam waktu tertentu yang juga terjadi di CV. Basit Eshan Abadi.

6. Analisis Data

Setelah informasi data diperoleh dan dikumpulkan secara menyeluruh, penanganannya dilakukan dengan mengumpulkan informasi sesuai dengan jenisnya tergantung pada masalah eksplorasi penelitian yang mendasar. Informasi yang diperoleh melalui pertemuan wawancara akan diperkenalkan sebagai penggambaran dan kemudian dibedah dengan hipotesis yang kontras, pedoman yang sah, dan anggapan yang memenuhi syarat menurut pendapat ahli.

7. Metode Penarikan Kesimpulan

Teknik akhir penarikan kesimpulan yang digunakan adalah strategi induktif, yaitu dari informasi eksplisit yakni khusus ke informasi umum.

BAB II

PEMBAHASAN

A. Tinjauan Umum Tentang Pekerja

1. Pengertian Pekerja

Menurut Maimun (2007:19-21), Definisi pekerja muncul sebagai pengganti definisi buruh. Pada zaman primitif atau zaman peziarah Belanda. Dulu yang dimaksud dengan “kerja” adalah buruh “kasar” seperti kuli, mandor, perajin, dan lain-lain. Orang-orang ini oleh pemerintah Belanda dulu disebut kerah biru (blue collars), sedangkan orang-orang yang melakukan posisi "baik", misalnya, pekerja pengatur disebut kerah putih. Biasanya orang yang mendapat tempat dengan perkumpulan ini adalah para bangsawan yang bekerja di tempat kerja seperti orang Belanda dan orang luar lainnya. Pemerintah Hindia Belanda memisahkan antara kerah biru dan kerah putih secara eksklusif untuk mengisolasi Bumiputra dimana oleh pemerintah Belanda, kerah putih dan kerah biru memiliki perbedaan berbagai posisi dan situasi. Karena landasan ini definisi buruh harus diubah untuk memperbaikinya. Dengan demikian, kita menyinggung UUD 1945 dalam penjelasan Pasal 2 yang menyatakan bahwa "yang dimaksud golongan adalah badan-badan seperti koperasi, serikat pekerja". Dengan cara ini, disepakati bahwa definisi buruh diganti dengan definisi pekerja karena landasan yang sah yang kuat. Kemudian pada saat itu dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, definisi buruh digabungkan dengan definisi pekerja sehingga menjadi spesialis pekerja. Dari kesepakatan tersebut cenderung

terlihat bahwa sebagian komponen bawaan dari definisi buruh atau pekerja adalah sebagai berikut:

- a. Setiap orang yang bekerja (baik dalam angkatan kerja maupun tidak dalam angkatan kerja melainkan harus bekerja)
- b. Mendapatkan upah/kompensasi sebagai imbalan atas pelaksanaan pekerjaan

Menurut Oetomo (2004:11), Secara garis besar jumlah penduduk di suatu negara dipisahkan menjadi dua golongan, yaitu pekerja buruh dan bukan pekerja buruh. Pekerja Buruh adalah penduduk yang sedang bekerja atau yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan berbagai kegiatan. Dalam definisi yang layak, makna kerja dan non-kerja hanya sejauh mungkin dibedakan oleh usia. Dari gambaran di atas, dapat disimpulkan bahwa pekerja adalah orang yang bekerja untuk seseorang dengan persetujuan tertentu untuk mendapatkan upah berupa uang dari orang yang menggunakan tenaga nya untuk bekerja

2. Macam-macam Pekerja Buruh

Pekerja buruh diisolasi menjadi empat jenis, lebih spesifiknya: buruh tetap, buruh harian lepas, buruh borongan, dan kontraktor : Tenaga Ahli/Pekerja Tetap adalah tenaga kerja yang memiliki kesepakatan kerja dengan pengusaha/pengelola untuk jangka waktu yang tidak pasti. Terlebih lagi, umumnya mendapatkan upah standar setiap bulannya. Sedangkan tenaga Ahli/Pekerja Tidak Tetap ini akan mendapatkan keistimewaannya sebagai Buruh/Pekerja setelah mereka

menyelesaikan proses kerja mengingat pekerjaan mereka bersifat sementara atau kontrak. Pekerja buruh harian lepas adalah buruh yang bekerja di sebuah perusahaan yang jam kerjanya tidak ditentukan dengan pasti. Jenis pemahaman yang diberikan setiap perusahaan untuk pekerja harian yang lepas adalah pengaturan verbal. Untuk pekerjaan yang berfluktuasi sejauh waktu dan volume pekerjaan dan upah bergantung pada partisipasi, pemahaman ini harus dimungkinkan dengan pengaturan ini mungkin sebagai jenis pengaturan kerja waktu tertentu yang paling singkat (Prinst, 2000:31-32).

3. Hak dan Kewajiban Pekerja

Hak adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai posisi atau status individu. Demikian pula buruh/pekerja memiliki status hak tersebut. Hak dapat ditentukan sebagai berikut :

- a. Hak untuk mendapatkan kompensasi/gaji
- b. Hak untuk istirahat libur
- c. Pilihan untuk mendapatkan hak perawatan dan pengobatan
- d. Pilihan untuk memperoleh hak surat keterangan pekerja (Soedarjadi, 2009:55).

Kewajiban adalah komitmen suatu prestasi baik di bidang barang dagangan atau administrasi yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya. Komitmen para pekerja adalah sebagai berikut:

- a. Harus mengurus pekerjaan dengan teliti

- b. Harus tunduk pada prinsip dan pedoman pelaku bisnis pengusaha
- c. Komitmen membayar dan denda karena kecerobohan pekerja (Soedarjadi, 2009:56).

4. Perjanjian Kerja

Menurut Djumadi (2008:69-70), Perjanjian yang dimaksud disini memiliki makna yakni adanya interaksi antara pekerja buruh dengan pengusaha yang memberikan suatu pekerjaan yang diperlukan. Perjanjian memiliki standar peluang kesepakatan yang mana aturan nya bahwa setiap orang dapat mencapai kesepakatan yang berisi dalam bentuk apapun selama tidak bertentangan dengan hukum. Kaidah yang mengemuka dalam pengertian perjanjian kerja adalah adanya keterkaitan antara seorang pekerja buruh dengan orang lain untuk bekerja dengan mendapatkan kompensasi/upah. Dalam pedoman suatu perjanjian kerja terdapat komponen-komponen perjanjian kerja yang dapat dipandang sah dan hasilnya telah menjadi hukum bagi orang-orang yang membuatnya, dalam setiap perjanjian terdapat dua macam pokok perjanjian, khususnya : Seorang individu atau elemen badan hukum dengan komitmen untuk melakukan sesuatu dan Sebuah elemen manusia atau badan hukum yang memiliki hak istimewa untuk melaksanakan komitmen kewajiban nya. Secara luas kesimpulan mengenai pemahaman syarat perjanjian kerja harus memiliki kesepakatan diantara pertemuan dua belah pihak, terutama adanya keyakinan baik antara pengusaha ataupun pekerja buruh. Perjanjian kerja yang di perjanjikan dilengkapi dengan keselarasan antara hak dan komitmen kewajiban.

Pengaturan kerja dapat dilakukan dalam struktur lisan dan tersusun secara tertulis. Pengaturan yang tersusun secara tertulis menjamin kepastian hak dan komitmen kewajiban pertemuan diantara kedua belah pihak sehingga jika terjadi masalah di kemudian hari hal itu sangat berguna dalam interaksi perihal pembuktian. Meskipun demikian, tidak dapat dihindari bahwa masih banyak pengusaha/perusahaan yang tidak memutuskan kesepakatan secara tertulis karena ketidakberdayaan sumber daya manusia atau karena kebiasaan, sehingga dengan pasti memutuskan kesepakatan secara lisan. Perjanjian kerja dapat dibuat untuk jangka waktu tertentu untuk hubungan kerja yang dibatasi dalam jangka waktu legitimasinya dan jangka waktu yang tidak tentu untuk hubungan kerja yang tidak terbatas pada jangka waktu legitimasi atau penyelesaian pekerjaan tertentu. Pengaturan kerja yang dibuat untuk jangka waktu tertentu dikenal sebagai kesepakatan kerja yang di kontrak atau pengaturan yang tidak tetap sedangkan pengaturan yang dibuat untuk jangka waktu yang tidak tentu biasanya disebut perjanjian kerja terus-menerus dan disebut dengan pekerja tetap. Pengaturan kerja terdiri dari pengaturan kerja, pengaturan kerja bersama, dan pengaturan perusahaan. Gagasan hukum kerja itu sendiri bisa bersifat privat atau publik. Privat sebagaimana dalam hukum perburuhan mengatur hubungan antara individu dan individu atau unsur badan hukum, yang dimaksud disini adalah antara buruh dan pengusaha. Namun bisa juga terbuka misalnya negara menengahi dalam hubungan bkerja dengan membuat undang-undang dan pedoman yang bersifat memaksa yang ditujukan untuk memastikan pekerja dengan membatasi kesempatan kesepakatan kerja (Pitoyo, 2010:106-108).

Menurut Triyanto (2004:101), Di dalam perjanjian juga dikenal dengan adanya hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja buruh dan pengusaha. Hubungan kerja menunjukkan situasi dua pertemuan yang secara mendasar menggambarkan hak dan komitmen kewajiban/perwakilan terhadap pengusaha sebagaimana hak dan komitmen kewajiban pengusaha terhadap pekerja buruh. Hubungan kerja terjadi karena adanya kesepakatan kerja antara buruh dan bos pengusaha, khususnya pemahaman dimana satu perkumpulan, lebih tepatnya pekerja buruh mengikatkan dirinya untuk bekerja dan mendapat imbalan upah dari bos pengusaha, khususnya untuk mengurus pekerjaan di bawah wewenang pelaku bisnis.

Menurut Setiawan (2007:85), Perjanjian memiliki unsur terbuka, yang mana pertemuan diantara kedua belah pihak bisa menyetujui apa saja, selama tidak bertentangan dengan kehormatan publik dan hukum serta pedoman yang relevan. Dengan demikian pertemuan diperbolehkan untuk memutuskan isi dari substansi perjanjian. Unsur yang harus dipenuhi di dalam perjanjian adalah : adanya komponen kerja, terstruktur nya pelayanan, adanya batasan waktu yang pasti, adanya pemberian upah. Perjanjian memiliki golongan seperti : perihal yang sudah ada, telah diatur oleh hukum perihal perjanjian nya, secara langsung isi perjanjian mempunyai daya hukum yang kuat jika diperlukan di kemudian hari. Di dalam perjanjian juga harus memenuhi semua perihal seperti adanya aturan asas bebas mengenai kesepakatan, aturan konsensualisme, standar membatasi pemahaman, pedoman kepercayaan yang tulus serta Pedoman keterusterangan. Perjanjian kerja memiliki subjek dan objek yang harus di penuhi, yang mana

subjek dan objek tersebut saling terkait antara satu sama lain. Ketika seseorang pekerja buruh melakukan suatu tugas pekerjaan yang sepenuhnya bertujuan untuk mendapatkan bayaran imbalan berupa upah, maka sudah seharusnya pekerja buruh tersebut memuat perjanjian kerja secara tertulis.

