

## TESIS

# PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP ANAK BUAH KAPAL DALAM TANGGUNG JAWAB PEMILIK USAHA SPEEDBOAT MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 1 TAHUN 1970 TENTANG KESELAMATAN KERJA ( studi kasus *speedboat* tujuan Mandah ke Tembilahan )

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Magister Hukum (M.H.)



OLEH :

NAMA	: INDRA
NOMOR MAHASISWA	: 171022182
BIDANG KAJIAN UTAMA	: HUKUM BISNIS

PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU HUKUM  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU  
2020

TESIS

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP ANAK BUAH KAPAL  
DALAM TANGGUNG JAWAB PEMILIK USAHA SPEEDBOAT  
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 1 TAHUN 1970  
TENTANG KESELAMATAN KERJA.  
(Studi Kasus Speedboat Tujuan Mandah Ke Tembilahan)

NAMA : INDRA  
NOMOR MAHASISWA : 171022182  
BIDANG KAJIAN UTAMA : HUKUM BISNIS

Telah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji  
Pada Tanggal 7 Desember 2020  
Dan dinyatakan lulus

**TIM PENGUJI**

Ketua

Sekretaris

Prof. Dr. Syafrinaldi, SH., MCL

Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H

Anggota

Anggota

Prof. Dr. Thamrin S. S.H., M.Hum

Dr. Admiral, S.H., M.H

Mengetahui  
Direktur Program Pascasarjana  
Universitas Islam Riau

Prof. Dr. H. Yusri Munaf, SH., M.Hum

## TESIS

# PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP ANAK BUAH KAPAL DALAM TANGGUNG JAWAB PEMILIK USAHA *SPEEDBOAT* BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 1 TAHUN 1970 TENTANG KESELAMATAN KERJA.

(Studi Kasus *Speedboat* Tujuan Mandah Ke Tembilahan)

NAMA : INDRA

NOMOR MAHASISWA : 171022182

BIDANG KAJIAN UTAMA : HUKUM BISNIS

Telah Diperiksa dan Disetujui Oleh Dosen Pembimbing:

Pembimbing I

Tanggal 2 April 2020

  
Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL

Pembimbing II

Tanggal 29 Feb 2020

  
Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H

Mengetahui:  
Ketua Program Studi

  
Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H

## BERITA ACARA BIMBINGAN TESIS

### Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap:

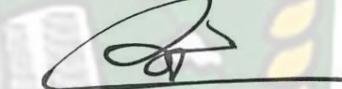
Nama : INDRA  
NPM : 171022182  
Bidang Kajian Utama : Hukum Bisnis  
Pembimbing I : Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL  
Pembimbing II : Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H  
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum terhadap Anak Buah Kapal dalam tanggung jawab pemilik usaha Speedboat Berdasarkan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja. (Studi Kasus Speedboat Tujuan Mandah Ke Tembilahan)

No	Tanggal	Berita Acara Bimbingan	Paraf	
			Pembimbing I	Pembimbing II
1	22 Januari 2020	<ul style="list-style-type: none"><li>• Perbaiki Latar Belakang</li><li>• Perbaiki Judul</li></ul>		✓
2	10 Februari 2020	<ul style="list-style-type: none"><li>• Perbaiki Turnitin</li></ul>		✓
3	24 Februari 2020	<ul style="list-style-type: none"><li>• Perbaiki Literatur</li></ul>		✓
4	27 Februari 2020	<ul style="list-style-type: none"><li>• Penulisan</li></ul>		✓
5	28 Februari 2020	<ul style="list-style-type: none"><li>• Perbaiki penulisan Daftar Isi</li></ul>		✓
6	29 Februari 2020	<ul style="list-style-type: none"><li>• Perbaiki penulisan</li><li>• ACC Pembimbing 2</li></ul>		✓

7	05 Maret 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agar dilengkapi dengan aturan lebih di teliti</li> </ul>	<i>✓</i>	
8	15 Maret 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perbaiki MPH</li> <li>• Perbaiki BAB III</li> <li>• Perbaiki Kesimpulan</li> <li>• Perbaiki Saran</li> </ul>	<i>✗</i>	
7	2 April 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tesisnya di Setujui, Lanjutkn</li> </ul>	<i>✗</i>	

Pekanbaru, 2 Maret 2020

Mengetahui,  
Direktur

  
Prof. Dr. H. Yusri Munaf, SH., M.Hum



## PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU PERPUSTAKAAN

Jalan KH. Nasution No. 113 Gedung B Pascasarjana Universitas Islam Riau  
Marpoyan, Pekanbaru, Riau

### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

Nomor: 048/A-UIR/5-PSTK/PPs/2020

Perpustakaan Program Pascasarjana Universitas Islam Riau menerangkan:

Nama : Indra  
NPM : 171022182  
Program Studi : Ilmu Hukum

Telah melalui proses pemeriksaan kemiripan karya ilmiah (tesis) menggunakan aplikasi *Turnitin* pada tanggal 8 Agustus 2020 dan dinyatakan memenuhi syarat batas maksimal tingkat kemiripan tidak melebihi 30 % (tiga puluh persen).

Surat keterangan ini digunakan untuk syarat ujian tesis dan pengurusan surat keterangan bebas pustaka.

Mengetahui

Ketua Prodi. Magister Ilmu Hukum

Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H.

Pekanbaru, 10 Agustus 2020

Staf Perpustakaan

Sumardiono, S.I.P.



Lampiran:

- *Turnitin Originality Report*

## Turnitin Originality Report

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP ANAK BUAH KAPAL DALAM TANGGUNG JAWAB turnitin  
PEMILIK USAHA SPEEDBOAT MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 1 TAHUN 1970  
TENTANG KESELAMATAN KERJA ( studi kasus speedboat tujuan Mandah ke Tem )  by Indra Indra

From Prodi. Ilmu Hukum (Tesis 2)

- Processed on 08-Aug-2020 15:34 +08
- ID: 1367229579
- Word Count: 20862

### Similarity Index

28%

### Similarity by Source

#### Internet Sources:

29%

#### Publications:

8%

#### Student Papers:

21%

### sources:

- 1 4% match (Internet from 13-Mar-2019)  
<https://anzdoc.com/perlindungan-hukum-keselamatan-dan-kesehatan-kerja-terhadap-c1b3e7fa27b1cc73dde6d6a9093448b870887.html>
- 2 3% match (Internet from 12-Sep-2019)  
<http://lib.ui.ac.id/file?file=digital%2F131607-T+27555-Pemberian+iamsoste%20Tinjauan+literatur.pdf>
- 3 2% match (Internet from 10-Apr-2020)  
<https://id.123dok.com/document/verv97q-perlindungan-hukum-keselamatan-dan-kesehatan-kerja-terhadap-tenaga-kerja-di-pt-x-sidoarjo-2.html>
- 4 2% match (Internet from 29-Apr-2016)  
[http://eprints.undip.ac.id/18405/1/R\\_SOEDARMOKO.pdf](http://eprints.undip.ac.id/18405/1/R_SOEDARMOKO.pdf)
- 5 2% match (Internet from 10-Jul-2020)  
<https://id.123dok.com/document/nq7wepdz-perlindungan-hukum-mengenai-keselamatan-dan-kesehatan-kerja-dalam-perjanjian-kerja-studi-pada-cv-aneka-usaha-cabang-medan.html>
- 6 2% match (Internet from 12-Jun-2017)  
<http://eprints.uns.ac.id/3579/1/100170409200907561.pdf>
- 7 1% match (Internet from 17-Jul-2018)  
<https://vdocuments.site/documents/peraturan-peruuk-k3pdf.html>
- 8 1% match (Internet from 22-Aug-2019)  
[http://eprints.uny.ac.id/65357/1/24.%20SKRIPSI\\_Azil%20Adi%20Pravitno\\_11402244024.pdf](http://eprints.uny.ac.id/65357/1/24.%20SKRIPSI_Azil%20Adi%20Pravitno_11402244024.pdf)
- 9 1% match (Internet from 08-Apr-2014)  
<http://fr.slideshare.net/HaqrahDewiSafytra/aspek-perlindungan-tki-di-luar-negri>



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## PROGRAM PASCASARJANA

Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Pekanbaru 28284 Riau  
Telp. (+62) (761) 674717 - 7047726 Fax. (+62) (761) 674717

### SURAT KEPUTUSAN DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU

NOMOR : 034/UIR/KPTS/PS-IH/2019

TENTANG PENUNJUKAN PEMBIMBING PENULISAN TESIS MAHASISWA  
PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU HUKUM PPS UIR

#### DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang : 1. Bawa penulisan tesis merupakan tugas akhir dan salah satu syarat bagi mahasiswa dalam menyelesaikan studinya pada Program Magister (S2) Ilmu Hukum PPS – UIR.  
2. Bawa dalam upaya meningkatkan mutu penulisan dan penyelesaian tesis, perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan kepada mahasiswa tersebut.  
3. Bawa nama – nama dosen yang ditetapkan sebagai pembimbing dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan mempunyai kewenangan akademik dalam melakukan pembimbingan yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Direktur Program Pascasarjana Universitas Islam Riau.

Mengingat : 1. Undang – Undang Nomor : 20 Tahun 2003  
2. Peraturan Pemerintah Nomor : 60 Tahun 1999  
3. Keputusan Presiden Republik Indonesia :  
a. Nomor : 85/M/1999  
b. Nomor : 102/M/2001  
c. Nomor : 228/M/2001  
4. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional R.I. :  
a. Nomor : 232/U/2000  
b. Nomor : 234/U/2000  
c. Nomor : 176/O/2001  
5. Surat Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Depdiknas R.I. :  
a. Nomor : 2283/D/T/2003 Jo. Nomor : 625/D/T/2007  
b. Nomor : 681/D/T/2004 Jo. Nomor : 624/D/T/2007  
c. Nomor : 156/D/T/2007  
d. Nomor : 2/Dikti/Kep/1991  
e. Nomor : 490/D/T/2007  
f. Nomor : 4009/D/T/2007  
6. Surat Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) Nomor : 021/BAN-PT/Ak-VI/S2/I/2009  
7. Statuta Universitas Islam Riau Bab IX Pasal 54, 55, 56, 57.  
8. SK. Dewan Pimpinan YLPI Daerah Riau :  
a. Nomor : 007/Kep.D/YLPI-I/1993  
b. Nomor : 135/Kep.A/YLPI-V/II/2005  
9. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 117/UIR/Kpts/2012

#### MEMUTUSKAN

Menetapkan : 1. Menunjuk :  
a. Nama : Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., M.Cl  
b. Nama : Dr. Surizki Febrianto, SH, MH  
sebagai Pembimbing I  
sebagai Pembimbing II

Untuk Penulisan Tesis Mahasiswa :

Nama : INDRA  
N P M : 171022182  
Program Studi / BKU : Ilmu Hukum / Hukum Bisnis  
Judul Proposal Tesis : "PERLINDUNGAN HUKUM PERJANJIAN KERJA TERHADAP ANAK BUAH KAPAL DALAM TANGGUNG JAWAB PEMILIK USAHA SPEAD BOD MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 1 TAHUN 1970 TENTANG KESELAMATAN KERJA (STUDI KASUS SPEAD BOD TUJUAN MANDAH-TEMBILAHAN)".

2. Tugas – tugas pembimbing adalah memberikan bimbingan kepada mahasiswa Program Magister (S2) Ilmu Hukum dalam penulisan tesis.
3. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya diperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal dan ketentuan penulisan tesis sesuai dengan Buku Pedoman Program Magister (S2) Ilmu Hukum.
4. Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

KUTIPAN : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan diindahkan.



Tembusan : disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Kopertis Wilayah X di Padang.
2. Yth. Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru.
3. Yth. Ketua Program Magister (S2) Ilmu Hukum PPS UIR di Pekanbaru.
4. Yth. Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.
5. Pertinggal

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Indra  
NPM : 171022182  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Tempat/Tanggal Lahir : Belaras/07 November 1986  
Alamat Rumah : Jl. Suhada 2 Gg Mutmainah Kel Tembilahan Hulu  
Judul Tesis : Perlindungan Hukum Terhadap Anak Buah Kapal dalam tanggung jawab pemilik usaha *Speedboat* berdasarkan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja (Studi Kasus *Speedboat* Tujuan Mandah Ke Tembilahan)

Dengan ini menyatakan bahwa Tesis ini merupakan hasil karya saya sendiri dan tidak dibuatkan oleh orang lain serta pengetahuan saya tesis ini belum pernah ditulis oleh orang lain. Untuk itu bila dikemudian hari Tesis ini terbukti merupakan hasil karya orang lain, atau hasil mencontek Tesis/karya ilmiah orang lain (plagiat), maka gela Magister Hukum (M.H) yang telah saya peroleh bersedia untuk dibatalkan. Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 2 April 2020

Yang Menyatakan



## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, serta kasih sayang-Nya sehingga tugas akhir tesis ini dapat diselesaikan. Tidak lupa pula shalawat dan salam disampaikan kepada Rasulullah SAW dengan mengucapkan Allahumma sholli'ala Muhammad. Tugas akhir tesis yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Anak Buah Kapal Dalam Tanggung Jawab Pemilik Usaha *Speedboat* Berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja (Studi *Speedboat* Tujuan Mandah Ke Tembilahan) disusun untuk melengkapi persyaratan memperoleh gelar Magister Hukum (M.H) di Universitas Islam Riau Pekanbaru Provinsi Riau.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan dan penyusunan tesis ini tidak bisa lepas dari bimbingan dosen, dorongan, dan bantuan dari pihak manapun. Oleh karena itu, penulis mengucapkan ucapan terima kasih kepada yang telah memperlancar jalannya penyusunan Tesis ini. Untuk itulah, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih sebesar-besarnya, terutama ditujukan kepada:

1. Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau Pekanbaru-Riau.
2. Prof. Dr. H. Yusri Munaf, SH., M.Hum selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Islam Riau beserta jajaran pimpinan Program Pascasarjana Universitas Islam Riau Pekanbaru.
3. Dr. Surizki Febrianto, SH., MH selaku Ketua Program Studi Manajemen Strata Dua di lingkungan Program Pascasarjana Universitas Islam Riau.
4. Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL selaku Pembimbing I yang telah memberikan banyak masukan yang berharga serta bimbingan bagi penulis sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.

5. Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk membimbing penulis, terutama dalam hal penulisan Tesis ini.
6. Seluruh Dosen pada Program Magister Hukum yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama proses perkuliahan hingga penulisan Tesis ini. Beserta seluruh staf sekretariat Magister Hukum yang telah membantu penulis dengan memberikan pelayanan akademik yang terbaik.
7. Kedua Orang Tua Abdullah, A.Ma.Pd (Bapak), Rohana (Mamak) serta saudara yang selalu mendoakan penulis dengan doa terbaik, kesabaran, dan dukungan serta kasih sayang yang tiada batasnya.
8. Mia Armis, S.Pd (Istri), Qisti Amiratul Haq (Anak) Yang selalu memberikan semangat dan mendoakan agar Penulis Segera menyelesaikan Studi.
9. Yayasan Tasik Gemilang (YTG), Universitas Islam Indragiri (UNISI), Panwaslu Kecamatan Mandah Tahun 2017-2019, Tempat saya bekerja yang memberikan izin disaat Penulis membutuhkan waktu untuk kuliah.
10. Dr.Tiarramon, SH.,MH, Elda Suhanura, S.H.,M.H, Ahmad Rifa'i, SE.,M.Si, Yang selalu memberikan motivasi untuk penulis dengan semangat mengejar studi ini.
11. Teman-teman seangkatan Magister Hukum, terkhusus untuk abang seangkatan saya Hendri Irawan, SH.,MH (Advokat HIR) dan Romi Noverlis, S.Pd.,SH.,MH (Advokat RM) yang telah banyak memberikan semangat, bantuan dan dorongan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Tesis ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu penulis sangat berharap masukan, kritik serta saran yang membangun agar Tesis ini bias lebih baik dan dapat dijadikan sebagai salah satu contoh yang baik untuk Tesis-Tesis di masa yang akan datang serta bias menjadi bahan bacaan bagi mahasiswa yang ingin meneliti pada masalah hukum perlindungan konsumen.Aamiin.

Pekanbaru, 2 April 2020

Penulis,

INDRA

## DAFTAR ISI

	Halaman
- HALAMAN JUDUL .....	i
- HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN .....	ii
- BERITA ACARA BIMBINGAN TESIS .....	iii
- HALAMAN PENGESAHAN/PERSETUJUAN BIMBINGAN TESIS .....	v
- HALAMAN TIM PENGUJI TESIS .....	vi
- HALAMAN ABSTRAK .....	vii
- HALAMAN KATA PENGANTAR .....	viii
- HALAMAN DAFTAR ISI .....	x
- HALAMAN DAFTAR TABEL .....	xii
- HALAMAN DAFTAR SINGKATAN .....	xiii

### BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Masalah Pokok .....	13
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	13
1. Tujuan Penelitian .....	13
2. Kegunaan Penelitian .....	14
D. Kerangka Teori .....	14
1. Teori Keadilan .....	14
2. Teori Perlindungan Hukum .....	18
3. Teori Keselamatan .....	24
E. Konsep Operasional .....	28
F. Metode Penelitian .....	29
1. Jenis dan sifat penelitian .....	29
2. Objek Penelitian .....	30
3. Lokasi Penelitian .....	30
4. Populasi dan Sampel .....	31
5. Data dan sumber data .....	32
6. Alat Pengumpulan Data .....	33
7. Analisis Data .....	34

### BAB II : TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum tentang Perlindungan Hukum .....	35
B. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Keselamatan .....	37
1. Pengertian Perlindungan Keselamatan Kerja .....	37
2. Pengertian Perlindungan Kesehatan Kerja .....	39
3. Unsur-unsur Keselamatan Kerja .....	40
4. Maksud dan Tujuan Pelaksanaan Keselamatan Kerja .....	44
5. Ruang Lingkup Keselamatan Kerja .....	46
C. Kecelakaan Kerja .....	48
D. Hubungan Pengusaha dan Pekerja .....	49
E. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja .....	50
F. Perjanjian antara Pemilik Usaha dan Pekerja .....	56

G.	Hubungan Kerja.....	62
H.	Perlindungan Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	63
I.	Tinjauan Umum Tentang Undang-undang No 1 Tahun 1970 .	70

### **BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A.	Perlindungan Hukum Terhadap Anak Buah Kapal dalam tanggung jawab pemilik usaha SpeedBoat Menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja (Studi Pada SpeedBoat Tujuan Mandah Ke Tembilahan).....	72
B.	Upaya hukum yang dapat dilakukan supaya anak buah kapal speed boad mendapatkan perlindungan hukum.....	102

### **BAB IV : PENUTUP**

A.	Kesimpulan .....	113
B.	Saran .....	114

### **DAFTAR KEPUSTAKAAN LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel I.I	Populasi dan Sampel Penelitian .....	32
-----------	--------------------------------------	----



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

## DAFTAR SINGKATAN

UUD	:	Undang-Undang Dasar
UU	:	Undang-Undang
KUHPerdata	:	Kitab Undang-undang Hukum Perdata
PP	:	Peraturan Pemerintah
ABK	:	Anak Buah Kapal
ADP	:	Alat Pelindung Diri
PKWT	:	Perjanjian Kerja Antar Waktu Tertentu
PKWTT	:	Perjanjian Kerja Antar Waktu Tidak Tertentu
SDM	:	Sumber Daya Manusia
KBBI	:	Kamus Besar Bahasa Indonesia
INHIL	:	Indragiri Hilir

## ABSTRAK

Keberadaan speed boat sangat penting bagi masyarakat baik sebagai kebutuhan sarana transportasi yang dimana masyarakat daerah perairan membutuhkan jasa angkutan maupun kebutuhan lainnya yaitu penitipan barang . Anak Buah Kapal yang bekerja langsung berhadapan dengan alam ketika kapal sedang berlayar. pemilik usaha speed boat selaku pelaku usaha transportasi laut di dalam memenuhi kebutuhan jasa pengangkutan penumpang dan barang konsumen yang dijalankan oleh Anak Buah Kapal sering terjadi kecelakaan dalam hal tenaga kerja menjadi permasalahan yang dasar dalam ketenagakerjaan khususnya di perairan di kaji berdasarkan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja dalam hal perlindungan hukum menjadi dasar bagi pekerja di dalam menjalankan pekerjaan yang memiliki resiko yang besar. Hal ini yang harus di jaga dan mendapatkan perlindungan hukum. Masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana perlindungan hukum dalam hal Keselamatan Kerja terhadap anak buah kapal dengan pemilik usaha terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dan upaya perlindungan hukum terhadap ruang lingkup yang terdapat pada jasa transportasi berdasarkan dari Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja.

Penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris/sosiologis. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari data lapangan. Pengumpulan data dilakukan dilapangan dan membandingkan dengan teori teori hukum dengan studi kepustakaan seperti peraturan perundang-undangan. Alat analisis data yang digunakan adalah kualitatif yaitu dengan cara mendeskripsikan/menggambarkan, kemudian membandingkan antara data dengan ketentuan peraturan perundang-undangan atau pendapat para ahli hukum. Akhirnya dalam penelitian dapat disimpulkan bahwa di dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap anak buah kapal berdasarkan undang undang keselamatan kerja masih banyak yang dilanggar dan belum dipenuhi unsur-unsur keselamatan kerja oleh pemilik usaha speed boat terkait keselamatan sebagaimana yang tertuang pada Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja dan undang-undang ketenagakerjaan . Upaya perlindungan hukum yang bisa dilakukan apabila hak-hak tenaga kerja sebagai pekerja dengan resiko yang besar dan harus memiliki skill yang diperoleh dari beberapa pelatihan. Upaya yang di dapat Anak Buah Kapal dalam mendapatkan perlindungan hukum yaitu dengan mendapatkan Alat pelindung Diri dan jaminan sosial begi kehidupan Tenaga Kerja.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, ketenagakerjaan, keselamatan kerja, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.

## ABSTRACT

The existence of speed boat is very important for the community both as the need for transportation facilities where the people in water area need transportation services or other. Needs ship's crew who work face to face nature when the ship sailing. Speed boat business owners as sea transportation business actors in fulfilling the needs of passenger and consumer goods transportation services carried out by shipcrew often have accidents in terms of labor which is a basic problem in labor , especially in the waters under study based on law number 1 of 1970 concerning safety work in terms of legal protection becomes the basic for workers in carrying out work that has a high risk. This must be maintained and get legal protection the problem in this research is how legal protection in terms of work safety for ship crew and business owners for occupational safety and health and legal protection against the scope contained in transportation services based on law number 1 of 1970 concerning work safety.

This research is on empirical/sociological legal research the data collected in this study consisted of field data. Data collection was carried out in the field and compared with legal theories with literature studies such as statutory regulations. The data analysis used is qualitative, namely by describing, then comparing the data with the provisions of laws and regulations or the opinion of legal experts finally, in the study it can be concluded that in the implementation of legal protection for ship crew based on the work safety law there are still many violations and the elements of work safety have not been fulfilled by speed boat business owners related to safety as stated in law number 1 of 1970 concerning work safety and labor laws. Legal protection measures that can be done if the rights of workers as workers are at great risk and must have the skills that are obtained from some training. Efforts that the crew can get in obtaining legal protection are by obtaining personal protective equipment and social security for the life of workers.

**Keywords:** Legal Protection,employment,work safety, Law Numer 1 Year 1970 Concerning Work Safety.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Negara Indonesia merupakan negara yang sebagian besar wilayahnya adalah perairan, yang terbagi dalam perairan pedalaman dan perairan kepulauan dan luasnya lebih luas dari wilayah daratannya. Dengan luas perairan Indonesia mencapai 70 persen dari total keseluruhan sehingga Indonesia disebut sebagai negara maritim. Wilayah perairan Indonesia memiliki sumber daya alam yang memiliki prospek cukup besar bagi perkembangan ekonomi dan kesejahteraan diantaranya adalah Terumbu karang, Magrove dan Ikan.<sup>1</sup>

Laut adalah ruang perairan dimuka bumi yang menghubungkan daratan dengan daratan dan bentuk-bentuk alamiah lainnya, yang batasnya ditentukan dan diatur oleh peraturan perundang-undangan.<sup>2</sup> Laut Indonesia merupakan unsur penting bagi aktivitas perdagangan dan transportasi di negara Indonesia sehingga laut Indonesia diperhitungkan dalam dunia usaha, hal ini yang menjadi faktor banyaknya perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa transportasi laut yang beroperasi di wilayah perairan Indonesia. Pemilik usaha tentunya menjadikan ini sebagai peluang usaha untuk penyebrangan antara pulau dan pelabuhan yang menjadi kebutuhan masyarakat yang berada di wilayah perairan salah satu peluang usaha yang menjadi penunjang transportasi laut adalah usaha pengangkut jasa penyeberangan manusia dan barang yaitu *speedboat*. Bermacam-macam

---

<sup>1</sup> D.A. Lasse, *Manajemen Bisnis Transportasi Laut, Carter, dan Klaim*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2015, hal.34.

<sup>2</sup> Undang-undang Nomor 32 Tahun 2014 Tentang Kelautan

transportasi laut dimulai dari yang ukuran kecil sampai kepada ukuran besar dan bermacam-macam jenis transportasi laut misalnya, Kapal laut, Kapal Feri dan *Speedboat*.<sup>3</sup> Kapal laut biasanya untuk transportasi antar negara, kapal feri untuk transportasi antar pulau dan *Speedboat* biasanya digunakan antar daerah perairan pesisir pedalaman, sungai dan danau.

Daerah pesisir pedalaman biasanya menggunakan transportasi *speedboat* sebagai penghubung daerah ke daerah baik digunakan seperti penumpang manusia maupun barang, maka banyak perusahaan dibidang transportasi beroperasi diwilayah Indonesia. dan ini berpengaruh terhadap terbukanya banyak lowongan pekerjaan bagi masyarakat Indonesia, yaitu berprofesi sebagai karyawan maupun sebagai Anak Buah Kapal (ABK).<sup>4</sup> Dengan adanya transportasi laut dapat mempermudah pergerakan ekonomi yang dulunya menghabiskan waktu yang sangat lama untuk mencapai ketujuan, dengan adanya transportasi laut *speedboat* memudahkan pengguna jasa transportasi ini lebih cepat dalam menghubungkan tempat tujuan.<sup>5</sup>

Tantangan baru didalam dunia usaha transportasi laut adalah kebutuhan dan kapasitas sumber daya manusia yang menjadi banyak tuntutan bagi pekerja serta tantangan keselamatan pekerja laut dan perlu adanya peningkatan untuk mewujudkan pekerja laut yang aman, selamat dan menjadikan keselamatan tenaga kerja dan kesehatan menjadi tanggung jawab bukan hanya dari sisi pekerja tapi menjadi tuntutan bagi para pemilik usaha transportasi laut.

---

<sup>3</sup>[Http://Nusantaraindonesia.gg/as/google.co](http://Nusantaraindonesia.gg/as/google.co) Jenis-jenis Trasportasi laut.html/Akses tanggal 22 Maret 2020

<sup>4</sup> Soedjono, *Sarana-sarana penunjang Pengangkutan laut*, PT.Bina Aksara, Jakarta 2010, hal. 27.