5. Upah

Menurut Rusli (2004:68-71), Upah berarti hadiah atas pekerjaan atau prestasi yang harus dibayar oleh pengusaha sebab pekerjaan yang telah selesai. Jika pekerjaan itu diperlukan untuk memenuhi pemenuhan kewajiban mengurus pekerjaan orang lain khususnya pengusaha maka pada saat itu pengusaha yang memberikan kerja kepada pekerja buruh harus memberikan imbalan kompensasi berupa upah. Pada tingkat fundamental upah harus berupa uang tunai. Jika setelah buruh pekerja melakukan pekerjaannya berdasarkan perintah dari pengusaha dalam struktur komitmennya seperti yang telah disepakati dalam pengaturan perjanjian kerja maka pada saat itu pekerja buruh telah memenuhi syarat untuk mendapatkan imbalan kompensasi berupa upah. Upah merupakan cara yang penting bagi buruh untuk menjamin, sedangkan pekerja buruh pembangunan adalah buruh yang merupakan suatu usaha dan kemudian mendapatkan upah atau imbalan sesuai dengan pengertian sebelumnya. Upah biasanya diberikan hari demi hari atau minggu demi minggu bergantung pada hasil yang disepakati. Upah dapat dibagi menjadi :

a. Upah yang berupa nominal angka uang

Yang dimaksud dengan upah nominal angka uang adalah ukuran uang tunai yang dibayarkan kepada pekerja yang berhak dengan uang riil sebagai bayaran atas pelayanan jasa nya sesuai pengaturan yang terkandung dalam pemahaman kerja di area atau perusahaan atau di serikat kerja. Upah nyata ini sering juga disebut upah tunai karena strukturnya yang berupa uang tunai secara keseluruhan.

b. Upah asli

Yang dimaksud dengan upah asli adalah upah asli yang benar-benar harus diperoleh oleh seseorang yang berhak, imbalan upah asli ini dikendalikan oleh pengaruh pembelian upah yang sangat bergantung pada jumlah uang yang didapat besar atau kecilnya biaya sehari-hari yang diperlukan. Ada kalanya upah diperoleh dalam bentuk tunai maka pada saat itu upah asli yang mereka peroleh adalah sejumlah uang upah dan nilai rupiah barang dagangan.

c. Upah hidup yang layak

Upah hidup yang layak yaitu upah tertentu yang diperoleh pekerja/buruh pada umumnya cukup untuk membiayai kebutuhan sehari-hari yang merupakan kebutuhan pokok maupun kebutuhan keluarga, seperti sekolah, perlindungan asuransi, hiburan, dan lain-lain.

d. Upah terendah yang sesuai dengan standar hukum

Upah terendah yang diizinkan oleh undang-undang adalah upah paling minimal yang akan digunakan sebagai norma oleh atasan untuk menentukan upah asli pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan. Upah terendah ini diizinkan oleh hukum untuk sebagian besar ditentukan oleh otoritas pemerintah. Manfaat ditetapkan nya upah terendah yng sesuai dengan standar hukum adalah : Untuk menonjolkan pentingnya bagian dari pekerja buruh sebagai subsistem dalam hubungan bisnis, untuk melindungi pertemuan kerja dari adanya kerangka pembayaran yang rendah dan secara substansial tidak dapat diterima, untuk mendukung kesempatan memberikan upah sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan, untuk menjamin harmoni dan perasaan ketenangan yang tulus di dalam perusahaan, mencoba untuk mendorong peningkatan dalam pedoman hidup secara teratur.

e. Upah yang wajar

Upah yang wajar adalah upah yang dianggap cukup masuk akal oleh pengusaha/bos dan pekerja/buruh sebagai prestasi mereka terhadap perusahaan. Upah yang wajar ini berubah secara luar biasa dan konsisten antara upah terendah yang diizinkan oleh hukum dan upah hidup sesuai dengan komponen yang memengaruhinya.

Bagi para pengusaha yang tidak mampu membayar upah terendah yang diizinkan oleh undang-undang, mereka dapat melakukan penangguhan, yang metodologinya dikelola oleh Menteri Tenaga Kerja. Penangguhan pelaksanaan upah terendah yang diizinkan oleh undang-undang bagi perusahaan yang tidak dapat mengelola diharapkan dapat membebaskan bagi perusahaan tersebut. Jika

penanggungan tersebut telah berakhir, maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan pembayaran upah terendah yang diizinkan oleh undang-undang yang berlaku saat itu, namun tidak wajib membayar pelunasan gaji terendah yang diizinkan oleh peraturan perundang-undangan yang telah berlalu. Selain itu dalam pembayaran/pemberian upah memiliki teorinya yaitu : Teori tawar-menawar menyatakan bahwa tingkat upah dikendalikan dengan berurusan di pasar kerja.. Dalam hal titik keseimbangan tercapai yang menentukan ukuran upah, Teori kualitas hidup yaitu cara hidup bergantung pada keyakinan bahwa pekerja buruh harus dibayar secara layak untuk memenuhi pedoman kebutuhan hidup mereka. Cara hidup ini dimaksud cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya seperti makanan, pakaian, penginapan, hiburan, pelatihan dan jaminan perlindungan. Tidak ada strategi tunggal yang dapat digunakan untuk menentukan upah ini, dan secara keseluruhan penetapan upah adalah campuran dari berbagai pertimbangan (Hakim, 2003:17-19).

Febrianti (Jurnal UIR LAW REVIEW Vol 01 No 01, April 2017:85) menyebut Pekerja memerlukan suatu imbalan berupa upah agar dapat menjalankan aktivitas kehidupannya sehari-hari serta keluarga yaitu dengan pemberian upah yang wajar. Dengan diberikannya upah yang wajar oleh pengusaha/majikan maka para pekerja pun bersemangat dalam melakukan pekerjaan yang dapat meningkatkan produktifitas yang lebih tinggi. Kebijakan pengupahan harus segera diupayakan secara terstruktur yakni harus berkesinambungan dengan pembangunan ketenagakerjaan, terutama terhadap kesempatan kerja, produksi yang meningkat, dan taraf hidup yang layak

6. Pemutusan Hubungan Kerja

Asyhadie dan Asikin (2004:89-92) mengatakan Putusnya Hubungan Kerja secara konsisten menjadi sesuatu yang merepotkan bagi pengusaha dan buruh/pekerja. Pengusaha menganggap peristiwa pemutusan hubungan kerja adalah sesuatu yang bisa di maklumi dalam aktivitas perusahaan. Pekerja buruh menganggap kejadian pemutusan hubungan kerja sangat mempengaruhi kehidupan mereka sendiri maupun keluarga mereka. Pemutusan hubungan kerja bisa menyebabkan pekerja/buruh kehilangan pekerjaannya. Selain itu, ketika pekerja berhenti atau adanya pekerjaan yang disudahi dengan perusahaan, perusahaan mengeluarkan uang untuk tunjangan hari tua atau uang pesangon atau keuntungan lain yang dapat dipergunakan dengan tujuannya. Dengan setiap pengerahan tenaga harus berusaha untuk menjauh dari pemecatan hubungan kerja. Dalam hal ini apabila pengusaha memecat hubungan kerja, ia harus terlebih dahulu mendiskusikannya dengan pekerja buruh atau dengan serikat pekerja/buruh yang bersangkutan. Apabila tidak tercapainya kesepakatan, pelaku usaha yaitu pengusaha bisa saja memecat hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah mendapatkan jaminan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial. Pengakhiran pekerjaan tanpa jaminan dari departemen yang ahli dibidangnya adalah tidak sah dan batal. Apabila pekerja buruh mengalami pemutusan hubungan kerja, maka pekerja buruh tersebut berhak untuk mendapatkan uang pesangon dan uang penghargaan ketika berkerja dahulu. Faktor yang menyebabkan pemutusan hubungan kerja yaitu :

- a. Pekerja buruh melakukan pencurian di dalam perusahaan baik berupa barang ataupun uang
- b. Pekerja buruh berbohong yang dapat merugikan perusahaan
- c. Pekerja buruh mengkonsumsi obat-obat terlarang serta meminum alkohol yang memabuk kan
- d. Pekerja buruh melakukan aksi perjudian
- e. Pekerja buruh melakukan perbuatan yang tidak senoboh seperti pemerkosaan, dst
- f. Sesama pekerja buruh saling mengancam
- g. Menghasut rekan satu kerja untuk melakukan perbuatan yang tidak sesuai dengan hukum
- h. Pekerja buruh tidak menjaga peralatan yang digunakan berkerja seara baik sehingga dapat menyebabkan perusahaan rugi
- i. Membiarkan rekan satu kerja mengalami bahaya
- j. Membocorkan rahasia perusahaan tempat si pekerja buruh bekerja
- k. Perusahaan tempat si pekerja buruh tutup
- l. Perusahaan tempat si pekerja buruh mengalami pailit
- m. Pekerja buruh telah memasuki masa pensiun
- n. Pekerja buruh yang tidak masuk kerja selama lima hari berturut-turut tanpa keterangan apapun
- o. Pekerja buruh mengundurkan diri untuk tidak bekerja lagi di dalam perusahaan
- p. Pekerja buruh menderita penyakit dalam jangka panjang

Berakhirnya pekerjaan pada intinya adalah masalah yang tidak terduga karena diidentifikasi dengan pengangguran, kesalahan, dan hilangnya kesempatan kerja. Dengan berkembangnya zaman di dalam dunia usaha, semakin banyaknya pekerja/buruh yang bekerja dalam suatu hubungan kerja, namun apabila mendapati nasib buruk seperti pengakhiran pekerjaannya maka akan sulit pekerja buruh tersebut untuk bertahan hidup. Berakhirnya suatu pekerjaan bagi buruh adalah awal dari keputusan karena sejak saat itu akan terjadi penderitaan bagi para pekerja buruh dan keluarganya yang kehilangan imbalan dari pekerjaan yang dilakukan yakni berupa upah. Bagaimanapun, sedikit demi sedikit, pengurangan angkatan kerja benar-benar telah terjadi di mana-mana, untuk itu harus bisa mengantisipasinya agar tidak terkena pemutusan hubungan kerja. Selain itu pemutusan hubungan kerja juga bisa dilakukan oleh pihak pengadilan hubungan industrial, atas putusan hakim karena adanya permasalahan yang sedang dihadapi baik pengusaha ataupun pekerja/buruh. Topik-topik masalah yang dapat diajukan atau diselesaikan di pengadilan hubungan industrial seperti :

- a. Adanya permasalahan yang terjadi mengenai hak
- b. Adanya permasalahan yang terjadi mengenai kepentingan yang telah disepakati di dalam perjanjian kerja
- c. Adanya permasalahan yang terjadi mengenai berakhirnya pekerjaan bagi pekerja buruh

7. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum mempunyai arti sebagai perlindungan dengan menggunakan cara yang halal melalui hukum yang ditujukan untuk menjamin kepentingan umum., khususnya dengan menjadikan kepentingan-kepentingan yang seharusnya dijamin itu menjadi suatu hak yang halal. Dalam perlindungan hukum hak merupakan emosional yang harus terlindungi, sedangkan hukum secara abstrak adalah bagian yang berfungsi dari hubungan hukum yang diberikan oleh hukum sebagai sasarannya yakni sesuai dengan standar dan aturan. Kepastian hukum senantiasa diidentikkan dengan tugas dan kapasitas hukum sebagai pengontrol dan pembela kepentingan umum. Hukum tidak hanya mengambil bagian dalam keadaan yang penuh dengan kekejaman dan perjuangan, tetapi hukum juga mengambil bagian dalam aktivitas sehari-hari. Hukum memutuskan kepentingan daerah setempat yang dapat diperluas menjadi hak-hak yang sah yang dapat dijunjung tinggi. Hak diberikan kepada pembela hak yang sering dikenal sebagai zat yang dapat berupa orang biasa dan juga dapat merupakan unsur legitimasi hukum non-reguler, khususnya unsur yuridis yang bergantung pada perkembangan hukum (Triyono, 2014:118-120).

Menurut Rusli (2011:51-52), Pendukung hak memiliki kepentingan terhadap objek hak yang dapat berupa barang atau bahan dasar hukum. Membiarkan hak atas unsur yang sah, karena adanya kepentingan unsur tersebut terhadap objek hak tertentu. Ada tiga pengaturan kepentingan yang harus dijamin oleh undang-undang, untuk lebih spesifiknya yang pertama menyangkut kepentingan individu, yang kedua mengenai kepentingan daerah dan yang ketiga mengenai kepentingan

umum. Kepentingan individu terdiri dari kepentingan pribadi, sedangkan kepentingan sosial terdiri dari jaminan sosial, keamanan institusi sosial, moralitas publik, perlindungan sumber daya sosial, pembangunan sosial, dan kehidupan manusia kepentingan umum.

Menurut tugas hukum sebagai instrumen untuk memberikan jaminan dan kapasitas yang sah untuk mengarahkan hubungan dan menyelesaikan masalah yang muncul di arena publik, dinyatakan bahwa: organisasi yang sah adalah perangkat yang digunakan oleh penduduk suatu wilayah untuk menentukan perdebatan yang terjadi dan untuk mencegah perilaku buruk pemanfaatan standar yang dikumpulkan di berbagai yayasan sosial. Setiap masyarakat umum memiliki yayasan yang sah dalam pengertian ini, sama seperti lembaga non-sah lainnya. Hak harus dipraktikkan sesuai target mereka, khususnya sesuai dengan kepentingan sosial atau publik. Mengamalkan hak yang tidak sesuai dengan tujuannya disebut penganiayaan hak untuk menjalankan hak yang tidak sesuai tujuannya, yaitu melenceng dari sasaran yang sah, lebih tepatnya sesat dari kepastian keyakinan yang sah. Oleh karena itu, individu yang bersangkutan harus menjalankan hak-hak istimewanya sesuai dengan alasan hukum. Dalam hal seseorang menggunakan haknya dengan cara yang bertentangan dengan tujuan masyarakat. Karena alasan hukum untuk menjamin kepentingan, maka pemanfaatan hak tanpa kepentingan yang sah dinyatakan sebagai penganiayaan hak. Secara garis besar, hak-hak dipisahkan menjadi dua kelompok, yaitu Hak Tertinggi atau hak langsung dan hak relatif. Hak total atau hak langsung adalah kekuatan apa pun yang diberikan oleh hukum kepada subjek yang sah untuk

bertindak. sesuatu atau untuk bertindak dalam mempertimbangkan kecenderungan mereka, hak ini berlaku sepenuhnya untuk subjek lain yang sah dan harus diperhatikan oleh setiap subjek yang sah. Hak Tertinggi atau Hak Total terdiri dari Kebebasan Umum, Hak Terbuka Langsung dan sebagian dari Hak Privat. Sedangkan hak relatif adalah segala paksaan/kewenangan yang diberikan oleh undang-undang kepada orang lain/subyek tertentu yang sah agar mereka mencapai sesuatu, bukan mencapai sesuatu atau memberikan sesuatu, hak ini timbul karena adanya suatu komitmen. Hak relatif terdiri dari hak relatif publik, hak keluarga relatif dan hak milik relatif. Hak Milik Relatif adalah semua hak milik yang bukan merupakan hak kebendaan atau produk yang dibuat oleh orang, hak ini harus dilakukan terhadap individu tertentu atau disebut juga kewajiban. Kewajiban harus dicirikan sebagai keberpihakan seperti yang ditunjukkan oleh hukum. Kelimpahan antara dua perkumpulan yang memberikan kekuasaan/kedudukan kepada satu perkumpulan untuk menuntut pihak lain menyelesaikan sesuatu, bukan untuk melakukan sesuatu atau memberi sesuatu, sedangkan pihak lain berkewajiban untuk melakukan dan bertanggung jawab atas apa yang dibebankan kepadanya. Hak ini merupakan bawaan dari para spesialis/pekerja dan pelaku bisnis dalam suatu hubungan kerja (Joni, 2013:71-74).

Menurut Suratman (2010:88-90), Situasi buruh pada dasarnya dapat dilihat dari dua sudut pandang, khususnya dari perspektif yuridis dan dari perspektif finansial. Dari sudut pandang keuangan, buruh membutuhkan jaminan yang sah dari negara terhadap kemungkinan kegiatan diskresi dari manajer. Bentuk pengamanan yang diberikan oleh otoritas publik adalah dengan membuat

pedoman yang memperketat pekerja/buruh dan pengusaha, memberikan arahan, dan melakukan tindakan mekanisasi hubungan. Hubungan mekanis pada dasarnya adalah siklus pemupukan korespondensi, nasihat, pertimbangan dan pengaturan dan dijunjung tinggi oleh kapasitas dan tanggung jawab yang tinggi dari semua komponen di dalam perusahaan. Situasi pekerja buruh setara dengan pengusaha bisnis/bos, namun secara sosial dan finansial situasi keduanya tidak terlalu mirip, dimana situasi pengusaha bisnis lebih tinggi daripada pekerja buruh. Situasi tinggi rendah dalam hubungan kerja ini menimbulkan hubungan yang timpang yang membuat pengusaha/manajer cenderung bertindak sewenang-wenang terhadap pekerja/buruhnya. Dalam hubungan kerja yang mempunyai fungsi untuk menyetarakan kedua belah pihak namun pekerja buruh tidak diperbolehkan untuk memutuskan kehendaknya dalam pengaturannya. Kedudukan yang tidak konsisten ini mengingat pekerja buruh hanya mengandalkan tenaga kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan pengusaha/bos adalah perkumpulan yang secara sosial-moneter lebih terampil sehingga setiap gerakan bergantung pada kehendaknya, Disini muncul ketidaksetaraan antara pekerja buruh dengan pengusaha.

Pada prinsipnya, ada standar hukum yang menyatakan bahwa pekerja buruh dan manajer/pengusaha memiliki posisi yang setara. Sesuai istilah kerja, mereka disebut rekan kerja. Meskipun demikian, secara praktis, situasi keduanya tidak setara. Pelaku usaha sebagai pemilik modal memiliki kedudukan yang lebih tinggi daripada pekerja buruh. Ini jelas ditemukan dalam produksi strategi dan pedoman perusahaan yang berbeda. Mengingat situasi buruh/pekerja yang lebih rendah dari

pengusaha, penting untuk bersyafaat dengan otoritas publik yakni pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum. Secara sederhana perlindungan hukum terus-menerus diidentifikasi dengan kekuatan kekuasaan. Ada dua kekuatan kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yaitu kekuatan kekuasaan pemerintah dan kekuatan kekuasaan secara ekonomi. Menurut kekuatan kekuasaan pemerintah, masalah perlindungan hukum bagi individu (yang diwakili), terhadap otoritas publik (yang mengawasi). Sedangkan kekuatan kekuasaan secara ekonomi, masalah perlindungan hukum terhadap pekerja buruh yang ekonominya tidak mumpuni. Maka dari itu harus adanya perlindungan hukum yang dilakukan/diterapkan terhadap pekerja. Perlindungan hukum mempunyai manfaat agar tercapainya hak pekerja buruh serta menjamin kebebasan dan perlakuan yang setara tanpa pemisahan atas dasar apapun. Dengan adanya pemerintah, maka pekerja buruh dan keluarganya dapat mengikuti perubahan zaman dengan tetap mempertimbangkan kemajuan usaha (Tunggal, 2009:63-65).

8. Hukum Ketenagakerja

Menurut Midah (2010:99-101), Hukum ketenagakerja sangat penting bagi hukum sebagai suatu peraturan. Sebagai ciri hukum aturan atau memberikan titik potong pada pemahaman kerja atau hukum kerja, tidak dapat dipisahkan dari perjanjian yang sah secara keseluruhan. Berbicara tentang titik batas yang sah, saat ini adanya titik batas standar yang memenuhi semua makna kata tentang hukum. Hal ini karena hukum memiliki struktur dan derajat yang sangat ekspansif. Struktur dan perluasan yang ekspansif ini membuat hukum dapat

diuraikan dari berbagai sudut pandang alternatif. Hukum ketenagakerja adalah seluruh rangkaian pedoman yang sah mengenai hubungan kerja yang menyebabkan seseorang benar-benar diserahkan atas permintaan/wewenang orang lain dan tentang status pekerjaan yang secara langsung diidentikkan dengan adanya pengusaha serta pekerja. Hukum ketenagakerja bisa diartikan sebagai sekumpulan aturan, baik yang tersusun maupun tidak tertulis, mengidentifikasi dengan kesempatan di mana seorang individu bekerja untuk orang lain dengan mendapatkan imbalan berupa upah. Secara keseluruhan, hukum ketenagakerja adalah sekumpulan pedoman dan standar yang tersusun atau norma yang tidak tertulis yang mengarahkan contoh hubungan modern antara pengusaha dengan pekerja. Unsur nya adalah: Perkembangan prinsip-prinsip peraturan yang tersusun maupun tidak tertulis, Menangani hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja buruh. Ada individu yakni pekerja di dalam pengawasan pengusaha dengan harapan menerima imbaln berupa upah, Menangani perihal permasalahan kerja yang berupa perlindungan kerja. Selain itu hukum ketenagakerja juga mempunyai beberapa tujuan seperti : Mengaktifkan dan menggunakan tenaga kerja secara ideal dan secara sadar, Pembukaan usaha yang setara dan memberikan tenaga kerja agar dapat bekerja, Memberikan kepastian terhadap buruh dalam hal kehidupan yang layak dengan keluarganya.

B. Tinjauan Umum Tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja

1. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menurut Tarwaka (2014:15-17), Kesehatan kerja yaitu kondisi pekerja buruh yang aman terkendali sebab terhindar dari masalah fisik dan mental di tempat nya bekerja. Kesehatan kerja juga disebut sebagai ilmu di bidang medis dalam praktiknya bertekad untuk memberdayakan pekerja buruh untuk memperoleh tingkat kesehatan yang paling signifikan sehingga terhindar dari segala penyakit yang ditimbulkan akibat dari pekerjaan yang dilakukannya. Kesehatan kerja berkaitan dengan suatu hal yang mengkhawatirkan kemungkinan bahaya terhadap kekuatan seseorang pekerja buruh yang bekerja di suatu tempat atau perusahaan selama jam kerja biasa serta kesehatan fisik dan psikologis. Keselamatan kerja adalah keadaan yang terbebas dari segala mara bahaya, kesengsaraan dan serta kemalangan di lingkungan kerja, baik pada saat menggunakan alat kerja perihal persiapan, cara pengepresan, penimbunan, dan lain-lain. Secara rasional kesehatan dan keselamatan kerja dicirikan sebagai upaya dan diduga menjamin kejujuran dan kesempurnaan diri manusia baik fisik maupun psikis secara keseluruhan dari tenaga kerja. dalam hal mewujudkan masyarakat yang adil, aman sentosa dan sejahtera. Secara deduktif kesehatan dan keselamatan kerja dicirikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapannya secara nyata serta mekanis untuk mencegah timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dari setiap pekerjaan yang dilakukan. Untuk sementara, menurut perspektif hukum, kesehatan dan keselamatan kerja dicirikan sebagai salah satu tameng agar setiap pekerja dan individu lain yang memasuki lingkungan kerja secara konsisten dalam kondisi sehat dan aman.

Menurut Sucipto (11-16), Cakupan kesehatan dan keselamatan kerja seperti perlindungan secara khusus yakni khususnya keamanan pekerja/buruh agar terlindungi dari bahaya yang disebabkan karena alat kerja, sebagai dorongan untuk mencegah kemungkinan kecelakaan ataupun penyakit yang saling berkaitan serta harus dijalankan dan dilaksanakan di lingkungan kerja masing-masing. Kesehatan dan keselamatan kerja akan terbentuk setelah upaya jangka panjang yang dapat diprediksi untuk melaksanakan proyek dan penanggulangan kecelakaan kerja, sebab yang mempengaruhinya adalah karena pekerja buruh kurang teliti dalam melakukan pekerjaan, tidak adanya keselarasan hukum, serta perihal biaya. Komponen bahaya yang sering terjadi di saat pekerja buruh melakukan pekerjaan adalah seperti :

- a. Bahaya yang dapat mengancam fisik pekerja

Bahaya yang dimaksud bisa mengancam fisik serta nyawa pekerja karena hal sepele seperti tempat kerja yang kotor, kurangnya cahaya di tempat kerja, dll

- b. Bahaya yang disebabkan oleh penggunaan zat kimia oleh pekerja

Senyawa kimia yang berbahaya adalah zat yang memiliki kualitas dan dampak yang dapat mengancam kesehatan dan keselamatan kerja bagi si pekerja. Akibat menggunakan zat kimia yang tidak sesuai prosedur yang berlaku.

- c. Bahaya yang bisa diakibatkan oleh pekerja itu sendiri biasanya dalam hal keturunan

- d. Bahaya yang terjadi karena akibat dari ketika jenis pekerjaan, posisi tubuh, dan kondisi kerja membebani tubuh yang disebabkan lingkungan kerja tidak pantas dan tidak disesuaikan dengan tubuh pekerja.
- e. Bahaya yang mengancam kondisi psikis si pekerja
Bahaya mental menyebabkan pekerja menghadapi tekanan mental atau pengaruh yang meresahkan.