<sup>5</sup> Abbas Salim , *Manajemen Transportasi*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2006, hal. 7.

Dalam dunia ketenagakerjaan, tentunya banyak hal yang harus di perhatikan salah satu dampak nya adalah tentang keselamatan tenaga kerja, keselamatan dan kesehatan kerja menjadi prioritas utama bagi pelaut profesional dan perusahaan atau pemilik usaha harus memperhatikan bahwa tenaga kerja mengikuti prosedur keamanan pribadi dan aturan semua operasi yang dibawa di *speedboat*. Berkembangnya dunia usaha laut dibidang transportasi laut yang paling diperhatikan didalam dunia kerja adalah keselamatan dan kesehatan Pekerja yang menjadi perhatian khusus, karena menyangkut dengan perlindungan hukum bagi tenaga kerja maupun lingkungan kerja, dan itu diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan. Dan salah satu perusahaan yang sangat rentan dengan kecelakaan adalah perusahaan jasa usaha transportasi laut. Terutama tenaga kerja Anak Buah Kapal (ABK) karena mereka langsung berhadapan dengan alam setiap bekerja.

Perlindungan hukum adalah kegiatan yang dapat memberikan perlindungan terhadap pemenuhan hak dan kepastian hukum pada para pihak.<sup>6</sup> Dalam hal ini hak-hak yang dimaksud misalnya hak mendapatkan alat pelindung diri dari ancaman terjadinya kecelakaan selama bekerja dikapal, misalnya sejenis *Speedboat* sebuah kapal yang beroperasi dipermukaan air sebagaimana yang telah diuraikan. *Speedboat* banyak ditemukan didaerah-daerah kepulauan, perairan pedalaman atau pesisir Kabupaten Indragiri Hilir.

Setiap pekerja laut harus memiliki aturan yang mengatur terhadap perlindungan hukum dalam bekerja dan jaminan sosial tenaga kerja apabila terjadi kecelakaan kerja yang diatur dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang

---

<sup>6</sup> R. Soedarmoka, perlindungan Pekerja/buruh dalam perjanjian kerja antar waktu tertentu (PKWT) Sejak berlakunya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan, Universitas Diponegoro, Semarang, 2008, hlm, 41

jaminan sosial tenaga kerja. Dan tentunya perusahaan harus selektif dalam mencari tenaga kerja terutama yang harus memiliki pengalaman bekerja di laut dan diberikan pelatihan khusus tentang laut. Perlindungan hukum dan keselamatan adalah kegiatan yang dapat memberikan perlindungan terhadap pemenuhan hak dan kepastian hukum kepada para pihak.<sup>7</sup>

Keselamatan kerja dan kesehatan kerja telah diatur dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan kerja. setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dalam melakukan aktifitas pekerjaannya untuk kesejahteraan hidup. Dan didalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan pasal 86 ayat (1) “setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

1. Keselamatan dan kesehatan kerja
2. Moral dan kesusilaan
3. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Pasal 86 ayat (2) “untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja”. Perlindungan hukum bagi pekerja dapat diberikan melalui jalan peningkatan Hak Asasi Manusia, Fisik, Teknis, Sosial dan Ekonomi melalui norma-norma yang beraku dalam lingkungan kerja yang mencakup :

1. Norma Keselamatan Kerja

---

<sup>7</sup> R.Soedarmoko, *Perlindungan pekerja/buruh dalam perjanjian kerja*, Semarang, 2008, hal. 41.

Norma keselamatan kerja adalah alat atau sarana untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pekerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan kerja.

## 2. Norma Kesehatan Kerja

Norma kesehatan kerja mampu meningkatkan, memelihara dan mencegah dari hal yang mengganggu kesehatan dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obat, perawatan tenaga kerja yang sakit, mengatur persediaan tempat, cara, dan syarat kerja yang memenuhi kesehatan perusahaan dan kesehatan pekerja.<sup>8</sup>

## 3. Norma Kerja

Perlindungan terhadap tenaga kerja yang berkaitan dengan waktu kerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti kesusilaan, ibadah menurut keyakinan masing-masing agama yang diakui pemerintah. Perlindungan kecelakaan kerja dan menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan atau penyakit akibat pekerjaan.<sup>9</sup>

Dalam norma-norma dilingkungan kerja yang mengakibatkan kecelakaan kerja diatur didalam Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993 Tentang penyakit yang timbul karena hubungan kerja:

### Pasal 2

“setiap tenaga kerja yang menderita penyakit yang timbul karena hubungan kerja berhak mendapatkan jaminan kecelakaan baik pada saat masih dalam hubungan kerja maupun setelah hubungan kerja berakhir”.

---

<sup>8</sup> Ridle Jon, *Norma-norma Keselamatan kerja*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2010, hal. 67.

<sup>9</sup> Zainal Asikin, Agusfian, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo, Jakarta, 1993, hal. 96.

Ruang lingkup dalam mendapatkan perlindungan hukum terhadap pekerja atau buruh dalam memenuhi haknya meliputi<sup>10</sup> :

1. Perlindungan atas hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha.
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak dan penyandang cacat.
4. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja.

Dalam Pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan dalam hal memberikan perlindungan hukum, setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.

Dalam Pasal 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mewajibkan para pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja atau buruh tanpa membedakan jenis, suku, ras, agama, warna kulit dan aliran politik. Perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 macam, yaitu<sup>11</sup> :

1. Perlindungan ekonomis
2. Perlindungan sosial
3. Perlindungan teknis

---

<sup>10</sup> Penjelasan Perlindungan Hukum menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>11</sup> Abdul Rahmad Budiono, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta 1997, hal. 67.

Hak dan kewajiban pengusaha maupun buruh<sup>12</sup>:

1. Hak dan kewajiban pengusaha pelayaran

Kewajiban pengusaha pelayaran akibat dari adanya perjanjian kerja untuk membayar upah kepada para buruhnya, menetapkan pengaturan pekerjaan baik bagi nakhoda maupun anak buah kapal, menunjuk sebuah kapal tertentu dimana melaksanakan serta memberi instruksi-instruksi kepada para buruhnya dalam rangka penyelenggaraan pelaksanaan pelayaran/pengangkutan dilaut. Sedangkan haknya pengusaha pelayaran sebagai pemilik usaha akibat adanya perjanjian kerja laut adalah untuk menuntut para buruh, baik itu nakhoda maupun anak buah kapal agar mereka melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan perjanjian yang telah dibuat.

2. Hak dan kewajiban buruh

Sebagai akibat adanya perjanjian kerja laut, maka menimbulkan kewajiban bagi para buruhnya untuk melakukan pekerjaan para pengusaha pelayaran sesuai dengan macam-macam yang telah disetujui. Sedangkan yang menjadi hak buruh sebagai akibat perjanjian kerja laut itu hak atas upaya yang telah ditentukan sesuai dengan macamnya pekerjaan yang dilakukan.

Dasar hukum pekerja kapal yang menyangkut dengan keselamatan dan kesehatan anak buah kapal tergambar kepada aturan berikut :

1. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja
2. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
3. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transportasi

---

<sup>12</sup> Wiwiho Soedjono, *Hukum perjanjian kerja laut*, PT Bina Aksara, Jakarta, 1988, hal. 26.

4. Kitab Undang-undang Hukum Perdata
5. Undang- undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
6. Undang-undang Nomor 32 Tahun 2014 Tentang Kelautan
7. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
8. Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993 Tentang Penyakit yang Timbul Karena Hubungan Kerja.

KUHPerdata Bab VII Buku III Pasal 1602-1603 mengatur tentang pelaksanaan kerja dalam ikatan hubungan kerja antara seseorang dengan pengusaha terutama dalam hal perjanjian kerja<sup>13</sup>. Kaitannya dengan pembangunan transportasi laut, maka upaya perlindungan dan keselamatan serta kesehatan tenaga kerja laut tentunya adanya ikatan suatu perjanjian kerja yang disebut dengan perjanjian kerja laut. Sebagai dasar terjadinya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan kapal, maka keberadaan perjanjian kerja laut diharapkan mampu menjamin hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja tersebut.

Peningkatan produktifitas dan kesejahteraan anak buah kapal menjadi hak yang sangat sulit tercapai karena sering kali pengusaha kurang memperhatikan kesejahteraan anak buah kapalnya bahkan mengabaikan keselamatan mereka. Kerugian anak buah kapal, baik standar gaji maupun pemutusan kerja sepihak akibat dari kecelakaan yang dimana didalam pekerjaan nya tidak memiliki standar sesuai dengan aturan yang berlaku. Bagitu juga tanggung jawab terhadap

---

<sup>13</sup> Sugiman, *Hak-hak perlindungan hukum terhadap tenaga kerja diindonesia*, Pusdiklat UII Yogyakarta, 2000.

keselamatan dan kecelakaan kerja yang jika terjadi kecelakaan kerja maka anak buah kapal akan istirahat bekerja tanpa di gaji walaupun kecelakaan kerja itu akibat dari bekerja di perusahaan transportasi laut. Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan mesin, tentang kerja dan lingkungan nya serta cara-cara melakukan kerja<sup>14</sup> Pengertian tersebut mengarah kepada intraksi pekerja dengan lingkungan kerjanya, sedangkan kesehatan kerja diperusahaan adalah kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja. Resiko penyakit dan kecelakaan kerja bisa terjadi kapan saja. Untuk itu kesadaran mengenai keselamatan dan kesehatan kerja menjadi sangat diperlukan dan sudah ada aturanya dan dalam perjanjian yang tertulis dan perlunya sebuah pekerjaan yang menjadi kerja layaknya bagi anak buah kapal, sangat sering terjadi dan dipandang sebagai kelompok yang bisa di eksplorasi dan dikorbankan, sumber pekerja murah, lemah dan fleksibel bersedia menerima pekerjaan atau kondisi kerja yang berisiko tinggi.

Kabupaten Indragiri Hilir adalah sebuah Kabupaten yang terletak di Provinsi Riau dimana wilayahnya sebagian besar adalah laut terutama diwilayah utara karena jalur diwilayah ini sebagian besar menggunakan transportasi laut.<sup>15</sup> salah satu kecamatan yang banyak memiliki jalur perairan dan menggunakan transportasi laut adalah Kecamatan Mandah dan merupakan Kecamatan tertua di Kabupaten Indragiri Hilir dan seluruh wilayahnya dikelilingi perairan dan pesisir dimana jalur transportasinya hampir rata-rata menggunakan jalur laut, sehingga

---

<sup>14</sup> Abdul Rahman Budiono, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, PT Raja Grafindo, Jakarta, 2015, hal. 227.

<sup>15</sup> <http://Id.M.Wikipedia.org/Wiki/> Kabupaten Indragiri Hilir, Diakses 6 Januari 2020 Jam 14.43

lowongan pekerjaan bagi masyarakat setempat lebih banyak bekerja di perusahaan penyedia jasa transportasi laut baik sebagai ABK Maupun merangkap sebagai Nahkoda. Dikarenakan masyarakat setempat memiliki kebiasaan dan skill (keahlian) tersendiri di laut dan bermacam-macam faktor salah satunya faktor ekonomi yang dengan mudah mereka menerima pekerjaan sehingga tanpa perjanjian sebelum memulai pekerjaan dan tidak mempelajari aturan yang ada serta kurang nya pengetahuan tentang hukum, dan sudah adanya aturan yang mengatur antara pekerja dan pemilik usaha speedboad yang telah diatur dalam undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja yang perlu diatur lebih dalam seperti diperkuat dengan perjanjian dalam resiko bekerja dilaut yaitu resiko mendapatkan kecelakaan laut dan mendapatkan hak mereka seperti alat perlindungan diri bagi pekerja.

Hubungan antara pemilik speed boad dengan Anak Buah Kapal (ABK) adalah dimana Anak Buah Kapal (ABK) Sebagai pekerja/buruh dengan pemilik Speed Boad yang bekerja setiap hari dalam waktu yang tidak ditentukan dengan rute tujuan Kecamatan Mandah Ke Kecamatan Tembilahan. Adapun pekerja yang bisa dilakukan ABK tersebut adalah sebagai pekerja/buruh dalam hal membantu bongkar muat barang milik penumpang dan dapat diistilahkan sebagai pelayan penumpang selama dan dalam perjalanan, bahkan pekerjaannya merangkap dari berbagai bidang yang berkaitan dengan speed boad tersebut sebagai pekerja/buruh usaha jasa dan menjaga mesin agar tetap normal.

Dikecamatan Mandah banyak terdapat speedboat beroperasi dengan tujuan khusus dari desa-desa menuju ke Ibukato kabupaten yaitu tembilahan. Speedboat

ini dimiliki pribadi dan ada juga dimiliki oleh perusahaan. Setiap speedboat dinahkodai 1(satu) orang dan dibantu 1 (satu) sampai 2 (dua) orang Anak Buah Kapal. Selama bekerja di speedboat tidak memiliki alat pelindung diri sebagai jaminan keselamatan tentu sangat merugikan ABK, misalnya kecelakaan menyebabkan mati dan atau luka-luka berat. Dan akhir dari itu putusnya pekerjaan mereka tanpa di tanggung oleh pihak pemilik usaha speedboat. Hal ini tentunya merugikan ABK dan seharusnya ABK sebagai pekerja speedboat diberikan perlindungan hukum dalam bentuk dibuatnya termasuk alat pelindung diri dan ini menjadi tanggung jawab pemilik usaha menurut Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang keselamatan Kerja karena sudah diatur dalam aturan Undang-undang dan kurang nya pemahaman dalam hal aturan ini membuat kerugian ABK dalam bekerja sehingga ketika kejadian kecelakaan menjadi hilangnya pemutusan pekerjaan dan diganti dengan orang lain sehingga banyaknya ABK mendapatkan kerugian dikarenakan tidak adanya dalam kesepakatan dan ini yang sudah di atur didalam Undang-undang Nomor 01 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja .

Melihat kondisi dan resiko kerja besar terhadap anak buah kapal speed boat dari Kecamatan Mandah ke Kecamatan Tembilahan inilah yang seharusnya menuntut berbagai pihak untuk memberikan perlindungan yang lebih besar terkait keselamatan dan kesehatan kerja termasuk memberikan alat pelindung diri terhadap pekerja Anak Buah Kapal (ABK) di bidang transportasi laut, tuntutan perlindungan terhadap anak buah kapal speedboat dibidang transportasi yang ketika mendapatkan kecelaean laut harus menjadi tanggung jawab pemilik usaha dan memberikan ganti rugi terhadap , memberikan kondisi kerja dan kehidupan yang layak bagi mereka

dalam bekerja di speedboat Kecamatan Mandah menuju Kecamatan Tembilahan inilah yang menjadi latar belakang penulis meneliti permasalahan yang berjudul : **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP ANAK BUAH KAPAL DALAM TANGGUNG JAWAB PEMILIK USAHA SPEEDBOAT MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 1 TAHUN 1970 TENTANG KESELAMATAN KERJA (Studi pada SpeedBoat tujuan Mandah ke Tembilahan)“.**

### **B. Masalah Pokok**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah nya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap anak buah kapal dalam Tanggung Jawab pemilik usaha speedboat berdasarkan Undang-undang Nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan Kerja tujuan Mandah ke Tembilahan ?
2. Apa upaya hukum yang dapat dilakukan dalam mendapatkan perlindungan hukum terhadap anak buah kapal dalam tanggung jawab pemilik usaha speedboat menurut Undang-undang Nomor 1 tahun 1970?

### **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan pada perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum anak buah kapal dalam tanggung jawab pemilik usaha speedboat tujuan mandah ke tembilahan menurut Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.

2. Untuk mengetahui upaya hukum agar anak buah kapal mendapatkan perlindungan hukum dalam bekerja menurut Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis
  - a. Penelitian ini akan memberikan sumbangsih bagi ilmu hukum khususnya tentang ilmu dibidang hukum perdata dan hukum bisnis yang berkaitan dengan pelaksanaan perlindungan hukum serta tanggung jawab pemilik usaha.
  - b. Penelitian ini akan memberikan sumbangsih bagi ilmuwan atau dapat merupakan sebagai bahan bacaan (kepustakaan) bagi mahasiswa di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang menelaah masalah perlindungan hukum dan ketenagakerjaan terutama tentang keselamatan dan kesehatan kerja
2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi penerapan hukum khususnya terhadap perlindungan hukum dalam suatu pekerjaan.

#### **D. Kerangka Teori**

##### **1. Teori keadilan ( Grand Theory)**

Hukum ketenagakerjaan lahir dari pemikiran untuk memberikan keadilan bagi para pihak yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan. Dari khazanah ilmu

hukum berbagai teori keadilan telah hadir sejak abad lalu. Barbagai pandangan dari pakar hukum mengenai ketidakadilan banyak terungkap dari berbagai generasi.

a. Plato

Menurut plato, keadilan dapat terwujud manakala negara dipimpin oleh penguasa yang cerdik, pandai, dan bijaksana akan melahirkan keadilan yang sempurna, oleh karena itu tanpa hukum sekalipun, jika pemimpinnya oleh para aristokrat maka akan tercipta keadilan bagi masyarakat, namun dengan tidak dipimpinnya oleh para aristokrat, keadilan tidak mungkin dapat terwujud tanpa adanya hukum. Kondisi inilah menurut plato hukum dibutuhkan sebagai sarana untuk menghadirkan keadilan dalam kondisi ketidakadilan.<sup>16</sup>

Dalam menyebut nama keadilan dalam hukum dan perundang-undangan yang dibuat oleh para ahli, untuk kata keadilan ini plato menggunakan kata yunani “*dikaiosne*” yang berarti lebih luas yaitu mencakup moralitas individu dan sosial. Penjelasannya tentang keadilan ini yang diberikan ilustrasi dengan pengalaman saudagar kaya bernama *Cephalus* saudagar ini menekankan bahwa keuntungan besar akan di dapat jika kita melakukan tindakan tidak berbohong dan curang. Adil mengangkat relasi manusia dengan yang lain.

b. Aries toteles

Ada beberapa pengertian keadilan menurut Aristoteles, diantaranya :<sup>17</sup>

1. Keadilan berbasis kesamaan

Keadilan ini bermula dari prinsip bahwa hukum mengikat semua orang, sehingga keadilan yang hendak dicapai oleh hukum dipahami dalam

---

<sup>16</sup> Bernad, dkk. *Teori Hukum : Strategi tertib manusia linas ruang dan generasi*, Genta Publishing, Jakarta, 2010, hal. 40-41.

<sup>17</sup> *Ibid* , hal. 45-46.

pengertian kesamaan. Kesaaman ini ada 2 (dua) yaitu kesamaan numerik dan kesamaan proposional. Keadilan numerik itu berperinsip pada persamaan derajat bagi setiap orang didepan hukum, sedangkan kesamaan proposional adalah memberikan setiap orang apa yang menjadi haknya.

2. Keadilan distributif

Keadilan distributif ini identik dengan keadilan proposional, keadilan distributif berpangkal pada pemberian hak sesuai dengan besar kecilnya jasa. Jadi keadilan tidak berdasarkan pada persamaan, melainkan proposisionalitas, misalnya seorang yang rintangan nya lebih besar berhak atas gaji dan perlindungan yang lebih besar.

3. Keadilan korektif

Keadilan ini adalah pembetulan pada sesuatu hal yang salah, misalnya jika terjadi sesuatu kesalahan yang berdampak kepada kerugian bagi orang lain, maka harus diberikan kompensasi bagi yang dirugikan, jika keadilan korektif ini merupakan standar umum untuk memulihkan akibat dari suatu kesalahan.

c. Thomas Aquinas

Menurut Thomas Aquinas keadilan dibagi menjadi dua, yaitu :

1. Keadilan Umum yaitu keadilan yang dirumuskan dalam peraturan perundang-undangan yang harus ditunaikan demi kepentingan umum.
2. Keadilan khusus adalah keadilan atas dasar persamaan atau proporsionalitas. Keadilan khusus ini dibagi menjadi tiga yaitu keadilan distributif, keadilan komulatif dan keadilan vindikatif.

d. Hans kelsen

Suatu tata sosial adalah tata yang adil, pandangan ini bermakna bahwa tata tersebut mengatur perbuatan manusia dengan tata cara yang dapat memberikan kebahagiaan sosial yang tidak ditemukan oleh manusia sebagai individu dan berusaha untuk dicari dalam masyarakat. Oleh karena itu bisa dikatakan bahwa kerduaan manusia kepada keadilan pada hakekatnya kerinduan kepada kebahagiaan. Keadilan itu didapat dari tatanan-tatanan hukum yang dapat memberikan keadilan adalah tatanan hukum yang positif yang dapat bekerja secara sistematis<sup>18</sup>

e. Thomas Hobbes

Keadilan sama dengan hukum positif yang dibuat oleh penguasa, pandangan ini mengandung konsekuensi bahwa norma hukum positif adalah satu-satunya alat untuk menilai baik dan buruk, adil dan tidak adil. Sebagai legitimasi dari penguasa, Hobbes mengeluarkan teori kontrak sosial yang menyakatkan bahwa masyarakat telah melakukan kesepakatan/kontrak untuk menyerahkan kedaulatannya kepada penguasa.

f. Immanuel kant

Konsep keadilan kontraktual sebagai dasar pembentukan hukum disebabkan oleh rawannya hak pribadi untuk dilanggar, dan yang berdaulat adalah hukum dan keadilan. Seseorang bebas untuk bereksperesi dan melakukan tindakan apapun, asal tidak mengganggu hak orang lain.<sup>19</sup>

g. Ulpianus

---

<sup>18</sup> Anthon F. Susanto, *Dekontruksi Hukum : Eksplorasi teks dan metode Pembacaan*, Genta Publishing, Yogyakarta, 2010, hal. 89.

<sup>19</sup> Mahrus Ali, *Membumikan Hukum Progresif*, Aswaja Pressindo, Yogyakarta, 2015, hal. 02.

Keadilan adalah kemauan yang bersifat tetap dan terus menerus untuk memberikan kepada setiap orang apa yang mesti untuknya.

h. Herbert Spenser

Menyatakan bahwa setiap orang bebas untuk menentukan apa yang akan dilakukannya, asalkan tidak melanggar hukum dan kebebasan orang lain

i. Roscoe Paund

Ukuran keadilan dalam hasil konkret yang bisa diberikan kepada masyarakat, melihat hasil yang diperoleh dan bagaimana hendaknya perumusan kebutuhan manusia sebanyak-banyaknya dengan pengorbanan sekecil-kecilnya.

j. Jhon Rawls

Konsep keadilan ialah suatu upaya untuk mentesiskan paham liberalisme dan sosialisme, sehingga keadilan sebagai fairness yang mengandung asas-asas “bahwa orang-orang merdeka dan rasional yang berkehendak untuk mengembangkan kepentingan kepentingannya hendaknya memperoleh suatu kedudukan yang sama pada saat akan mulainya merupakan syarat yang fundamental bagi mereka untuk memasuki perhimunan yang mereka hendaki”.

k. Cicero

Hukum dan keadilan tidak ditentukan oleh pendapat manusia, tetapi oleh alam. Paradigma positivisme hukum, keadilan dipandang sebagai tujuan hukum. Unsur kepastian hukum secara harfiah ungkapan tersebut bahwa hukum yang keras

akan melukai, kecuali keadilan dapat menolongnya, dalam paradigma hukum utiliraniasme.<sup>20</sup>

## 2. Teori Perlindungan Hukum (midle Range Theory)

Teori perlindungan hukum merupakan salah satu teori yang sangat penting, karena fokus kajian pada teori ini pada perlindungan hukum yang diberikan kepada masyarakat. Istilah teori perlindungan hukum berasal dari bahasa inggris yaitu *legal protection theory* dalam bahasa belanda disebut dengan *theorie van de wetelijke bescherming*.<sup>21</sup>

Secara gramatikal perlindungan adalah :

- a. Tempat berlindung
- b. Hal memperlindungi

Tujuan perlindungan dalam konsep ini difokuskan kepada

- a. Tujuan
- b. Pihak yang melindungi korban
- c. Sifatnya

Tujuan perlindungan adalah memberikan rasa aman bagi korban, rasa aman adalah bebas dari bahanya, bebas dari gangguan, tenram tidak merasa takut atau khawatir terhadap suatu hal. Sifat perlindungan dibagi menjadi 2 macam yaitu :

- 1. Perlindungan sementara
- 2. Adanya perintah pengadilan

Perlindungan sementara adalah perlindungan yang langsung diberikan oleh kepolisian dan atau lembaga sosial atau pihak lain, sebelum dikeluarkan penetapan

---

<sup>20</sup> Carl Joachim Fredrich, *Filsafat Hukum Perspektif Historis, Nuansa dan nusantara*, Bandung, 2004, hal .22.

<sup>21</sup> Tim Penulis, Dapertemn Pendidikan dan kebudayaan, 1989, hal. 526.

perintah perlindungan dari pengadilan<sup>22</sup>. Agar tujuan ketenagakerjaan dapat diwujudkan salah satu caranya adalah dengan jalan melindungi para pihak terutama pekerja melalui sarana hukum yang ada, dengan kata lain menjamin terpenuhinya hak-hak dari pekerjaan. Hukum ketenagakerjaan dalam memberi perlindungan harus berdasarkan pada dua aspek yaitu :

1. Hukum dalam perspektif ideal diwujudkan dalam peraturan perundang-undangan dan hukum yang bersifat otonom ranah hukum ini dapat mencerminkan produk hukum yang sesuai cita-cita keadilan dan kebenaran, kepastian dan mempunyai nilai manfaat bagi para pihak dalam proses produksi. Hukum ketenagakerjaan tidak semata-mata mementingkan pelaku usaha, melainkan memperhatikan dan memberi perlindungan kepada pekerja yang secara sosial mempunyai sangat lemah, jika dibandingkan dengan posisi pengusaha yang cukup mapan. Hukum memberikan manfaat terhadap prinsip perbedaan sosial serta tingkat ekonomi bagi pekerja yang kurang beruntung, antara lain seperti tingkat kesejahteraan, standar pengupahan serta syarat kerja, dan keselamatan serta kesehatan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan dan selaras dengan makna keadilan menurut ketentuan Pasal 27 Ayat 2 Undang-undang dasar 1945.
2. Hukum Normatif pada tingkat implementasi memberikan kontribusi dalam bentuk pengawasan melalui aparat penegak hukum dan melaksanakan penindakan terhadap pihak-pihak yang tidak mematuhi peraturan hukum.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> Pasal 1 angka 6 Undang-undang Nomor 23 Tahun 2004 Tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga

<sup>23</sup> Ahmad Ali dan Wiwie Heryani, *Sosiologi hukum Kajian empiris*, Kencana Prenada Media Grub, Jakarta, 2010, hal. 50.

Untuk mendorong terciptanya ketertiban, kepastian hukum dan kesamaan kedudukan dalam hukum dan keadilan.<sup>24</sup> Hukum ketenagakerjaan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 ditetapkan sebagai dasar hukum dibidang hubungan industrial dan untuk menjaga ketertiban serta sebagai kontrol sosial, terutama memberikan landasan bagi para pengusaha dan pekerja dan suatu sistem hukum atas proses-proses formal untuk membentuk lembaga lembaga formal bersama budaya hukum mencakup komponen pokok yaitu nilai nilai hukum substantif.

Didalam Pasal 102 ayat (2) dan ayat (3) ketentuan ini terlihat sebagai aturan hukum yang harus dipatuhi para pihak tanpa ada penjelasan apa yang dimaksud dengan kemitraan.<sup>25</sup> Bentuk partisipasi pekerja dalam keikutsertaannya menjaga ketertiban, memajukan perusahaan serta memperhatikan kesejahteraan redaksi ini kerena bisa dipahami para pihak, sehingga hal ini sering memicu perselisihan hak dan kepentingan yang berujung pada aksi mogok kerja. Hukum ketenagakerjaan yang mempunyai dua ranah hukum yaitu hukum bersifat publik dan hukum bersifat privat.

Perlindungan tenaga kerja merupakan masalah yang sangat kompleks karena akan berkaitan dengan kesehatan kerja, keselamatan kerja, upah dan kesejahteraan. Undang-undang nomor 13 tahun 2003 telah mengatur semua didalm pasal pasal nya.

Perlindungan hukum tenaga kerja di bagi dalam tiga macam yaitu :

---

<sup>24</sup> Nirwono dan AE Priyono , *hukum dan politik diindonesi, kesinambungan dan perubahan*, LP3ES, Jakarta, 1990, hal. 118.

<sup>25</sup> Penjelasan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

- 
- a. Perlindungan ekonomi yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya
  - b. Perlindungan sosial yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan untuk organisasi
  - c. Perlindungan teknis yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan. Dan keselamatan kerja<sup>26</sup>

Ruang lingkup perlindungan terhadap pekerja/buruh yang diberikan dan diatur dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan adalah :

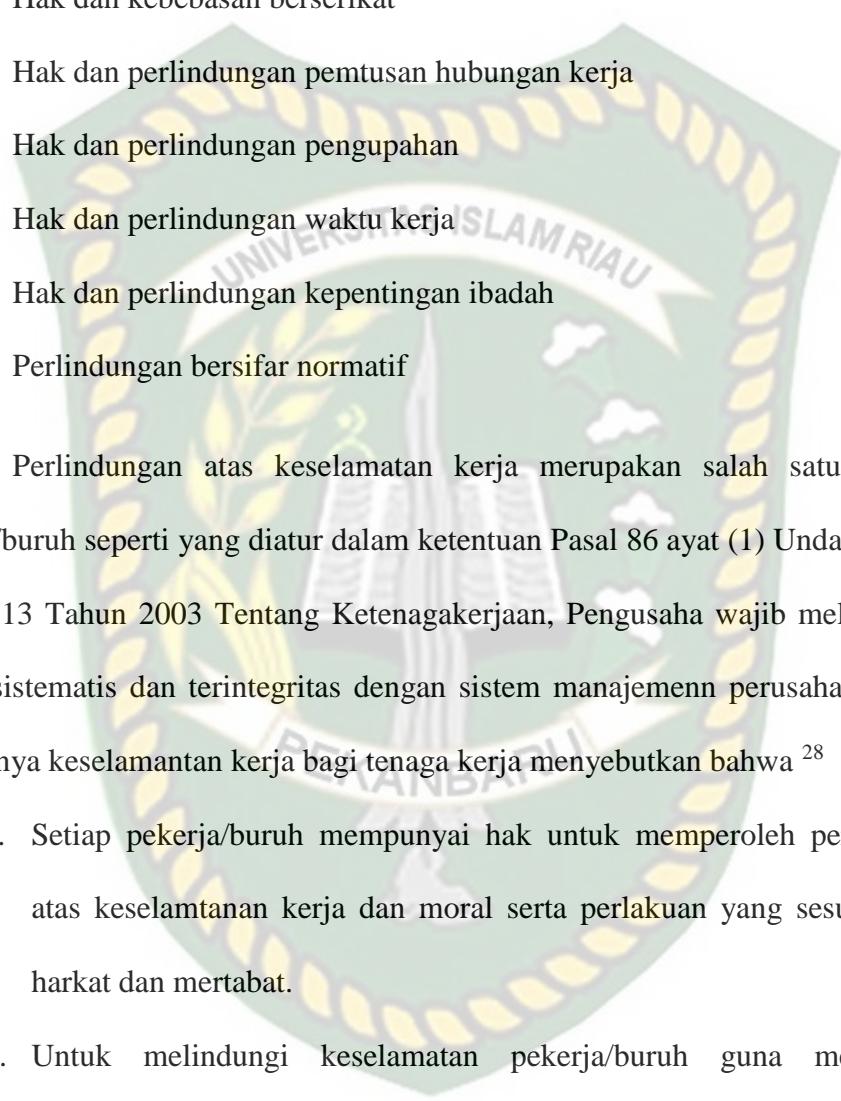
- a. Perlindungan atas dasar hak hak pekerja
- b. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja
- c. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja.

Berlandaskan asas kepastian, keadilan, manfaat, keseimbangan kepentingan serta asas-asas ini mempunyai nilai sebagai cita-cita hukum ketenagakerjaan dalam memberikan landasan bagi perlindungan dan penegakan hukum bidang ketenagakerjaan. Hak dan perlindungan hukum bagi pekerja yang sumbernya dari Undang-undang ketenagakerjaan antara lain dalam aspek hukum adalah<sup>27</sup> :

---

<sup>26</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2003, hal. 61-62.

<sup>27</sup> Paulus E Lutolung, *Sistem Kontrol Hukum Terhadap Pemerintah*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1993, hal. 120.

- 
- a. Hak dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja
  - b. Hak dan perlindungan kesejahteraan
  - c. Hak dan kebebasan berserikat
  - d. Hak dan perlindungan pemutusan hubungan kerja
  - e. Hak dan perlindungan pengupahan
  - f. Hak dan perlindungan waktu kerja
  - g. Hak dan perlindungan kepentingan ibadah
  - h. Perlindungan bersifat normatif

Perlindungan atas keselamatan kerja merupakan salah satu hak dari pekerja/buruh seperti yang diatur dalam ketentuan Pasal 86 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegritas dengan sistem manajemen perusahaan. Begitu pentingnya keselamatan kerja bagi tenaga kerja menyebutkan bahwa <sup>28</sup>

- a. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan kerja dan moral serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan mertabat.
- b. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal.

Keselamatan kerja dalam segala tempat kerja, baik didarat, didalam tanah, dipermukaan air didalam air maupun udara yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.<sup>29</sup> Jaminan kecelakaan kerja diberikan pada

---

<sup>28</sup> Penjelasan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>29</sup> Penjelasan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.

tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berupa penggantian biaya yang meliputi :

- a. Biaya pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan
- b. Biaya pemeriksaan, pengobatan dan perawatan
- c. Biaya rehabilitasi berupa alat bantu
- d. Santunan berupa uang sementara tidak bisa kerja, santunan cacat, santunan kematian.

### 3. Teori Keselamatan (Appried Theory)

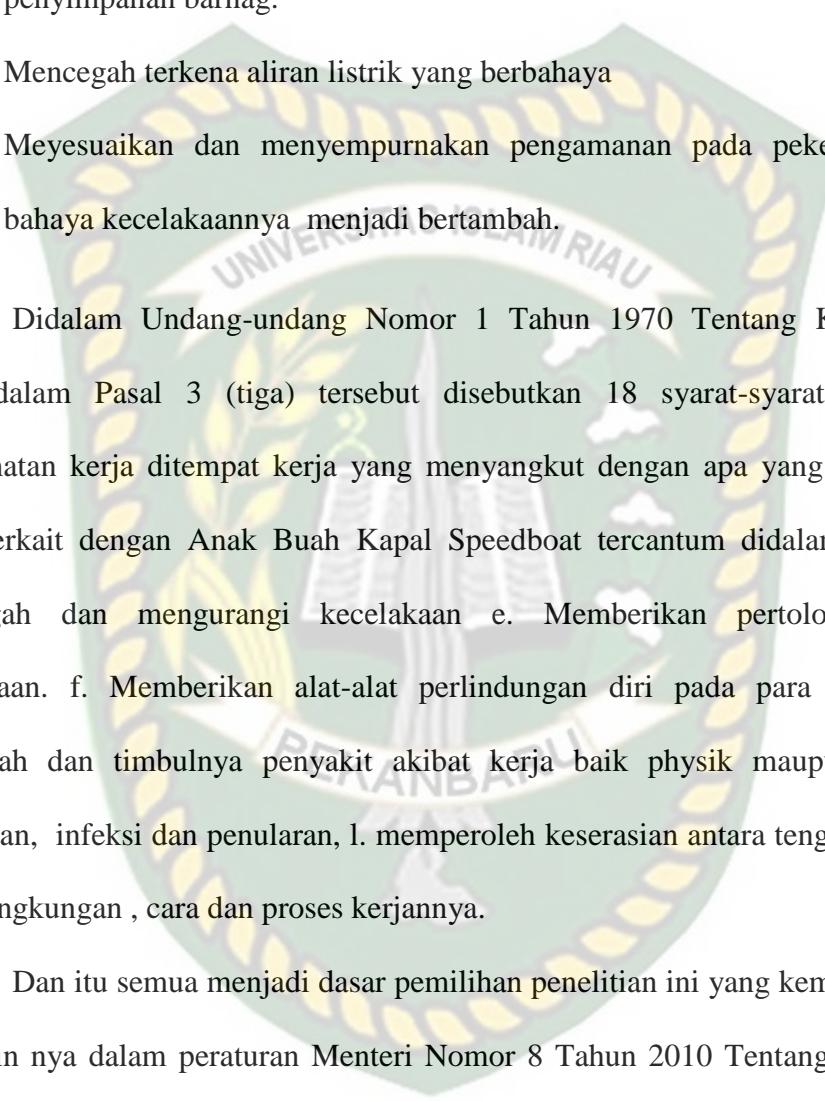
Keselamatan kerja merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin kebutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani, dengan keselamatan kebutuhan kerja maka para pihak dapat diharapkan saling memberikan keadaan yang nyaman dan aman. Pekerjaan dikatakan aman apabila anak buah kapal dan pemilik kapal menghindari resiko yang akan muncul. Keselamatan kerja merupakan salah satu aspek perlindungan tenaga kerja yang telah diatur dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Meskipun tentang ketentuan –ketentuan ketenagakerjaan dan tentang keselamatan kerja telah di atur sedemikian rupa, tetapi dalam prakteknya tidak sesuai yang diharapkan, khususnya bagi wilayah pedalaman yang tidak tersentuh akan sosialisasi aturan hukum dan banyak menyebabkan kerugian bagi mereka yang dianggap lemah.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup><http://gogleweblight.com/?2012/08makalah-keselamatan-dan-kesehatan-kerja/diakses> pada tanggal 25 maret 2020 Jam 20.04 Wib.

Menurut Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja Pasal 3 Ayat (1) dengan peraturan perundang-undangan ditetapkan syarat-syarat keselamatan sebagai berikut :

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
- b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
- c. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
- d. Memberi kesempatan atau jalan menyeamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.
- e. Memberikan pertolongan pada kecelakaan.
- f. Memberikan alat-alat perlindungan diri pada para pekerja
- g. Mencegah dan mengembalikan timbul atau menyebarluasnya suhu, debu, kotoran, asap, uaop, gas, hembusan angin, cuaca sianar, atau radiasi, suara dan getaran.
- h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik physik maupun psychis, peracunan, infeksi dan penularan,
- i. Memperoleh penerangan yang cukup dan penularan
- j. Menggunakan suhu dan lembab udara yang baik
- k. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup
- l. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban
- m. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja lingkungan , cara dan proses kerjanya.
- n. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang

- 
- o. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan
  - p. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar-muat , perlakuan dan penyimpanan barnag.
  - q. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya
  - r. Meyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah.

Didalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja dalam Pasal 3 (tiga) tersebut disebutkan 18 syarat-syarat penerapan keselamatan kerja ditempat kerja yang menyangkut dengan apa yang ini peneliti capai terkait dengan Anak Buah Kapal Speedboat tercantum didalam poin : a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan e. Memberikan pertolongan pada kecelakaan. f. Memberikan alat-alat perlindungan diri pada para pekerja. h. mencegah dan timbulnya penyakit akibat kerja baik physik maupun psychis, keracunan, infeksi dan penularan, l. memperoleh keserasian antara terna kerja, alat kerja, lingkungan , cara dan proses kerjanya.

Dan itu semua menjadi dasar pemilihan penelitian ini yang kemudian salah satu poin nya dalam peraturan Menteri Nomor 8 Tahun 2010 Tentang Alat Kerja Pelindung Diri pada Pasal 3 Ayat (1) dan (2), dalam ayat (1) alat pelindung diri meliputi :

- a. Pelindung kepala
- b. Pelindung mata dan muka
- c. Pelindung telinga
- d. Perlindung pernapasan serta perlengkapannya

- e. Pelindung tangan
- f. Pelindung kaki

Dalam ayat (2) selain APD sebagaimana dimaksud pada ayat 1 (1), termasuk APD :

- a. pakaian pelindung
- b. alat pelindung jatuh perorangan
- c. pelampung

Kemudian menurut pasal (1) Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja. dengan peraturan perundang-undangan diatur kewajiban dan atau hak tenaga kerja untuk :

- a. Memberikan keterangan yang benar bila dminta oleh pegawai pengawas dan atau ahli keselamatan kerja
- b. Memakai alat alat pelindung diri yang diwajibkan
- c. Mematuhi dan mentaati segala jenis syarat-syarat kecelakaan
- d. Menyatakan keberatan kerja agar pekerjaan dimana syarat keselamatan dan kesehatan kerja terkait alat-alat pelindung diri yang diwajibkan diragukan oleh nya kecuali dalam hal-hal khusus yang ditentukan

Alat pelindung diri adalah seperangkat alat yang digunakan oleh tenaga kerja untuk melindungi seluruh atau sebagian tubuh nya terhadap kemungkinan adanya terjadinya potensi bahaya atau kecelakana kerja.