Untuk mengatasi/mencegah agar tidak terjadi kecelakaan kerja diperlukan suatu tindakan yaitu :

- a. Barang-barang yang mempunyai potensi kerusakan/ledakan sebaiknya disimpan di tempat yang aman
- b. Melakukan pengajaran terhadap pekerja buruh yakni mengenai tata cara menggunakan alat kerja, harus memakai peralatan lengkap ketika bekerja

Masalah kesehatan dan keselamatan kerja yang sering terjadi sudah seharusnya menjadi tanggung jawab bersama baik pemerintah, pengusaha ataupun pekerja buruh maka :

- a. Mempercayakan kepada orang yang ditunjuk/ditugaskan menjadi pengawas ahli dalam bidang kesehatan dan keselamatan kerja
- b. Pekerja wajib mengenakan alat perlengkapan diri
- c. Pekerja wajib tunduk terhadap syarat yang telah diterapkan dalam hal kesehatan dan keselamatan kerja

Menurut Riyanto (2010:21-24), Sehubungan dengan penyebab diterapkannya landasan pengawas dalam hal mengawasi kesehatan dan keselamatan kerja karena: Setiap pekerja secara konsisten menghadapi kemungkinan ancaman bahaya kecelakaan dan penyakit akibat melakukan suatu pekerjaan, contoh masalah kecelakaan dan infeksi kecelakaan kerja mempunyai dampak yang negatif terhadap pekerja buruh, masalah yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja bisa diantisipasi dengan penilaian kerja yang dilakukan oleh ahli pengawasan kesehatan dan keselamatan kerja. Selain itu yang dimaksud Administrator pengawas keamanan dan kesehatan kerja adalah pegawai khusus dengan kemampuan unik dari Layanan Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja, sama halnya dengan pakar ahli dalam kesehatan dan keselamatan kerja ditunjuk oleh menteri tenaga kerja. Komponen penting dalam menjamin tenaga kerja agar selamat dalam bekerja adalah dengan cara melakukan tindakan yakni secara pencegahan dan penanggulangan sebelum dan sesudah apabila terjadi kecelakaan kerja. Kedua teknik itu dianggap bisa digunakan untuk mengantisipasi kecelakaan serta menjaga keselamatan para pekerja. Tinjauan dilakukannya tindakan kerja bertujuan untuk menghilangkan atau membatasi pelanggaran terhadap hukum ketenagakerjaan yang sedang berlaku pada saat itu, sehingga interaksi hubungan modern dapat berjalan dengan baik dan serasi. Pada umumnya, perwakilan dalam hal pengawasan memiliki hak dan komitmen untuk menyelesaikan kewajiban mereka, khususnya : Memasuki tempat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja hingga selesai, Jika ada penolakan untuk memantau lokasi pekerja melakukan pekerjaan, pengawas petugas memiliki opsi untuk meminta

bantuan Polisi, meminta data yang jelas dari bos pengusaha mengenai hubungan kerja yang telah diterapkan di suatu perusahaan, Mengatasi kesalahan pekerja tanpa bantuan orang luar, Harus mengatur dengan dengan baik para pekerja, Harus berkoordinasi dengan asosiasi pekerja buruh.

Menurut Sumaur (2006:66-68), Orang-orang yang memiliki hak istimewa untuk melakukan penilaian kesehatan terkait kesehatan pekerja di tempat kerja adalah seorang dokter spesialis yang didelegasikan oleh pimpinan perusahaan/lingkungan kerja dan didukung oleh Dinas Tenaga Kerja. pelaksanaan pengawasan kesehatan difokuskan pada: lingkungan kerja, khususnya mengenai kerapihan dan dukungan terhadap kebersihan serta situasi iklim kerja, Siklus kerja, penting untuk menganalisis bagaimana interaksi kerja dimulai dari ruang penyimpanan bahan mentah, dan lain-lain. Kemudian kecelakaan kerja adalah kejadian yang mengejutkan dan tidak disengaja yang mengganggu siklus pekerja dalam bekerja dari suatu tindakan dan dapat melukai jiwa/nyawa dan harta. Kecelekaan yang terjadi akibat pekerja buruh melakukan suatu pekerjaan dapat digolongkan menjadi : Berdasarkan bentuk kecelakaan, misalnya jatuh, tertimpa, terjepit suatu benda, pekerjaan melebihi daya tampung, benturan suhu tinggi, Sesuai Penyebabnya, seperti akibat penggunaan dari peralatan, bahan atau zat.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

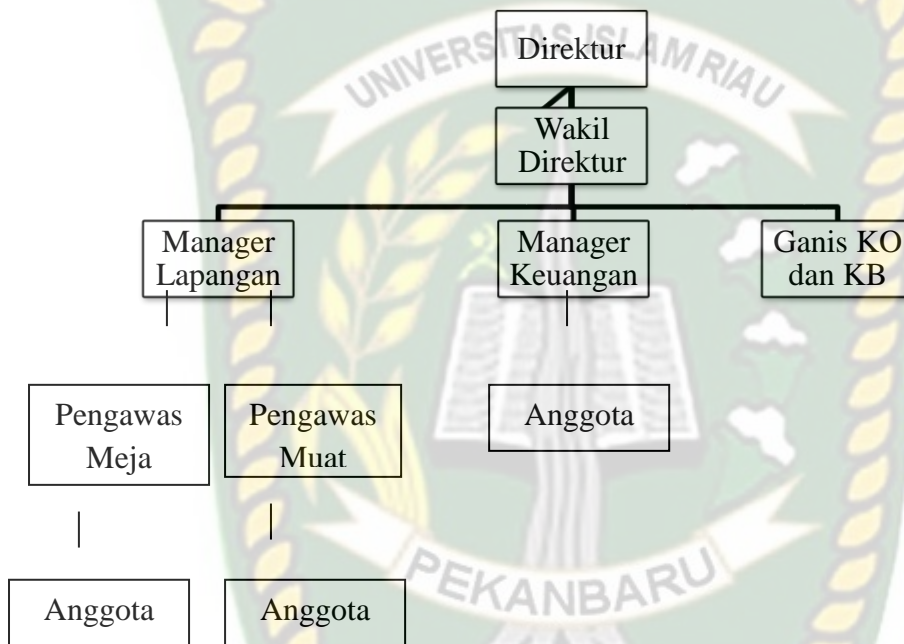
A. Pelaksanaan Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Bagi Pekerja di CV. Basit Eshan Abadi

Dari hasil serta pembahasan yang didapat oleh penulis adalah mengenai pelaksanaan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja bagi pekerja di CV. Basit Eshan Abadi sudah cukup baik, hanya saja ada beberapa karyawan yang mengalami kecelakaan kerja di saat melakukan pekerjaan yang disebabkan oleh beberapa faktor, faktor yang paling utama ialah adanya unsur kelalaian dari pekerja itu sendiri karena tidak mengindahkan instruksi dari bos/pengusaha ditempat ia bekerja tersebut.

CV. Basit Eshan Abadi beroperasi dalam hal pemotongan, mengolah serta memproduksi hasil kayu dari hutan. CV ini mulai beroperasi pada tahun 2017 hingga sekarang. Di dalam CV ini memiliki anggota karyawan sebanyak 50 orang. Peraturan yang diterapkan di dalam CV ini adalah pekerja buruh harus masuk kerja dari jam 7 hingga selesai, waktu libur hanya di hari minggu. Kemudian pekerja buruh tersebut harus tinggal di dalam mesh yang telah disediakan serta mengikut peraturan lain nya yang dibuat oleh atasan. Selain itu di dalam CV ini juga tidak boleh membawa makanan sembarangan, jika pekerja buruh ingin makan wajib di kantin. Mengenai program pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja yang diberlakukan di dalam CV ini yakni dengan menggunakan kotak pertolongan pertama pada kecelakaan, menggunakan alat pengaman di saat

melakukan pekerja, serta di bawa ke klinik terdekat jika terjadi masalah kerja yang serius (Hasil wawancara Andi, 11 Juni 2021).

Tabel III.1
Struktur Organisasi CV. Basit Eshan Abadi



Sumber : Data Olahan Lapangan Tahun 2021

Dari tabel diatas CV. Basit Eshan Abadi mempunyai struktur organisasi yang terdiri dari direktur, wakil diterktur, manager lapangan yang terbagi menjadi pengawas meja dan pengawas muat beserta anggota nya, manager keuangan yang memiliki anggota dan ganis kayu olahan dan kayu bulat yang mempunyai peran serta fungsi masing-masing. CV Basit Eshan Abadi berjenis usaha dalam bidang penggergajian dan palet kayu. Kegiatan usaha CV. Basit Eshan Abadi adalah izin

usaha industri primer hasil hutan kayu yang mengolah kayu bulat menjadi kayu gergajian kapasitas produksi sebesar 6.000 m³ per tahun dan palet kayu kapasitas sebesar 2.000 m³ per tahun. Kegiatan eksisting yang dilakukan oleh CV. Basit Eshan Abadi meliputi beberapa aspek yaitu : penerimaan tenaga kerja, mobilisasi bahan baku kayu, kegiatan produksi dan penanganan limbah. Skala besaran adalah batas ukuran jenis usaha atau kegiatan yang ditinjau berdasarkan kapasitas produksi, luasan lahan usaha yang dimanfaatkan, pemenuhan kebutuhan energi air bersih dan listrik juga beserta proses produksinya (Hasil wawancara Wakil Direktur Raviko, 13 Juni 2021).

Tabel III.2

Luas Lahan CV. Basit Eshan Abadi

NO	Jenis Penggunaan Lahan	Luas Lahan (m ³)
1.	Area Produksi	112
2.	Area Stock Kayu	288
3.	Area Stock Hasil Produksi	400
4.	Area Gerinda	35
5.	Kantor	16
6.	Mess Karyawan	80
7.	Kantin	54
8.	Mushola	35
9.	Parkiran	450

10.	RTH	2.000
11.	Area Terbuka	2.574,15
	Total	6.000,15

Sumber : Data Olahan Lapangan Tahun 2021

CV Basit Eshan Abadi membutuhkan sumber energi berupa listrik untuk menunjang kegiatan operasional yang berlangsung. Tenaga listrik yang ada berupa listrik yang berasal dari jaringan PLN dengan daya sebesar 5500 kWh. Proses persiapan material mulai dari kayu bulat menjadi kayu belah dengan menggunakan mesin bandsaw, lalu menjadi papan dan balok dengan menggunakan mesin pemotong. Kemudian papan atau balok tersebut ditumpuk dan disimpan untuk sementara sebelum diangkut dan dibawa ke pihak konsumen yang membutuhkan untuk peruntukan bahan baku produksi lainnya. Jumlah mesin potong yang digunakan adalah sebanyak dua unit yang merupakan mesin kendaraan truk yang telah dimodifikasi sedemikian rupa. Bahan bakar yang dipergunakan untuk mengoperasikan mesin potong adalah bahan bakar solar dengan kebutuhan berkisar enam sampai dengan tujuh liter per hari untuk masing-masing unit mesin, sedangkan untuk perawatan berkala dilakukan pergantian oli dengan kebutuhan delapan sampai dengan tiga belas liter per bulan. Kayu yang sudah diletakan wajib :

- a. Kayu harus disimpan di tempat yang aman dari segala macam bentuk gangguan
- b. Kayu disusun secara rapi, tidak dibiarkan berserakan sembarangan
- c. Kayu harus dijaga kualitas nya

Tabel III.3

Jenis Mesin yang Digunakan di Dalam CV. Basit Eshan Abadi

NO	Jenis Mesin	Merk	Unit
1.	Bandsaw	Gelugur 44	4
		Fuso	4
2.	Bandsaw	Tongyang 36	1
		Colt Diesel	1
3.	Gerinda	SKS	1
4.	Genset	Dompeng 19 PK	2
5.	Chainsaw	Steel	2
	Truck	Mitsubishi	2
		Counter Ps 125	2

Sumber : Data Olahan Lapangan Tahun 2021

Sebelum dibuat atau dipotong menjadi pallet, bahan baku palet dari hasil pengolahan kayu harus dikeringkan dulu agar kadar air dalam bahan tersebut tidak terlalu basah. Proses pengeringan ini bertujuan agar bahan tidak menjamur dan tidak keropos sehingga menghasilkan kayu yang berkualitas dan kuat. Dalam proses pembuatan pallet , bahan yang sudah dikeringkan kemudian dipotong sesuai dengan ukuran palet. Dimensi palet yang akan di produksi berukuran 800x 1.200 x 140 mm. Setelah proses pemotongan dan pembelahan dilakukan tersebut dikirim ke bagian penyerutan. Proses ini bertujuan untuk menghilangkan serabut

kasar dari permukaan papan dan balok yang akan dijadikan palet. Setelah proses penyerutan kemudian bahan dikirim ke bagian perakitan. Di bagian ini bahan dari proses pemotongan dan penyerutan lalu dirakit menjadi palet. Setelah proses perakitan selesai dilakukan palet kayu tersebut kembali dikeringkan ke dalam oven dengan menggunakan suhu tinggi. Selanjutnya palet tersebut dilakukan pengecakan kembali yang bertujuan untuk menghindari ukuran dan kualitas yang tidak sesuai dengan permintaan pasar.

Kesehatan dan keselamatan kerja yang telah diterapkan di CV. Basit Eshan Abadi adalah :

- a. Menggunakan alat pengaman bagi para pekerja
- b. Mengatur kecepatan kendaraan angkut yang membawa alat kerja tidak lebih dari 30-40 km/jam terutama jika melewati pemukiman
- c. Muatan yang dibawa tidak melebihi kesehatan turk dan kelas jalan yang dilalui
- d. Pemasangan rambu batas kecepatan kendaraan
- e. Menyiram tumpukan serbuk kayu pada musim panas/kemarau agar tidak menyebar ke area lain
- f. Melakukan pengujian udara emisi pada mesin produksi saran pendukung lain nya seperti oven
- g. Melakukan perawatan rutin pada mesin produksi
- h. Memasang plastk/terpal pelindung di sekitar meja pemotong

- i. Mewajibkan pada pekerja untuk memakai alat-alat keselamatan kerja seperti ear plug untuk meredam bunyi yang keras
- j. Melakukan pengisolasian pada sumber kebisingan di lokasi tempat bekerja
- k. Menampung tumpahan oli saat proses pergantian oli

Pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja di CV. Basit Eshan Abadi juga harus memperhatikan hal mengenai : Standar keamanan kerja yang sering disebut dengan norma keselamatan kerja menggabungkan kesejahteraan kerja yang diidentifikasi dengan mesin, perangkat kerja, material, tindakan kerja, kondisi lingkungan kerja, iklim, dan cara menangani pekerjaan, Standar kesehatan yang sering dengan norma kesehatan kerja mencakup pemeliharaan dan peningkatan keamanan/kesehatan, pengaturan obat-obatan untuk pekerja, dan posisi prinsip-prinsip nya. Stnadar/norma kerja sebagai jaminan hak-hak kerja secara keseluruhan, baik meliputi pengaturan upah, cuti, kehormatan, maupun agama dalam mendukung pelaksanaan pekerja. Standar/norma kecelakaan kerja melalui pemberian pengobatan atau pemulihan karena kecelakaan kerja atau berpotensi mengalami penyakit akibat pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Andriani (2014:31-32), Pemanfaatan pelaksanaan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja dapat dikumpulkan sebagai norma keselematan kerja, yang berkaitan dengan para pekerja. Kemudian kesehatan dan keselamatan kerja wajib dilaksanakan karena menyangkut dengan hati nurani sebagai insan manusia, atas perintah undang-undang dan adanya dorongan dari faktor ekonomi. Pekerja buruh yang mengalami kecelakaan kerja disaat melakukan pekerja berhak

untuk di bawa kerumah sakit (ditanggung seluruh biaya pengobatan), menanggung semua kebutuhan dan keperluan pekerja yang mengalami kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja termasuk penyakit yang harus dihadapi oleh pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Komitmen perlindungan kecelakaan kerja ini ditanggung sepenuhnya oleh pelaku usaha/pengusaha. Pelayanan kesehatan diusulkan untuk memperluas kemanfaatan angkatan kerja agar dapat menyelesaikan kewajibannya dalam bekerja dengan baik sebagaimana yang diharapkan. Komitmen perlindungan perawatan kesehatan ini ditanggung oleh pengusaha. Kondisi situasi kerja yang terlindungi dan terbuka harus dirasakan oleh pekerja di suatu perusahaan. Iklim kerja harus diperhatikan untuk pendinginan karena dapat mempengaruhi suhu udara di ruang kerja, mengingat tubuh manusia terus menerus menghasilkan panas sehingga dapat mengganggu pekerjaan. Upaya pengendalian suhu udara di ruang kerja harus dibantu melalui pengontrol udara.

Tujuan yang bisa dirasakan/didapat ketika pelaku usaha/pengusaha melaksanakan kesehatan dan keselamatan kerja yakni : meningkatkan semangat pekerja dengan giat, terhindar dari ancaman kecelakaan kerja yang bisa membahayakan jiwa/nyawa para pekerja, mengurangi pengeluaran pada perusahaan dalam hal menangani masalah kecelakaan kerja yang telah dialami oleh pekerja.

Tabel III.4

Daftar Alat Pengaman CV. Basit Eshan Abadi

NO	Nama Barang	Jumlah
1.	Kotak Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan	2 Buah
2.	Alat untuk memadamkan api	5 Buah
3.	Helm	30 Buah
4.	Sarung tangan	60 Buah
5.	Sepatu boot	30 Buah
6.	Baju warepack	20 Buah
7.	Masker	60 Buah

Sumber : Data Olahan Lapangan Tahun 2021

Menurut Wjarnako (2014:99-100), Alat perlengkapan pelindung diri adalah perangkat yang dapat memastikan pekerja bekerja secara aman, yang berfungsi untuk melindungi tenaga kerja dari risiko fisik dan risiko gabungan. Alat perlengkapan pelindung diri adalah sekumpulan peralatan yang dapat mengamankan seseorang dalam pekerjaannya dari ancaman kecelakaan kerja. Alat perlengkapan pelindung diri wajib digunakan dalam memulai suatu pekerjaan dan strategi kerja yang aman. Selain itu juga digunakan untuk melindungi pekerja dari cedera atau penyakit yang disebabkan oleh kontak dengan bahaya di lingkungan kerja, terlepas dari apakah sintetis, alam, radiasi, fisik, listrik, mekanik dan lain-lain. Ada beberapa hal yang membuat perangkat pelindung diri menjadi efek yang buruj, misalnya berkurangnya kegunaan kerja

karena sakit atau kecelakaan yang dialami pekerja karena tidak menggunakan perlengkapan pertahanan diri. Oleh karena itu, perangkat kerja pelindung diri harus memiliki prasyarat yang akan digunakan di lingkungan kerja harus fokus pada beberapa hal, khususnya :

- a. Beratnya perangkat pelindung diri harus ringan seperti yang diharapkan dan perlengkapan tidak boleh menimbulkan rasa yang tidak enak digunakan
- b. Perangkat harus digunakan dengan cekatan/fleksibel
- c. Perlengkapan pertahanan diri harus kuat untuk penggunaan jangka waktu yang panjang
- d. Perlengkapan pertahanan diri tidak menyebabkan ancaman bagi pekerja

Perangkat pelindung diri terdiri dari peralatan yang melindungi penggunaannya dari luka tertentu. Perlengkapannya harus digunakan secara teratur dalam hal persiapan produksi kayu di CV. Basit Eshan Abadi. Perlengkapan pertahanan diri utama yang digunakan termasuk masker (untuk melindungi dari debu serbuk kayu), kacamata, sarung tangan, dan sepatu. Pelindung kepala dan pelindung telinga bersifat wajib, bergantung pada interaksi kerja. Motivasi mendasar di balik penggunaan perangkat perlengkapan pelindung diri antara lain, adalah untuk mencegah kecelakaan kerja karena siklus kerja. Kecelakaan dan luka sebagian besar disebabkan oleh alat pemutar, alat pemotong dan gunting, seperti halnya perawatan material kayu dan kecelakaan kendaraan, sedangkan tangan terjepit, jari patah, pencopotan, dan gangguan penglihatan merupakan kecelakaan yang sering ditemukan dalam hal mengolah kayu.

Tabel III.5

Pekerja CV.Basit Eshan Abadi Yang Mengalami Kecelakaan Kerja

NO	Nama	Kecelakaan Kerja
1.	Andi	Kaki Terkilir
2.	Rozi	Tangan Terkilir
3.	Broto	Tertimpa Kayu
4.	Parlan	Tertimpa Kayu
5.	Asin	Tertimpa Kayu
6.	Bakri	Tertimpa Roda Angin Sawmill

Sumber : Data Olahan Lapangan Tahun 2021

Sebuah kecelakaan kerja mungkin saja bisa terjadi karena beberapa sebab. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pekerja di CV. Basit Eshan Abadi penyebab utama pekerja mengalami kecelakaan kerja yaitu karena kurangnya pengalaman serta mengangkat beban terlalu berat sehingga terjadilah kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja mempunyai suatu penerapan teori yang bernama teori domino seperti : kebiasaan pekerja yang lalai, kesalahan pekerja dalam melakukan pekerjaan dengan tidak mengikuti instruksi yang telah diberikan, keadaan di suatu lingkungan tempat berkerja tidak nyaman sehingga mempengaruhi terjadinya kecelakaan kerja. Penyebab kecelakaan secara keseluruhan disebut sebagai tanggung jawab atau kerjasama dari perusahaan dengan pekerja untuk mendorong pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja seperti: Orang atau pekerja yang sebenarnya, Kondisi lingkungan kerja, dorongan kerja dan iklim, Ketiadaan

informasi dan kemampuan, Kegagalan untuk bekerja secara fisik, Kehancuran tubuh karena ketidakmampuan yang tidak terdeteksi, Kelemahan dan kelelahan, Perspektif dan perilaku yang berisiko, Kekacauan dan stres karena teknik kerja baru yang tidak dapat dirasakan. Berkurangnya semangat angkatan kerja dalam mengurus pekerjaan, Ketidaktahuan angkatan kerja, Tidak adanya inspirasi kerja dari angkatan kerja, Tidak adanya skill dalam pemenuhan pekerjaan.

Menurut Manan (2009:32-33), Eksekusi/Pelaksanaan dicirikan sebagai tindakan tertentu yang diselesaikan untuk memahami pengaturan atau program dalam kenyataan. Pelaksanaan adalah pilihan pengaturan dasar, biasanya sebagai undang-undang, tetapi juga dapat muncul sebagai permintaan atau pilihan hukum. Pelaksanaan adalah interaksi sebagai rangkaian latihan, yang dimulai dari strategi untuk mencapai suatu tujuan, kemudian, pada saat itu, pengaturannya ditentukan dalam suatu program dan usaha. Pelaksanaan adalah interaksi rangkaian latihan tindak lanjut program atau strategi yang terdiri dari penentuan, langkah-langkah atau strategi kunci dan operasional yang menjadi kenyataan untuk mencapai tujuan program yang telah ditetapkan. Pelaksanaan adalah tindakan yang dilakukan oleh kantor atau asosiasi secara teratur, teratur dan terarah untuk mencapai tujuan normal, atau operasional atau strategi menjadi kenyataan untuk mencapai tujuan program yang telah ditetapkan. Hal-hal yang dapat meningkatkan terwujudnya suatu pelaksanaan yang baik adalah :

- a. Interaksi merupakan program yang dapat dilaksanakan dengan baik jika diketahui oleh pelaksana. Hal ini mengkhawatirkan cara penyampaian data, kejelasan data dan konsistensi data yang disampaikan.