## E. Konsep Operasional

Konsep konseptual adalah kerangka yang dapat menggambarkan hubungan antara konsep-konsep khusus yang merupakan kumpulan dari arti-arti yang berkaitan dengan istilah yang ingin diteliti. Kerangka konsep pada hakikatnya adalah mengenai definisi operasional mulai dari judul sampai permasalahan yang diteliti dan dapat memperkuat hasil yang ingin diteliti<sup>31</sup>

1. Perlindungan Hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subjek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat refresif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.<sup>32</sup>
2. Anak Buah Kapal adalah awak kapal terdiri dari beberapa bagian yang masing masing bagian mempunyai tugas dan tanggung jawab sendiri sendiri, anak buah kapal mereka yang terdapat pada dasftar anak buah kapal dan ditunjuk oleh nakhoda pada waktu tertentu membuat keterangan kapal wajib memberi bantuan dengan memberikan keterangan tentang pendapat mereka.<sup>33</sup>
3. Speedboat adalah sebuah kapal yang bertenaga mesin yang dirancang untuk bisa meluncur dengan cepat sebagai alat transportasi laut terbuat dari piber atau papan dengan ukuran lebih kecil.<sup>34</sup>

---

<sup>31</sup> M.Solly Lubis, *Filsafat Ilmu Penelitian*, CV. Mandar Maju, Bandung, 1994, hal. 80.

<sup>32</sup> Hasan Alwi.dkk. *Tata Bahasa Baku Bahasa Indonesia*, Citra Buku, Jakarta, 2014, hal .912.

<sup>33</sup> Penjelasan KUHDagang buku kedua Hak-hak dan kewajiban Bab III Tentang Nakhoda dan Anak Buah Kapal serta Penumpang

<sup>34</sup> <http://digilib.itsac.id/publik/its-undargraduate chapter> diakses 16 Januari 2020 Jam 16.25Wib.

4. Undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja adalah undang-undang yang mengatur tentang keselamatan kerja , baik didarat , didalam air maupun udara ,yang beraa didalam kekuasaan hukum Republik Indonesia<sup>35</sup>
5. Keselamatan Kerja adalah suatu usaha atau kegiatan untuk memciptakan lingkungan kerja yang aman dan mencegah semua bentuk kecelakaan.<sup>36</sup>
6. Mandah Ke Tembilahan adalah rute jalur transportasi laut antar kecamatan dikabupaten Indragiri Hilir yang menjadi objek penelitian.

#### **F. Metode Penelitian**

##### **1. Jenis penelitian dan sifat penelitian**

Adapun jenis penelitian ini adalah observasi (*observational research*) yaitu penelitian hukum empiris sosiologis dengan cara survey dengan menggunakan alat pengumpul data kuesioner dan wawancara langsung dengan masyarakat atau responden. Dan Penelitian hukum ini dilakukan untuk menganalisa sejauh manakah suatu pengaturan atau perundang-undangan atauran dan hukum yang sedang berlaku secara efektif dimasyarakat.<sup>37</sup> Atau dengan cara data yang diperoleh, dianalisa dengan membandingkan antara ketentuan-ketentuan yang bersifat normatif (*das sollen*) dengan kenyataan (*das sein*) yang terjadi dalam masyarakat.<sup>38</sup>

---

<sup>35</sup>

<sup>36</sup> [http://id.wikipedia.org/wiki/keselamatan\\_kerja\\_laut](http://id.wikipedia.org/wiki/keselamatan_kerja_laut) diakses 16 januari 2020 jam 08.25 Wib.

<sup>37</sup> Rono Hanitijo, *Metodelogi Penelitian dan Jurimatri*, Ghilia Indonesia, Jakarta, 1990, hal.52.

<sup>38</sup> Tim Penyusun, *Buku Pengetahuan dan Pedoman Penulisan*, Alaf Riau, Pekanbaru, 2015, hal. 23.

Sedangkan penelitian ini bersifat deskriptif analitis yaitu dalam artian memberikan gambaran disertai penjelasan secara sistematik, faktual dan akurat<sup>39</sup>. Mengenai perlindungan hukum terhadap anak buah kapal speed boat menurut Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja (studi pada speed boat tujuan Mandah ke Tembilahan ).

## 2. Objek penelitian

Objek penelitian ini adalah keselamatan kerja anak buah kapal pada speedboat dalam bekerja yang menjadi tanggung jawab pemilik usaha transportasi laut. Dan apa-apa saja hak yang didapat oleh anak buah kapal selama bekerja di speed boat tujuan Kecamatan Mandah ke Kecamatan Tembilahan.

## 3. Lokasi penelitian

Penelitian ini berlokasi di dua Kecamatan yaitu Kecamatan Mandah dan Kecamatan Tembilahan yang menghubungkan jalur transportasi laut diwilayah Kabupaten Indragiri Hilir. Adapun yang menjadi alasan peneliti melakukan penelitian dilokasi tersebut adalah :

- a. Kemudahan penulis mendapatkan akses dalam memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu responden, waktu, tenaga dan biaya yang kebetulan penulis juga bertempat tinggal dilokasi tembilahan dan lahir di kecamatan mandah.
- b. Berdasarkan observasi awal, penulis mengamati dilokasi ini banyak terjadi kecelakaan terhadap anak buah kapal speed boat yang tidak dapat perlindungan hukum yaitu salah satunya ketika mendapatkan kecelakan

---

<sup>39</sup> Bambang Sanggono, *Metode Penelitian Hukum*, Cetakan Kedua PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1998, hal. 36.

maka hilangnya pekerja anak buah kapal dan seharunya menjadi tanggung jawab pemilik usaha apalagi sebagai tenaga kerja tidak memiliki pelatihan dan alat pelindung diri sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang keselamat kerja serta tidak diperkuat dengan adanya perjanjian awal bekerja.

#### 4. Populasi dan sampel

- a. Populasi merupakan jumlah keseluruhan dari objek yang akan diteliti yang mempunyai karakteristik yang sama.<sup>40</sup> dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan metode *purposive sampling* dimana peneliti menentukan suatu merode yang digunakan apabila jumlah sample yang mewakili dari populasi telah ditetapkan terlebih dahulu dengan kereteria atau ukuran tertentu yang lebih lanjut ditentukan oleh peneliti<sup>41</sup>, dengan harapan mampu menjawab pertanyaan yang penulis ajukan, apapun populasi dan sampel sebagai berikut:
  1. Pemilik speed boat tujuan Mandah ke Tembilahan 2 orang
  2. Anak buah kapal (ABK) speed boat tujuan Mandah ke Tembilahan 2 orang
- b. Sampel yang digunakan adalah *metode sensus* karena kecilnya jumlah populasi.<sup>42</sup> Sehingga menggunakan sampel yang hasilnya mampu menjawab hasil dari peneliti yang diambil.

---

<sup>40</sup> Tim Penyusun, *Op.Cit*, hlm 25

<sup>41</sup> *Ibid*, hlm.25-26

<sup>42</sup> Amirul Hadi dan Haryono, *Metodologi Statistik Penelitian Hukum*, Pustaka Setia, Bandung, 2005, hal. 84.

Tabel 1.1  
populasi dan sampel

NO	Responden	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel	Persentase Sampel (%)
1.	Pemilik Speedboat Tujuan Mandah Tembilahan	17	2	50%
2.	Anak Buah Kapal (ABK) Speedboat Tujuan Mandah Ke Tembilahan	26	2	50%
<b>Jumlah</b>		43	4	100%

Sumber Data : Data Olahan 2020

##### 5. Data dan sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian hukum ini adalah data primer sebagai data utamanya yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya dilapangan yaitu kepada pengusaha/pemilik speedboat dan anak buah kapal speed boat n. Selain itu, untuk mendukung dan memperkuat data primer penulis juga menggunakan data sekunder<sup>43</sup> yaitu :

- a. Data primer merupakan data utama yang diperoleh peneliti melalui responden atau simple. Data ini juga dapat dari masyarakat, pegawai instansi pemerintah yaitu anak buah kapal atau masyarakat tempatan.

---

<sup>43</sup> Mukti Fajar ND & Yulianto Ahmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empires*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2010, hal. 59.

- b. Data sekunder adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti teori-teori hukum, doktrin, literatur dan karya ilmiah dari kalangan hukum, yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap anak buah kapal speed boat, yaitu Undang-undang Nomor 1 tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.
6. Alat pengumpul data

Untuk memperoleh data yang sebagaimana diharapkan, maka alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian adalah :

a. Kuesioner

Angket adalah sejumlah alat pengumpul informasi dengan cara menyampaikan pertanyaan tertulis untuk menjawab secara tertulis pula oleh responden.<sup>44</sup> Kuesioner penulis lakukan terhadap pengusaha speed boat dan anak buah kapal speed boat nya. Masalah yang dibahas yaitu kewajiban perusahaan yang bergerak dibidang transportasi terhadap perlindungan hukum terhadap anak buah kapal.

b. Wawancara

Wawancara yang dilakukan adalah wawancara yang hanya memuat garis besar yang akan ditanyakan.<sup>45</sup> Penulis melakukan wawancara langsung kepada responden untuk memperoleh informasi dan keterangan dengan tujuan yang akan didapatkan.

c. Observasi

---

<sup>44</sup> Mukti Fajar ND & Yulianto ahmad, *Ibid*, hal. 137.

<sup>45</sup> Suharsimi Ariskunto, *Prosedur Suatu Pendekatan Praktik*, Renika Cipta , Jakarta, 2010, hal .270.

Observasi adalah pengumpulan data yang berdasarkan pengamatan langsung (menggunakan mata dan telinga)<sup>46</sup> yang penulis gunakan untuk melakukan pengamatan langsung tentang responden.

## 7. Analisis data

Analisis yang digunakan adalah kualitatif yaitu data yang diperoleh dari responden baik dalam bentuk tertulis maupun secara lisan dipelajari dan sebagai salah satu yang utuh dan berkualitas, kemudian disusun secara sistematis agar dapat dijelaskan masalah yang akan dibahas<sup>47</sup> Data penulis diperoleh berupa data primer dan data sekunder dan penulis olah dan sajikan dengan menjelaskan serta menguraikan dalam bentuk rangkaian-rangkaian kalimat yang jelas dan rinci kemudian dilakukan pembahasan dengan memperhatikan teori-teori hukum, dokumen-dokumen hukum dan data lainnya, selanjutnya penulis mengambil kesimpulan dari penelitian yang berpedoman pada cara deduktif yaitu penyimpulan dari hal-hal yang umum kepada hal-hal yang khusus.<sup>48</sup>

<sup>46</sup> M.Subang, Sudrajad, Dasar-dasar Penelitian Ilmiah, CV.Pustaka Setia, Bandung, 2001, hlm.143

<sup>47</sup> . Mukti Fajar ND & Yulianto Achmad, OP.Cit.,hlm.192

<sup>48</sup> Ibid, hlm.27.

## BAB II

### TINJAUAN UMUM

#### A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum

Menurut Kamus Bahasa Indonesia, Perlindungan Hukum adalah tempat berlindung bagi setiap orang yang membutuhkannya, dan Perlindungan adalah suatu proses cara pembuatan untuk melindungi seseorang. Hukum adalah peraturan atau adat yang secara resmi dan dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa atau pemerintah dan berkaitan dengan undang-undang peraturan untuk mengatur pergaulan hidup masyarakat serta berpatokan pada kaidah-kaidah ketentuan mengenai peristiwa yang tertentu, dan keputusan atau pertimbangan yang ditetapkan oleh hakim di pengadilan.<sup>49</sup>

Perlindungan Hukum bila dijelaskan harafiah dapat menimbulkan banyak persepsi. Sebelum mengurai perlindungan hukum dalam makna yang sebenarnya dalam ilmu hukum, menarik pula untuk mengurai sedikit mengenai pengertian-pengertian yang dapat timbul dari penggunaan istilah perlindungan hukum, yakni Perlindungan hukum bisa berarti perlindungan yang diberikan terhadap hukum agar tidak ditafsirkan berbeda dan tidak cederai oleh aparat penegak hukum dan juga bisa berarti perlindungan yang diberikan oleh hukum terhadap sesuatu.

Hukum dalam memberikan perlindungan dapat melalui cara tertentu, antara lain dengan :<sup>50</sup>

1. Membuat peraturan (*by giving regulation*), bertujuan untuk:

---

<sup>49</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia, <http://www.kbbi.web.id/>. Diakses pada tanggal 10 Januari 2020 jam 00.44

<sup>50</sup> Wahyu Sasongko, *Ketentuan-Ketentuan Pokok Hukum Perlindungan Konsumen*, Universitas Lampung, Bandar Lampung, 2007, hlm. 31.

- 
- a. Memberikan hak dan kewajiban;
  - b. Menjamin hak-hak para subjek hukum;
2. Menegakan peraturan (*by law enforcement*) melalui:
    - a. Hukum administrasi negara yang berfungsi untuk mencegah (*preventive*) terjadinya pelanggaran hak-hak konsumen, dengan perijinan dan pengawasan;
    - b. Hukum pidana yang berfungsi untuk menanggulangi (*repressive*) pelanggaran, dengan mengenakan sanksi pidana dan hukuman;
    - c. Hukum perdata yang berfungsi untuk memulihkan hak (*curative; recovery; remedy*), dengan membayar kompensasi atau ganti kerugian.