- b. Aset sumber daya untuk situasi ini mencakup empat bagian, khususnya kepuasan jumlah dan kualitas, data yang diperlukan secara dinamis atau kekuatan yang memadai untuk menyelesaikan tugas yang diperlukan dalam pelaksanaan.
- c. Sikap dan kewajiban terhadap pelaksanaan program, khususnya dari para pekerja yang melaksanakan program, khususnya program pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja

CV. Basit Eshan Abadi untuk menghindari/mencegah terjadinya kecelakaan akibat kerja sebaiknya sebelumnya menerima tenaga kerja yang baru, pekerja tersebut sudah terlatih terlebih dahulu atau mengikuti program pelatihan kerja. Peningkatan, pemajuan, dan penataan tenaga kerja yang berbakat harus dilakukan melalui upaya pembinaan, pendidikan dan persiapan, ketiga hal tersebut saling berkaitan, namun pada dasarnya persiapan mengandung komponen pelatihan kerja. Persiapan adalah interaksi yang menggabungkan suatu kemajuan kegiatan atau usaha yang dilakukan dengan sengaja melalui pemberian bantuan kepada pekerja yang dilengkapi dengan keahlian pekerja sekaligus, dengan maksud penuh untuk meningkatkan kapasitas kerja para pekerja.

Menurut Fauzi (2011:61), Persiapan keterampilan tidak dapat dibedakan dari persiapan untuk pelatihan kerja, karena melatih sumber daya manusia yang berkualitas menjadi lebih baik dari yang diharapkan oleh para pengusaha. Persiapan pelatihan kerja adalah pengaturan dari kerangkabsecara keseluruhan. Jika pengajaran yang tepat lebih menekankan pada penataan dan peningkatan karakter, bakat, perspektif, pola pikir, informasi, pengetahuan, kekuatan logika

dan imajinasi. Persiapan kerja lebih menonjolkan kemampuan yang disebut metodologi yang dipoles. Persiapan pelatihan kerja harus secara konsisten diidentikkan dengan dunia kerja dan kebutuhan kerja, sehingga persiapan kerja akan lebih mudah berkembang. Persiapan pelatihan pekerjaan menjadi sangat penting untuk dilakukan.

Persiapan pelatihan kerja dimaksudkan untuk merencanakan dan membina tenaga kerja, baik primer yang memiliki kapasitas dalam melakukan pekerjaan, kapasitas untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, kapasitas untuk melakukan komitmen kewajibannya dan kapasitas terlatih yang besar. Program persiapan memiliki tiga fase gerakan yang meliputi: Penilaian kebutuhan persiapan yang alasannya ada adalah untuk mengumpulkan data untuk memutuskan apakah program persiapan diperlukan, Peningkatan persiapan program berarti merencanakan iklim persiapan dan menyiapkan strategi yang diharapkan untuk mencapai tujuan persiapan dan Penilaian penyusunan program yang telah dilakukan Maksudnya adalah untuk menguji dan mengevaluasi apakah program persiapan yang telah dilakukan berhasil siap untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pelaksanaan program persiapan pelatihan kerja mencakup komponen-komponen berikut: Menyiapkan target. Dalam mengatur dan mempersiapkan pelatihan kerja, hal utama yang perlu diperhatikan adalah penetapan tujuan. Adanya motivasi di balik pengajaran dan persiapan membuat pelatihan kerja dapat dikoordinasikan, terlepas dari apakah persiapan itu mengarah pada perluasan informasi, kemampuan atau ada tujuan yang berbeda. Manfaat mempersiapkan Setiap pelaksanaan tindakan diandalkan untuk mendatangkan manfaat bagi para

pencari kerja serta pekerja. Selain itu para peserta pelatihan yang akan menjadi pekerja di suatu perusahaan harus memenuhi prasyarat yakni pengetahuan mengenai suatu perusahaan yang akan dimasuki untuk bekerja, memiliki pengalaman kerja yang mumpuni, dan semangat kerja yang tinggi (Wirawan, 2009:11-12).

Pembina atau pendidik dalam hal pelatihan tenaga kerja sebagai moderator materi memegang peranan penting dalam kesempurnaan dan pencapaian program persiapan pelatihan kerja, sehingga mentor yang dipilih harus ahli dan memiliki kemampuan yang mumpuni. Syarat-syarat pembina yang dapat dijadikan bahan pertimbangan adalah: Sudah biasa ditetapkan sebagai pelatih yang ahli dalam suatu bidang tertentu serta memiliki karakter yang baik. Waktu persiapan pelatihan kerja, Lamanya waktu persiapan pelatihan kerja tergantung pada skill yang dimilikna seperti: Jumlah dan sifat kemampuan yang akan dipelajari dalam persiapan lebih banyak lebih baik, kapasitas yang akan diperoleh memerlukan persiapan yang lebih lama. Kapasitas belajar calon pekerja dalam mengikuti latihan persiapan. Pengumpulan anggota calon pekerja yang ingin belajar. Media edukatif, yaitu sarana bagi calon pekerja dan pembimbing. Media edukasi yang terkoordinasi dan kompleks akan membantu persiapan latihan dan dapat mempersingkat waktu. Bahan atau materi persiapan pelatihan kerja, Bahan yang diberikan kepada calon pekerja dalam instruksi dan persiapan harus disesuaikan dengan tujuan. Jika tujuannya untuk meningkatkan kemampuan para calon pekerja, materi yang diberikan harus sesuai serra fasilitas yang disediakan harus lengkap (Wawan, 2015:78).

Menurut Zainal (2015:106), Model atau teknik penyusunan, Pemanfaatan strategi penyusunan bergantung pada tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Model persiapan adalah jenis pelaksanaan persiapan di mana ada program persiapan pelatihan kerja dan teknik untuk pelaksanaannya yaitu :

- a. Pelatihan yang diadakan di ruangan khusus di luar tempat kerja biasa, dengan meniru kondisi kerja yang sebenarnya. Tujuan dari metode ini adalah untuk melatih tenaga kerja dengan benar. Materi yang diberikan difokuskan pada metode kerja, teknik produksi dan kebiasaan kerja
- b. Persiapan kerja sambil latihan, alasan strategi ini adalah untuk memberikan kemampuan yang dibutuhkan dalam pekerjaan tertentu sesuai permintaan kapasitas untuk pekerjaan itu. Pekerja langsung bekerja di tempat untuk belajar dan meniru tugas di bawah arahan bos/pengusaha
- c. Persiapan pelaksanaan pelatihan kerja sebelum penempatan bermaksud untuk menyiapkan tenaga kerja sebelum ditetapkan atau dibagikan kepada suatu perkumpulan untuk memberikan landasan keilmuan, menumbuhkan kekhususan nalar, dan menggunakan akal agar siap digunakan di suatu perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja.
- d. Mencontohkan dan memperagakan adalah teknik kegiatan yang dilakukan dengan menunjukkan dan mengungkapkan bagaimana melakukan suatu tugas pekerjaan melalui model atau tata cara bekerja yang di tunjukkan. Biasanya dilengkapi dengan gambar, teks, percakapan, rekaman.

Menyiapkan media pelatihan merupakan salah satu bagian yang berfungsi sebagai komponen pendukung siklus persiapan, dan membangkitkan semangat

untuk inspirasi belajar. Penentuan dan pemanfaatan media ini mempertimbangkan tujuan dan bahan penyiapannya. Aksesibilitas media itu sendiri dan kapasitas pelatih untuk memanfaatkannya. Macam-macam media dalam program penyusunan pelatihan kerja yang disesuaikan dengan eksplorasi ini adalah: Benda nyata, Barang Asli atau Barang Nyata dapat berupa contoh makhluk hidup atau contoh benda tak hidup. Model adalah objek yang merupakan peniruan dari benda asalnya. Model kerja di mana bagian-bagiannya dapat dipamerkan atau siklus fungsinya ditampilkan. Gambar adalah media yang merupakan perambatan struktur menjadi dua dimensi. Media gambar dapat berupa spanduk, dan gambar yang sebenarnya. Media cetakan papan media ini sebagai papan sebagai sarana yang bersifat informatif, misalnya papan tulis. Media yang diproyeksikan sebagai gambar yang diantisipasi dan dapat dilihat di layar oleh para pekerja. Media penglihatan dan pendengaran sifat-sifatnya dapat dilihat dan didengar. Media cetak adalah bahan cetak seperti buku. (Sinambela, 2016:37-38).

Dari beberapa gambaran di atas tentu saja persiapan pelatihan kerja adalah sebuah cara yang berfokus pada upaya yang individu pekerja agar dapat melakukan suatu pekerjaan. Melalui persiapan akan benar-benar ingin mengurangi akibat buruk yang ditimbulkan oleh tidak adanya informasi, kemampuan, dan tidak adanya kepastian atau keterbatasan wawasan individu atau kelompok tertentu. Dari penjelasan di atas cenderung disimpulkan bahwa penyusunan kemampuan adalah dorongan untuk merencanakan sumber daya manusia melalui siklus instruktif, untuk meningkatkan kapasitas atau kemampuan yang unik, dengan menciptakan bagian-bagian dari kapasitas dan karakter ilmiah

baik secara terpisah maupun dalam kelompok agar lebih bermanfaat yang dapat mengurangi ancaman kecelakaan bagi pekerja.

Menurut Kadir (2004:67), Manusia sebagai makhluk yang saling membutuhkan selalu berhubungan dengan satu sama lain, akibatnya secara sengaja atau tidak disadari manusia secara konsisten menyelesaikan kegiatan yang halal/perbuatan hukum dan hubungan hukum. yang terdiri dari hubungan antara orang dan orang, antara orang dan masyarakat atau antara satu masyarakat dengan masyarakat lainnya. Dalam hubungan yang sah ini, hak dan kewajiban salah satu pihak diperebutkan dengan hak dan kewajiban pihak lain. Hubungan yang sah akan memberikan hak dan komitmen yang telah diatur oleh undang-undang dan pedoman, sehingga bila disalahgunakan akan membawa si pelanggar dituntut di pengadilan. Mengingat hal tersebut, untuk mengurangi agar tidak terjadinya perselisihan, maka ada hukum yang mengatur dan menjamin kepentingan-kepentingan tersebut, maka inilah yang disebut dengan keamanan/perlindungan hukum.

Menurut Ishaq (2009:41-43), Kepastian perlindungan hukum merupakan komponen utama dalam suatu kondisi hukum. Hal ini dianggap penting, mengingat dalam penyelenggaraan suatu negara juga akan ada undang-undang yang mengatur setiap penduduknya. Dalam hal apapun, suatu negara dan penduduknya akan ada hubungan yang setara, yang membawa adanya hak dan komitmen kewajiban antara satu sama lain, dan perlindungan oleh hukum adalah salah satu hak yang harus diberikan oleh suatu negara kepada penduduknya. Keamanan yang sah secara tegas diidentikkan dengan gagasan hukum dan

ketertiban, dengan alasan bahwa pengenalan gagasan tersebut adalah tujuan untuk memahami dan memastikan kebebasan dasar bagi para pekerja dan menjalankan kewajibannya dan mendapatkan haknya. Makna keamanan perlindungan hukum menyiratkan rasa aman atau demonstrasi untuk mengamankan. Hukum adalah sekumpulan ketetapan atau peraturan yang mempunyai kandungan umum dan pengaturan, bersifat umum karena berlaku untuk semua orang, dan menstandarisasi karena mereka mengetahui apa yang harus dilakukan, apa yang tidak boleh dilakukan atau seharusnya dilakukan dan memutuskan bagaimana menjalankan konsistensi dengan prinsip-prinsip. Perlindungan hukum sebagai standar yang sah serta mengandung aturan, komitmen, dan larangan. Perlindungan terhadap hukum dibagi menjadi :

- a. Perlindungan terhadap hukum secara preventif ialah perlindungan hukum yang mempunyai sifat pencegahan yang lebih utama, agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Tindakan pencegahan ini sangat diperlukan agar bisa menjadi pembelajaran karena lebih baik mencegah daripada mengobati. Perlindungan hukum ini diharapkan dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja yang bergantung pada peluang kegiatan. Hal ini juga mendesak otoritas pemerintah publik untuk lebih berhati-hati dalam mengambil keputusan, dengan alasan bahwa individu pekerja juga dapat mengajukan kritik atau diminta pendapatnya terhadap pilihan yang telah ditentukan. Perlindungan hukum secara preventif ini berencana untuk mencegah terjadinya suatu masalah atau perselisihan. Ini tertuang dalam undang-undang dan pedoman yang sepenuhnya dimaksudkan untuk

mencegah pelanggaran dan memberikan batasan dalam menyelesaikan suatu permasalahan di dalam hubungan kerja.

- b. Perlindungan terhadap hukum secara menekan/represif berharap untuk menentukan suatu masalah yang harus diselesaikan. Perlindungan hukum yang bersifat menekan ini biasanya berbentuk pemberian sanksi akibat dilanggar suatu aturan hukum. Perlindungan ini merupakan solusi terakhir sebagai seperti pemberian denda, penahanan, dan hukuman tambahan yang diberikan jika adanya pelanggaran. Jika sanksi denda tersebut tidak di bayar maka dapat dikenakan sanksi hukum.

Aturan keamanan prinsip perlindungan hukum yang sah terhadap kegiatan pemerintah dimulai dari gagasan pengakuan dan perlindungan kebebasan dasar mengingat fakta bahwa menurut sejarah dari barat, pengenalan gagasan sehubungan dengan pengakuan dan jaminan kebebasan bersama ada pada penetapan komitmen kewajiban secara lokal, terutama pemerintah. Sudut pandang yang berlaku dalam gagasan barat tentang kebebasan dasar menonjolkan adanya hak dan peluang yang intrinsik dalam naluri manusia dan statusnya sebagai manusia, hak-hak ini atas negara atau lebih semua asosiasi politik dan bersifat total sehingga tidak dapat ditentang. Mengingat gagasan ini, analisis sering dibuat bahwa gagasan Barat tentang kebebasan dasar adalah gagasan individualistis. Kemudian, pada saat itu dengan pertimbangan hak sosial dan hak finansial sebagai hak sosial, ada kecenderungan untuk mulai menghilangkan ide individualistis dari ide Barat. Dalam menentukan standar perlindungan hukum yang berada di Indonesia, yang ditetapkan adalah Pancasila sebagai sistem

kepercayaan dan teori negara. Asal usul perlindungan hukum yang sah bagi individu di Barat bergantung pada gagasan tentang hukum adalah sebuah aturan yang harus dipenuhi serta mengenai pancasila. Perlindungan hukum terhadap kegiatan pemerintah dan pekerja dimulai dari gagasan pengakuan dan keamanan kebebasan dasar yang ditujukan untuk pembatasan (Dirdjosisworo, 2008:11-12).

Awal mula kepastian perlindungan hukum berasal dari perkembangan hukum Sebagaimana ditunjukkan oleh perkembangan hukum menyatakan bahwa hukum itu berasal dari Tuhan serta manusia juga bisa membuat aturan hukum, yang bersifat umum dan tidak henti-hentinya. Hukum dan etika tidak dapat dipisahkan. Karena merupakan cerminan dan pedoman di dalam dan di luar keberadaan manusia yang diakui melalui perlindungan hukum. Kepentingan hukum terhadap perlindungan hukum berkaitan dengan kebebasan dan kepentingan dasar para pekerja, sehingga hukum mempunyai kedudukan agar bisa melindungi serta memutuskan kepentingan pekerja yang harus dikuasai dan dilindungi.

B. Faktor Penghambat Dalam Pelaksanaan Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Bagi Pekerja di CV. Basit Eshan Abad

Selama pekerja di CV. Basit Eshan Abadi melakukan suatu pekerjaan, ada saat-saat ketika seorang individu pekerja menghadapi masalah dalam melakukan pekerjaannya. Kendala tersebut disebabkan oleh adanya hambatan baik dari luar maupun dari dalam yang dapat menimbulkan kecelakaan. Hambatan ialah penghalang dalam melakukan sesuatu dan tidak tercapainya suatu tujuan.

Hambatan memiliki arti penting dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan. Suatu tugas atau pekerjaan tidak akan selesai jika ada halangan yang mengganggu pekerjaan tersebut. Hambatan adalah kondisi yang dapat membuat pelaksanaan menjadi terganggu dan tidak selesai sesuai dengan yang diharapkan, terutama dalam hal pelaksanaan perlindungan hukum kesehatan dan keselamatan kerja. Batasan mengenai hambatan dibedakan menjadi empat macam, yaitu:

- a. Hambatan Intelektual yaitu terjadi ketika pekerja mengalami kendala dalam interaksi pembelajaran dan di lapangan saat melakukan pekerjaan
- b. Hambatan keturunan dan mental apabila pekerja mengalami gangguan mental saat bekerja
- c. Hambatan berdasarkan ide para pekerja yang tidak mau mematuhi peraturan yang berlaku di tempat nya bekerja

Ada kendala hambatan yang dihadapi CV. Basit Eshan Abadi dalam menjalankan kesehatan dan keselamatan kerja adalah :

- a. Tidak adanya kesadaran para pekerja akan bahaya pekerjaan yang dilakukan dan tidak setuju dengan penerapan hubungan kerja yang telah ditetapkan dan pekerja tidak berbakat sehingga kecelakaan kerja dapat terjadi, di sana-sini juga disebabkan oleh kecerobohan dalam bekerja. Kondisi berbahaya ini datang ketika pekerja buruh tidak tahu atau tidak hati-hati. Selain itu, faktor mental juga mempengaruhi terjadinya kecelakaan kerja, misalnya ada masalah di luar tempat kerja, misalnya pekerja buruh yang sedang sakit atau sedang dalam pemulihan dari penyakit, masalah keluarga dan berbagai masalah lainnya.

- b. Kelambanan serta kemalasan pekerja dalam memanfaatkan dan menggunakan alat pengaman yaitu alat pelindung diri untuk menghindari bahaya kecelakaan kerja, misalnya : terkilir, tertimpa kayu, udara tidak stabil karena terhirup serbuk kayu, dan lain-lain.
- c. Faktor tanggung jawab strategi kesehatan dan keselamatan kerja yang menyebabkan rendahnya pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja bagi kerangka pelaksana di perusahaan mengingat belum adanya kekokohan dari perusahaan untuk menerapkan sanksi bagi pelanggar yakni pekerja yang melakukan pekerjaan lebih dari satu kali melakukan kesalahan.
- d. Kurang nya kekompakan sesama pekerja dalam hal melaksanakan penerapan kesehatan dan keselamatan kerja di suatu perusahaan agar terhindar dari kecelakaan kerja
- e. Adanya anggapan pekerja bahwa memakai/menggunakan alat perlengkapan pelindung diri pada saat melakukan pekerjaan tidak terlalu penting sehingga bisa mengancam keselamatan para pekerja
- f. Rendahnya faktor dari pemerintah dalam hal untuk mengawasi setiap perusahaan mengenai bagaimana pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja apakah telah sesuai dengan standar atau belum.

Penerapan pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja biasanya disebut dengan keamanan lebih utama. Pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja harus mencakup :

- a. Jenis Pekerjaan

- b. Penunjukan penanggung jawab Kesehatan dan keselamatan kerja di lapangan
- c. Perencanaan norma kesehatan dan keselamatan kerja yang dapat diterapkan untuk menangani pekerjaan
- d. Pengarahan kesehatan dan keselamatan kerja dan persiapan kesehatan dan keselamatan kerja bagi seluruh pekerja
- e. Mengadakan rapat membahas tentang bagaimana kinerja pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja
- f. Melakukan pengecekan terhadap alat perlengkapan yaitu alat pelindung diri apabila sudah tidak layak di gunakan atau sudah rusak

Menurut penulis faktor yang menyebabkan sulitnya terpenuhi pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja adalah :

- a. Tidak adanya persetujuan di tempat kerja apabila melanggar ketentuan kesehatan dan keselamatan kerja diberikan sanksi
- b. Otorisasi/sanksi yang diberikan oleh pemerintah terhadap para pelanggar kesehatan dan keselamatan kerja sangat ringan
- c. Pengawasan kesehatan dan keselamatan kerja di lapangan kerja tidak secara menyeluruh
- d. Besarnya biaya yang harus dikeluarkan untuk menerapkan pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja di suatu perusahaan
- e. Pedoman ketentuan kesehatan dan keselamatan kerja yang terlalu banyak sehingga pekerja sulit untuk mengikutinya secara penuh
- f. Minimnya pengatuhuan pekerja terhadap resiko kecelakaan kerja

- g. Para pekerja yang bersifat kontrak tidak tetap
- h. Informasi mengelola di dalam perusahaan rendah mengenai tingkat kesehatan dan keselamatan kerja

Kinerja dari para pekerja merupakan hasil terhadap keamanan dan kesejahteraan yaitu mengenai batasan kerja yang menghambat pekerja, tanggung jawab pekerja terlalu tinggi dan situasi lingkungan kerja yang tidak aman. Batasan hambatan terhadap pekerjaan adalah kemampuan seorang pekerja untuk melakukan tugasnya dengan baik pada suatu lingkungan kerja dalam waktu tertentu. Kapasitas tenaga kerja tergantung pada status kesehatan sebelum bekerja, postur tubuh, tinggi badan, jenis kelamin, usia, status kesehatan, dll. Tanggung jawab adalah suatu kondisi yang membebani pekerja baik secara nyata maupun tidak nyata dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kondisi tersebut dapat diperparah oleh kondisi alam yang tidak benar-benar stabil.

Hal tersebut jika di jalankan dengan sempurna maka dapat meningkatkan kesejahteraan dan efisiensi pekerja yang ideal dapat dicapai. Kemudian lagi, jika terjadi kerancuan, dapat menyebabkan kondisi medis dan keselamatan kerja yang menjadi terganggu sehingga dapat menimbulkan kecelakaan kerja. Kapasitas sumber daya manusia ialah kapasitas terkoordinasi dari kekuatan penalaran dan kekuatan aktual, perilaku dan karakter yang ditentukan oleh keturunan dan iklim. Sifat sumber daya manusia yang bagus adalah sumber daya manusia yang dapat menghasilkan nilai dengan memanfaatkan energi seperti pengetahuan, daya cipta, dan pikiran kreatif. Kapasitas sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam tercapainya suatu tujuan, semakin tinggi kapasitas sumber daya manusia

maka semakin baik pula pelaksanaan pekerjaan yang tercipta. Sumber daya manusia yang memadai dapat membuat dan menghasilkan pemikiran, memiliki daya cipta, melangkah, dapat mengurus masalah, memiliki wawasan, kemampuan dan penguasaan merupakan penampilan individu yang potensial dan berkualitas, yang harus digerakkan. Kapasitas sumber daya manusia dipengaruhi oleh :

- a. Pengetahuan Informasi adalah kemampuan yang digerakkan oleh pekerja yang lebih berada pada wawasan dan daya pikir para pekerja
- b. Ketrampilan teknis bidang tertentu yang dimiliki oleh pekerja
- c. Kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pekerja yang meliputi loyalitas, disiplin, kerjasama, dan tanggung jawab

Kapasitas sumber daya manusia merupakan isu penting yang layak menjadi pertimbangan asosiasi perusahaan, mengingat kapasitas sumber daya manusia dipandang layak untuk memperluas kerjasama individu atau pekerja dalam perusahaan. Kapasitas sumber daya manusia pekerja untuk tetap bertahan dan bekerja di dalam perusahaan. Kapasitas sumber daya manusia yaitu pekerja bisa ditentukan dari kinerja presentasinya. Jumlah sumber daya manusia yang besar, jika dapat difungsikan dengan baik dan teratur, akan sangat membantu perkembangan perusahaan.