Perlindungan hukum yaitu : “Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.”<sup>51</sup>

Perlindungan Hukum juga dapat menimbulkan pertanyaan yang kemudian meragukan keberadaan hukum. Oleh karena hukum sejatinya harus memberikan perlindungan terhadap semua pihak sesuai dengan status hukumnya karena setiap orang memiliki kedudukan yang sama dihadapan hukum. Setiap aparat penegak hukum jelas wajib menegakkan hukum dan dengan berfungsinya aturan hukum,

---

<sup>51</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 10.

maka secara tidak langsung pula hukum akan memberikan perlindungan terhadap setiap hubungan hukum atau segala aspek dalam kehidupan masyarakat yang diatur oleh hukum itu sendiri.

Perlindungan Hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat *preventif* (pencegahan) maupun dalam bentuk yang bersifat *represif* (pemaksaan), baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum.

Secara konseptual, perlindungan hukum yang diberikan bagi rakyat Indonesia merupakan implementasi atas prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila dan prinsip Negara Hukum yang berdasarkan Pancasila.

## **B. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

### **1. Pengertian perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja Pasal 2 ayat 1 Yang diatur oleh Undang-Undang ini ialah keselamatan kerja dalam segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.<sup>52</sup>

---

<sup>52</sup> Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Pasal 2 ayat 1

Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja.<sup>53</sup> Dapat juga dikatakan Keselamatan kerja ialah selamatnya karyawan, alat-alat kerja dan perusahaan serta produksi dan daerah lingkungannya, sehingga perlu pada waktu karyawan bekerja, topi, helm pengaman, sarung tangan, kaca mata pengaman, masker pelindung muka”<sup>54</sup>.

Ketentuan pasal 2 ayat (1) Undang-undang Nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja menyabutkan yang diatur dalam undang-undang ini adalah keselamatan kerja dalam segala tempat kerja, baik di dalam yang berada didalam wilyah kekuasaan hukum Republik Indonesia. Peralatan keselamatan kerja berdasarkan Undang - Undang Keselamatan Kerja Nomor 1 Tahun 1970, pasal 12b dan pasal 12c, bahwa tenaga kerja diwajibkan :

- a. memahami alat-alat perlindungan diri.
- b. memenuhi atau memenuhi semua syarat-syarat keselamatan kerja.

Adapun peralatan yang tidak boleh dilupakan dan harus dilengkapi dalam sebuah kapal atau speed boat, yaitu:<sup>55</sup>

- a. Pelampung
- b. Alat komunikasi
- c. Alat pemadam api ringan (Apar)
- d. Kotak P3K, dan
- e. Barang sesuai dengan kapasitas angkut

---

<sup>53</sup> Anwar P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2009, hlm. 161.

<sup>54</sup> Daryanto, *Teknologi Kerja Logam*, Erlangga, Jakarta 1993, hlm. 146.

<sup>55</sup> <http://kaltim.tribunnews.com/2012/05/16/kapal-dan-speedboat-harus-dilengkapi-alat-keselamatan>. Diakses pada tanggal 28 Januari 2020 jam 23.23

Dari penjelasan diatas maka dapat di simpulkan bahwa keselamatan kerja ialah selamatnya para pekerja dari kecelakaan yang tidak di inginkan dan juga tidak merusak dari keadaan speed boat ataupun mesin speed boat.

## 2. Pengertian perlindungan Kesehatan Kerja

Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan, “kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial ekonomis. Kesehatan kerja diselenggarakan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal”. Ketentuan dalam pasal 1 angka 1 undang-undang nomor 36 tahun 2009 tentang kesehatan berbunyi “ kesehatan adalah keadaan sehat baik secara fisik maupun mental, spiritual dan sosial yang memungkinkan setiap orang untuk dapat produktif secara sosial dan ekonomis ”.

Manusia sebagai sumber daya memiliki peran yang sangat penting didalam bekerja khususnya sebagai ABK Speed Boat. Kehadiran manusia menjadi penting karena manusia tidak dapat digantikan oleh kecanggihan mesin. Oleh sebab itu kesehatan manusia sudah selayaknya diperhatikan agar tidak mengganggu proses berjalannya tranportasi laut khususnya speed boat.

Kesehatan kerja adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan atau kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan agar pekerja atau masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik fisik, mental, maupun sosial, dengan usaha-usaha preventif dan kuratif, terhadap penyakit-penyakit atau

gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerja dan lingkungan kerja, serta terhadap penyakit-penyakit umum.<sup>56</sup>

Sehat adalah suatu keadaan yang lengkap meliputi kesejahteraan fisik, mental dan sosial, bukan semata-mata bebas dari penyakit dan cacat atau kelemahan.<sup>57</sup> sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.<sup>58</sup>

Kesehatan kerja merupakan suatu usaha dan keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi kesehatannya dalam pekerjaannya.<sup>59</sup> Dari pendapat-pendapat yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan pengertian kesehatan adalah suatu kondisi yang mengusahakan agar sejahtera baik secara fisik, mental, dan sosial dengan usaha-usaha tertentu untuk mewujudkannya.

### 3. Unsur - Unsur Keselamatan Kerja

Unsur suatu kecelakaan akan berpengaruh luas terhadap penderita kecelakaan, tidak hanya pada dirinya sendiri, tetapi juga akan berdampak pada orang lain. Belum diperhitungkan pula bahwa perusahaan juga akan mengalami kerugian akibat kecelakaan kerja. Untuk itu diperlukan keamanan dalam melakukan suatu pekerjaan yang ditandai dengan adanya kesempurnaan dilingkungan kerja. Penempatan program keselamatan kesehatan kerja harus memenuhi beberapa unsur,

---

<sup>56</sup> Suma'mur, *Kesehatan Kerja dan Higene Perusahaan*, Gunung Agung, Jakarta, 1989, hlm. 1.

<sup>57</sup> Wahid I. Mubarak & Nurul Chayatin, *Ilmu Kesehatan Masyarakat Teori dan Aplikasi*. Jakarta, Salemba Medika, 2009, hlm. 101.

<sup>58</sup> Anwar P. Mangkunegara, *Loc. Cit.*

<sup>59</sup> Moenir.A.S, *Pendekatan Manusia dalam Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Gunung Agung, Jakarta, 1987, hlm. 207.

sehingga tidak akan salah dalam penerapannya. Diantara unsur – unsur tersebut adalah adanya suatu usaha, adanya sumber bahaya, adanya tenaga kerja.<sup>60</sup>

**a. Adanya suatu usaha**

Adanya suatu kegiatan usaha baik yang bersifat ekonomis maupun sosial yang dapat mengakibatkan kekacauan dalam menjalankan suatu produksi atau pelayanan, wajib mendapatkan perhatian khusus bagi pemerintah maupun pengusaha untuk menerapkan keselamatan kerja bagi pekerjanya, termasuk tempat kerja dimanapun keberadaannya, yang memang mengandung potensi membahayakan yang berakibat fatal terhadap pekerja ataupun masyarakat sekitar. Karena hal ini termasuk salah satu unsur keselamatan kerja. Dalam pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja disebutkan bahwa tempat kerja atau usaha adalah :<sup>61</sup> “Tiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, di mana tenaga kerja bekerja, atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan di mana terdapat sumber-sumber bahaya. Pasal 2 ayat 1 menyebutkan bahwa yang diatur oleh Undang-Undang ini adalah keselamatan kerja dalam segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun di udara, yang berada dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

**b. Adanya sumber bahaya**

Setiap kegiatan apapun yang ditimbulkan oleh manusia tidak terkecuali bidang usaha pasti mengandung banyak resiko baik fisik maupun non fisik bagi pekerjanya atau lingkungan dimana tempat usaha itu didirikan. Berikut beberapa

---

<sup>60</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo, Jakarta, 2000, hml. 100.

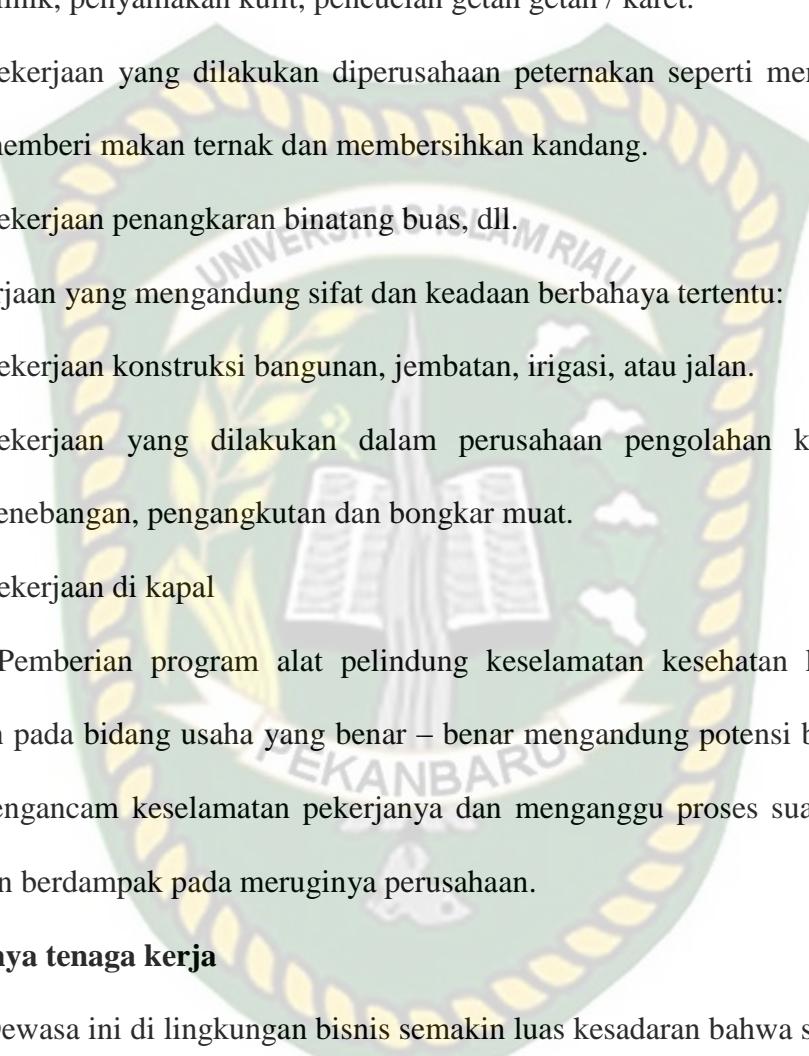
<sup>61</sup> Ramdlon Naning, *Op Ci*, 146 – 147.

jenis pekerjaan yang membahayakan keselamatan dan kesehatan. Pekerjaan yang dilakukan pada lingkungan kerja yang berbahaya yang meliputi :<sup>62</sup>

1. Pekerjaan yang mengandung bahaya fisik.
  - a) Pekerjaan dibawah tanah, dibawah air atau dalam ruangan tertutup yang sempit dengan ventilasi yang terbatas misalnya sumur, tangki.
  - b) Pekerjaan yang dilakukan pada tempat ketinggian lebih dari 2 meter.
  - c) Pekerjaan dengan menggunakan atau dalam lingkungan yang terdapat listrik bertegangan diatas 50 volt
  - d) Pekerjaan menggunakan peralatan las listrik dan atau gas.
  - e) Pekerjaan yang dilakukan dan dapat menimbulkan bahaya Listrik, kebakaran dan atau peledakan, dll.
2. Pekerjaan yang mengandung bahaya kimia
  - a) Pekerjaan yang dilakukan dalam lingkungan kerja yang terdapat pajanan ( *exposure* ) bahan kimia berbahaya.
  - b) Pekerjaan dalam menangani, menyimpan, mengangkut dan menggunakan bahan – hahan kimia yang bersifat toksik, eksplosif, mudah terbakar, mudah menyala, oksidator, korosif, iritatif, karsinogenik, mutagenik dan atau teratogenik.
  - c) Pekerjaan yang menangani, menyimpan, menggunakan dan atau mengangkut pestisida, dll.
3. Pekerjaan yang mengandung bahaya biologis

---

<sup>62</sup> Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, *Ketenagakerjaan dengan Pejelasannya*, Dahara Prize, Semarang, 2006, hlm. 378.

- 
- a) Pekerjaan yang terpajan dengan kuman, bakteri, virus, fungsi, parasit dan sejenisnya, misalnya pekerjaan dalam lingkungan lingkungan laboratorium klinik, penyamakan kulit, pencucian getah getah / karet.
  - b) Pekerjaan yang dilakukan diperusahaan peternakan seperti memerah susu, memberi makan ternak dan membersihkan kandang.
  - c) Pekerjaan penangkaran binatang buas, dll.
4. Pekerjaan yang mengandung sifat dan keadaan berbahaya tertentu:
- a) Pekerjaan konstruksi bangunan, jembatan, irigasi, atau jalan.
  - b) Pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan pengolahan kayu seperti penebangan, pengangkutan dan bongkar muat.
  - c) Pekerjaan di kapal

Pemberian program alat pelindung keselamatan kesehatan kerja hanya ditujukan pada bidang usaha yang benar – benar mengandung potensi bahaya yang dapat mengancam keselamatan pekerjanya dan menganggu proses suatu produksi yang akan berdampak pada meruginya perusahaan.