Kekayaan kapasitas sumber daya manusia saat ini mengharuskan organisasi perusahaan/lingkungan kerja untuk mempertimbangkan bagaimana menggunakannya secara ideal, dengan tujuan agar kapasitas sumber daya manusia menjadi berkualitas. Untuk menjamin aksesibilitas kapasitas sumber daya

manusia yang bernilai di lingkungan kerja, diperlukan pembelajaran yang berkualitas dan memadai. Saat ini kapasitas sumber daya manusia masih dianggap rendah, baik dari sisi kapasitas keilmuan maupun kemampuan khusus. Isu yang dihadapi saat ini adalah bagaimana menjadikan kapasitas sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat dilaksanakan secara ideal dan tujuan organisasi/lingkungan kerja dapat tercapai. Rendahnya tanggung jawab pengurus pekerja buruh. Tanggung jawab adalah usaha yang kuat agar dapat mendorong seseorang untuk mewujudkannya. Tanggung jawab dapat dianggap sebagai ujung tombak pelaksanaan suatu kerangka administrasi karena pusat dari pelaksanaan proyek yang dibuat adalah tanggung jawab. Tanggung jawab harus dimulai dari direktur. Tanggung jawab diakui sebagai pendekatan yang tersusun, jelas dan lugas. Dorongan kuat untuk tetap menjadi bagian dari pekerja. Pekerja sepenuh hati dalam bekerja untuk perusahaan dan menganggap perusahaan sebagai lingkungan kerja yang layak. Semangat untuk berbenah diri di dalam bekerja. Nyaman yang dirasakan pekerja buruh membuat buruh terdorong untuk konsisten tampil lebih baik dalam melakukan pekerjaannya. Pengakuan kualitas pekerja. Pekerja buruh merasa bahwa kualitas yang diterapkan terus-menerus setara dengan imbalan upah yang diterima oleh pekerja. Keinginannya untuk tetap tinggal di perusahaan membuat para pekerja melakukan upaya yang layak dalam melakukan kewajiban mereka sehingga tujuan organisasi tercapai. Manajemen Keamanan keselamatan kerja dan Kesehatan kerja yang masih rendah. Pengawasan adalah cara untuk memperhatikan cara menyelesaikan semua latihan

untuk memastikan bahwa semua pekerjaan berjalan sesuai rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Kapasitas dalam kesehatan dan keselamatan kerja pelaksana adalah kapasitas untuk memutuskan sejauh mana pekerja sesuai dengan pendekatan/pedoman yang telah ditetapkan oleh inisiatif untuk meningkatkan produksi pekerja, terutama yang diidentifikasi terkait kesejahteraan. Jika pelaksanaan peraturan/pedoman tersebut tidak disertai dengan pengawasan dan kewenangan yang tegas dan konsisten, maka pada saat itu strategi/pedoman tersebut tidak akan berjalan sesuai dengan bentuknya. Persyaratan hukum yang tidak ideal terhadap pelanggaran kesehatan dan keselamatan kerja. Mengingat pengaturan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan dan kesehatan kerja disebutkan bahwa orang yang menyalahgunakan pengaturan ini dapat dijerat dengan pidana. Pelaksanaan kewenangan hukum dapat menginstruksikan secara solid, dan mengendalikan dua organisasi/lingkungan kerja, pelopor, dan para pekerja Bagaimanapun sebenarnya persyaratan hukum tidak ideal, sehingga banyaknya perusahaan yang mengalami hambatan dalam hal pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, maka penulis menarik kesimpulan :

1. Pelaksanaan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja bagi pekerja di CV. Basit Eshan Abadi sudah cukup baik, hanya saja ada beberapa karyawan yang mengalami kecelakaan kerja di saat melakukan pekerjaan yang disebabkan oleh beberapa faktor, faktor yang paling utama ialah adanya unsur kelalaian dari pekerja itu sendiri karena tidak mengindahkan instruksi dari bos/pengusaha ditempat ia bekerja tersebut. Kesehatan dan keselamatan kerja yang telah diterapkan di CV. Basit Eshan Abadi dengan baik.
2. Hambatan yang dihadapi CV. Basit Eshan Abadi dalam menjalankan kesehatan dan keselamatan kerja adalah : Tidak adanya kesadaran pera pekerja akan bahaya pekerjaan yang dilakukan dan tidak setuju dengan penerapan hubungan kerja yang telah ditetapkan dan pekerja tidak berbakat.sehingga kecelakaan kerja dapat terjadi, di sana-sini juga disebabkan oleh kecerobohan dalam bekerja. Kondisi berbahaya ini datang ketika pekerja buruh tidak tahu atau tidak hati-hati. Selain itu, faktor mental juga mempengaruhi terjadinya kecelakaan kerja, misalnya ada masalah di luar tempat kerja, misalnya pekerja buruh yang sedang sakit

atau sedang dalam pemulihan dari penyakit, masalah keluarga dan berbagai masalah lainnya. Kelambanan serta kemalasan pekerja dalam memanfaatkan dan menggunakan alat pengaman yaitu alat pelindung diri untuk menghindari bahaya kecelakaan kerja, misalnya : terkilir, tertimpa kayu, udara tidak stabil karena terhirup serbuk kayu, dan lain-lain. Faktor tanggung jawab strategi kesehatan dan keselamatan kerja yang menyebabkan rendahnya pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja bagi kerangka pelaksana di perusahaan mengingat belum adanya kekokohan dari perusahaan untuk menerapkan sanksi bagi pelanggar yakni pekerja yang melakukan pekerjaan lebih dari satu kali melakukan kesalahan. Kurang nya kekompakan sesama pekerja dalam hal melaksanakan penerapan kesehatan dan keselamatan kerja di suatu perusahaan agar terhindar dari kecelakaan kerja

B. Saran

1. Pemerintah harus segera memperbaiki tata cara pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja dengan sistematis yakni harus diwajibkan setiap pekerja yang melakukan suatu pekerjaan untuk mengikuti ketentuan kesehatan dan keselamatan kerja yang telah ditetapkan. Memberi sanksi tegas terhadap para pengusaha yang tidak menerapkan kesehatan dan keselamatan kerja. Menerapkan aturan kepada seluruh pekerja agar dapat mematuhi komponen kesehatan dan keselamatan kerja yang berlaku di tempat kerja.

2. Dalam hal untuk menangani faktor yang menghambat terlaksananya kesehatan dan keselamatan kerja yaitu harus ada kerjasama dari pihak pemerintah, para pengusaha, dan pekerja guna menghindari kecelakaan kerja serta bisa melakukan upaya upaya seperti pencegahan dan upaya represif apabila telah terjadi kecelakaan kerja. Diberikan sosialisasi mengenai faktor penghambat terlaksana kesehatan dan keselamatan kerja agar dikemudian hari tidak terjadi lagi hambatan-hambatan. Untuk itu dibutuhkan kerja sama agar dapat terlaksananya kesehatan dan keselamatan kerja.

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

A.BUKU-BUKU

Abdul Hakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT, Raja Graffindo, Bandung, 2003

Abdul Kadir, Hukum dan Penelitian Hukum, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004

Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, Sinar Grafika, Jakarta, 2009

Agus Midah, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010

Amiruddin dan Zainal Asikin, Pengantar Metode Penelitian Hukum, PT Raja Graffindo Persada, Jakarta, 2016

Anizar, Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Industri. Graha Ilmu, Yogyakarta, 2009

Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta
Bagir Manan, Pelaksanaan Demokrasi Pancasila Dalam Pembangunan Jangka Panjang II, Sinar Press, Bandung, 2009

Bambang Joni, Hukum Ketenagakerjaan, Pustaka Setia, Bandung, 2013

Budiono S, Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Bunga Rampai, Yogyakarta, 2003

C.S.T Kansil, Pokok-pokok pengetahuan hukum dagang, Sinar Grafika, Jakarta, 2013

Darwan Prinst, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Citra Aditya Bhakti, Bandung, 2000

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Cet 2, Balai pustaka, Jakarta, 2008

Djoko Triyanto, Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa, Manda Maju, Bandung, 2004

Djumadi, Perjanjian Kerja Edisi Revisi, Sinar Grafika, Jakarta, 2008

Farida Hasyim, Hukum Dagang, SINAR GRAFIKA, Bandar Lampung, 2009

Fauzi, Mengelola Pelatihan Partisipatif, Penerbit Alfabeta, Bandung, 2011

Goernawan Oetomo, Pengantar Hukum Perburuhan dan Hukum Perburuhan di Indonesia, Grhadika Binangkit Press, Jakarta, 2004

Hadi Setia Tunggal, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Harvindo, Jakarta, 2009

Hardijan Rusli, Hukum Ketenagakerjaan, Ghalia Indonesia, Bogor, 2011

Hasibuan Malayu, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempat belas, Bumi Aksara, Jakarta, 2014

Helena Poerwanto dan Syaifullah, Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Sinar Grafika, Jakarta, 2005

Imam soeopomo, Hukum Ketenagakerjaan, Sinar Grafika, Jakarta, 2010

Ishaq, Dasar-dasar Ilmu Hukum, Sinar Grafika, Jakarta, 2009

L.Meily Kurniawidjaja, Teori dan Aplikasi Kesehatan Kerja, Sinar Grafika, Jakarta 2010

Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Rajawali Pers, Jakarta, 2001

Maimun, Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar, Pradynya Paramita, Jakarta, 2007

Nurul Dwi Andriani. Analisis Faktor-Faktor Penyebab Kecelakaan Kerja Ringan pada Pekerja Proyek Highrise Building, Ghalia Indonesia, Bandung, 2014

Oyo Sunaryo Mukhlas, Hukum Dagang di Indonesia, Rajawalipers, Bandung, 2012

Poltak Sinambela, Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2016

Rachmat Triyono, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Papas Sinar Sisanti, Jakarta, 2014

Ridley J, Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Penerbit Erlangga, Jakarta, 2004

Ridwan Khairandy, Pokok-Pokok Hukum Dagang Indonesia, Rajawali pers, Yogyakarta, 2013

Rivai Zainal, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik, Rajawali Press, Jakarta, 2015

Riyanto, Pedoman Praktis Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Industri Kontruksi, Mitra Wacana Medika, Jakarta, 2010.

Rudhin Prasetya Maatschap, Firma dan Persekutuan Komanditer, :Citra Aditya Bakti, Bandung, 2012

Rusli Hardjian, Hukum Ketenagakerjaan, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003

Sendjun H. Manulang, Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Sinar Grafika, Jakarta, 2008

Sendjun H. Manulang, Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan, Rineka Cipta, Jakarta, 2001

Setiawan, Pokok Pokok Hukum Perikatan, Putra Abardin, Bandung, Jakarta, 2007

Soedarjadi, Hak dan Kewajiban Pekerja Pengusaha, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2009

Soedjono Dirdjosisworo, Pengantar Ilmu Hukum, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008

Sucipto. Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Gosyen Publising, Yogyakarta, 2014

Suma'mur P.K, Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan, Rajawali press, Jakarta, 2001

Sumamur, Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan, PT. Gunung Agung, Jakarta, 2006

Suratman, Hukum Ketangakerjaan Indonesia, PT. Indeks, Jakarta, 2010

Syafrinaldi, Buku Panduan Penulisan Skripsi Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, UIR Press, 2017

Tarwaka. Keselamatan dan Kesehatan Kerja : Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja, Harapan Press, Surakarta, 2014

Wawan, Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi Dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan, Rajawali Press, Jakarta, 2015

Whimbo Pitoyo, Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan, Visi Media, Jakarta, 2010

Wijarnako. Alat Pelindung Diri dalam Pekerjaan, Sinar Grafika, Jakarta, 2014

Wirawan, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta, 2009

Yetty Komalasari Dewi, Pemikiran Baru Tentang Persekutuan Komanditer, Rajawali Pers, Jakarta, 2016

Zaeni Asyhadie, Pemutusan Hubungan Kerja, Dasar-dasar Hukum Perburuhan, PT. Raja Grafindo Persada, Cet.ke-5, Jakarta, 2004.

Zaeni Asyhadie, Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, Rajawali Pers Jakarta, 2008

Zainal Asikin dkk, Dasar-dasar Hukum perburuhan, PT.Raja Grafindo, Jakarta, 2001

B.PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Kitab Undang-Undang Hukum Dagang Stbl 1847

C.JURNAL

Fithriatus Shalihah, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM , Jurnal UIR Law Review Vol 01 No 02, 25 Oktober, UIR, Pekanbaru 2017.

Lidia Febrianti, Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Jurnal UIR Law Review Vol 01 No 01, 25 April, Pekanbaru 2017.

D. INTERNET

<http://pengertian+pelaksanaan&hl=en-US&prmd> di akses pada tanggal 10 November 2020 Pukul 13:21

<https://gajimu.com/main/pekerjaan-yanglayak/keselamatan-dan-kesehatan-kerja/pertanyaan-mengenai-keselamatan-dan-kesehatan-kerja-di-indonesia-1di>
akses pada tanggal 10 November 2020 Pukul 18.24