**c. Adanya tenaga kerja**

Dewasa ini di lingkungan bisnis semakin luas kesadaran bahwa sumber daya manusia merupakan unsur dari aset perusahaan yang paling penting. Artinya semakin disadari bahwa tenaga kerja tidak boleh diperlakukan sebagai salah satu alat produksi semata yang posisi dan statusnya disamakan dengan alat-alat produksi yang lain. Bagi tenaga kerja bekerja merupakan kegiatan dengan maksud memperoleh atau membantu penghasilan atau keuntungan selama paling sedikit satu jam dalam satu minggu yang lalu, waktu bekerja tersebut harus berurutan dan

tidak terputus.<sup>63</sup> Sebagai salah satu faktor produksi pekerja mempunyai andil yang cukup besar untuk mengeksplorasi atau mengolah suatu barang. Melihat kenyataan itu, sudah selayaknya dan menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk memberlakukan program keselamatan kesehatan kerja dengan sebaik-baiknya, yang dimaksudkan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja dari lingkungan yang mengandung potensi membahayakan keselamatan jiwa pekerja.

#### **4. Maksud dan Tujuan Program Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu:<sup>64</sup>

- a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik fisik, sosial, dan psikologis.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya seefektif mungkin.
- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dengan meningkatkan kesehatan gizi pegawai.
- e. Agar meningkat kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan dan kondisi kerja.
- g. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Tujuan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja sebagai berikut :<sup>65</sup>

Jika kecelakaan kerja dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan kerja,

---

<sup>63</sup> Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 1999, hlm. 17.

<sup>64</sup> Anwar P. Mangkunegara, *Loc. cit*

penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan *stress*, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan-peningkatan terhadap hal ini akan menghasilkan, yaitu :

- a. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang,
- b. Meningkatnya efisien dan kualitas pekerja yang berkomitmen,
- c. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi,
- d. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim,
- e. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan,
- f. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan.

Tujuan keselamatan kerja pada tingkat perusahaan adalah :<sup>66</sup>

- a. Mencegah terjadinya kecelakaan.
- b. Pencegahan terjadinya penyakit akibat kerja.
- c. Pencegahan atau penekanan menjadi sekecil-kecilnya cacat akibat kerja.
- d. Pengamanan material, pesawat-pesawat, instalasiinstalasi, dan lain-lain.
- e. Peningkatan produktivitas atas dasar tingkat keamanan kerja yang tinggi.
- f. Penghindaran pemborosan tenaga kerja, modal, alat-alat, dan sumber produksi lainnya sewaktu bekerja.
- g. Pemeliharaan tempat kerja yang bersih, sehat, nyaman, dan aman.

---

<sup>65</sup> Schuler, Randall S. & Susan E. Jackson (Alih bahasa: Abdul Rasyid), *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*, Erlangga, Jakarta, 1999, hlm. 197.

<sup>66</sup> Suma'mur, *Op. Cit*, hlm. 27.

- h. Peningkatan dan pengamanan produksi dalam rangka industrialisasi dan pembangunan.

Dari beberapa pendapat, maka dapat disimpulkan bahwa maksud dan tujuan dari pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja, efektivitas dan efisiensi serta menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan aman bagi semua pihak dalam perusahaan.

## 5. Ruang Lingkup Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki ruang lingkup, Basir Barthos mengemukakan bahwa:<sup>67</sup>

- a. Ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja berlaku disetiap tempat kerja yang mencakup 3 (tiga) unsur pokok (tenaga kerja, bahaya kerja, dan usaha baik bersifat ekonomis maupun sosial)
- b. Ketentuan K3 berkaitan dengan perlindungan:
  1. Tenaga kerja
  2. Alat, bahan, dan mesin
  3. Lingkungan
  4. Proses produksi
  5. Sifat pekerjaan
  6. Cara kerja
- c. Persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja ditetapkan sejak perencanaan, pembuatan, pemakaian barang ataupun produk teknis dan seterusnya.

---

<sup>67</sup> Basir Barthos, *Op. Cit*, hlm. 138.

- d. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan tanggung jawab semua pihak, khususnya pihak yang terkait dengan proses penyelenggaraan suatu usaha.

Usaha keselamatan kerja ditujukan pada tiga sub sistem dalam sistem mikro atau lingkungan intern perusahaan yang meliputi:

- a. Sub Sistem Lingkungan fisik yaitu Usaha keselamatan kerja yang diarahkan pada lingkungan fisik ini bertujuan untuk menghilangkan, mengendalikan atau mengurangi akibat dari bahaya-bahaya yang terkandung dalam peralatan, bahan-bahan produksi maupun lingkungan kerja.
- b. Sub sistem manusia yaitu dengan interaksinya bersama unsur lingkungan fisik dan sistem manajemen. Dari sudut manusia secara pribadi, kita harus mengusahakan agar dapat dicapainya penempatan kerja yang benar disertai suasana kerja yang baik.
- c. Sub sistem manajemen<sup>68</sup> merupakan unsur penting dalam usaha penanggulangan kecelakaan, karena manajemenlah yang menentukan pengaturan unsur produksi lainnya. Dalam kaitannya dengan manajemen ini, perlu digaris bawahi bahwa keselamatan kerja yang baik harus terpadu dalam kegiatan perusahaan. Ini dapat terwujud jika keselamatan kerja dipadukan dalam prosedur yang ada dalam perusahaan. Sedangkan Lingkup manajemen keselamatan dan kesehatan kerja tidak terbatas pada penanganan kecelakaan

---

<sup>68</sup> John Suprihanto, *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta, 1984, hlm. 108.

atau tindakan kuratif lainnya, tetapi yang utama adalah menciptakan suatu lingkungan kerja yang aman dan sehat<sup>69</sup>.

Dari pendapat tersebut dapat diketahui bahwa ruang lingkup program Keselamatan dan Kesehatan Kerja meliputi semua aspek yang ada dalam perusahaan dan sekitar perusahaan.

### C. Kecelakaan kerja

Dizaman sekrang ini tidak jarang terjadinya kecelakaan kerja bagik dari diri serang maupun faktor human error baik dari segi kompetensi yang kurang memadai sampai dengan kurang nya pemahaman arti pentingnya penyelenggaraan keselamatan dan kesehatan kerja, itu semua bisa terjadi dikarenakan oleh beberapa hal :<sup>70</sup>

1. Terbatasnya persepsi tentang K3
2. Kurang perhatian dan pengawasan
3. Adanya anggapan K3 Menambah biaya
4. Penerapan K3 hanya di kontraktor saja
5. Kurang aktifnya perusahaan asuransi terhadap K3

Apabila suatu saat terjadi nya kecelakaan pihak perusahaan dan pemilik usaha masa bodoh disebabkan oleh program keselamatan hanya dipandang sebelah mata kegunaan nya oleh pemilik usaha dan perusahaan transportasi maupun pekerja . untuk mencegah kecelakaan terjadi pada saat bekerja perusahaan harus melakukan berbagai cara untuk dapat mewujudkan terlaksanaanya keselamatan di tempat kerja

---

<sup>69</sup> Ronald Nangoi, *Pengembangan Produksi dan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1994, hlm. 139.

<sup>70</sup> Sheddy Nagara, Kesehatan dan Keselamatan Kerja, 2008, hlm 177-180

#### D. Hubungan Pengusaha Dan Pekerja

Perlakuan pengusaha ataupun manajer terhadap sumber daya manusianya (SDM) harus mampu menggalang partisipasi melalui keterlibatan sebanyak mungkin pihak dalam perencanaan, agar mendorong terciptanya jiwa yang menumbuhkan kebersamaan dan kesetiakawanhan sebagai dasar budaya perusahaan (*corporate culture*). Manakala pekerja/buruh menghayati hak dan tanggung jawabnya dan merasa eksistensinya dibutuhkan, maka organisasi tersebut akan menuai hasilnya.<sup>71</sup> Sebaliknya jika perusahaan menganggap SDM hanya sebagai aset, mengabaikan apresiasi dan kebutuhan, maka bagi menabur angin, badailah yang datang. Kecerdikan dan keluwesan pengusaha (manajer) memanfaatkan potensi yang ada, merupakan kunci keberhasilan manajemen SDM terhadap anak buah kapal speed boat sebagai pekerja.

Seorang pengusaha (manajer) harus mampu memberikan warna terhadap para pekerja yang dipimpinnya. Kuncinya adalah kemampuan meramu hak dan kewajiban sehingga menjadi sistem nilai, yang diyakini dan menjadi pedoman dalam bekerja. Dengan demikian, sistem kontrol melekat pada diri masing –masing, pada nuraninya sendiri. Pimpinan hanya mengarahkan dan menumbuh kembangkan iklim menjadi lebih kondusif dan berkualitas. Suasana keakraban dan kebersamaan dalam bekerja akan tercapai, manakala pekerja dan majikan saling membantu dan menghargai dalam menjalankan roda pekerjaan.

---

<sup>71</sup> Muhammad Abdul Ghani, *The Spirituality In Business*, Jakarta: Pena Pundi Aksara, Cet. Ke-1, 2005, hlm 159.

## **E. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja**

Pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, perlu melakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Pekerja atau buruh merupakan tenaga kerja yang mempunyai hak untuk mendapatkan perlindungan dalam pekerjaannya. Demikian perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam pekerjaan tetap terjamin untuk meningkatkan daya usaha global.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Dengan demikian maka perlindungan pekerja mencakup:

- a. Norma keselamatan kerja: meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta caracara melakukan pekerjaan;
- b. Norma kesehatan kerja dan hegiene Kesehatan Perusahaan meliputi: pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit. Mengatur persediaan tempat, cara, dan syarat kerja yang memenuhi hegiene kesehatan perusahaan dan kesehatan pekerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat bekerja atau penyakit umum serta menetapkan syarat kesehatan bagi perumahaan pekerja;

- c. Norma kerja meliputi: perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak, kesusilaan ibadah menurut agama keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban social kemasyarakatan dan guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral;
- d. Tenaga kerja yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan/atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti rugi.<sup>72</sup>

Perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Lingkup perlindungan terhadap pekerja atau buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, meliputi :

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha;
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
3. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat; dan
4. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja.

---

<sup>72</sup> Zainal Asikin, *Op. Cit*, hlm. 96.

Secara yuridis dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.

Sedangkan dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mewajibkan para pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja atau buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

Perlindungan tenaga kerja menjadi dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu :

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.
- b. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
- c. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.<sup>73</sup>

Aspek-aspek yang harus diperhatikan dalam upaya melindungi atau melarang perlu diperhatikan yaitu ada 2 (dua) aspek:

1. Tenaga kerja itu sendiri.

---

<sup>73</sup> Soepomo dalam Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Penerbit PT. Citra Aditya, Bandung, 2003, hlm. 61.

2. Faktor yang terdapat dalam sistem kerja yaitu:
- Hubungan kerja perlu ditelusuri bentuk hubungan kerja
    - Hubungan kerja tetap
    - Hubungan kerja tidak tetap atau tidak menentu
    - Hubungan kerja ilegal seperti kerja paksa, tergadai atau dijual, dan
    - Hubungan kerja diskriminatif yaitu hubungan kerja yang perlu diklarifikasi sehingga jelas, bila tidak dapat perlu diupayakan agar hubungan kerja diberhentikan.
  - Pengupahan

Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerjaatauburuh sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 88 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, meliputi :

    - Upah minimum;
    - Upah kerja lembur;
    - Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
    - Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya;
    - Bentuk dan cara pembayaran upah;
    - Denda dan potongan upah;
    - Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
    - Struktur dan skala pengupahan yang proposional;
    - Upah untuk pembayaran pesangon;
    - Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

c. Pekerjaan yang dilakukan

Pekerjaan yang dilakukan dapat merugikan seseorang apabila pekerjaan itu membebani fisik maupun mentalnya, dikerjakan tanpa pengamanan dan atau pelindung, dalam lingkungan yang tidak higienis, tidak tersedianya fasilitas kesejahteraan, termasuk kesempatan untuk berkoordinasi. Untuk lebih meringankan beban tenaga kerja perlu dilakukan penataan lingkungan kerja yang lebih baik, lebih higienis dan pengadaan fasilitas kesejahteraan.

d. Lingkungan kerja

Untuk menghindari bahaya karena lingkungan kerja, perlu diperhatikan dan diupayakan:

- a) Faktor fisik : tingkatkan penyimpangan dan penanganan bahan, tingkat kompleks kerja, terajukan prinsip-prinsip keamanan mesin produktif, tingkatkan ventilasi umum dan lokal, pencahayaan, cegah bising dan getaran.
- b) Faktor kimia : bahwa tenaga kerja sebaiknya hindarkan bekerja dengan bahan kimia, tingkatkan lingkungan kerja dan kondisi kerja, terapkan prinsip-prinsip penanganan bahan berbahaya.
- c) Faktor biologi : hindarkan, lindungi dari kemungkinan kontak
- d) Faktor fisiologik : tingkatkan ergonomik untuk menempatkan bahan, alat, dan tombol pada tempat yang mudah dijangkau, perbaiki posisi kerja, gunakan alat bantu untuk hemat waktu dan energi.<sup>74</sup>

---

<sup>74</sup> Sugiman, *Hak-Hak Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Di Indonesia*, Pusdiklat Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 2000, hlm. 37.

Perlindungan buruh dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam peraturan perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan Hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosilogis dan filosofis.

Didalam KUHPerdata Bab VII Buku III KUHPerdata Pasal 1602-1603 mengatur tentang pelaksanaan kerja dalam ikatan hubungan kerja antara seseorang dan pengusaha terutama dalam hal sangkut pautnya dengan perjanjian kerja. Yang dimaksud dengan buruh adalah para tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan dimana tenaga kerja tersebut harus tunduk pada perintah-perintah kerja yang diadakan oleh pengusaha (majikan) yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya yang mana tenaga kerja itu akan memperoleh upaya dan jaminan hidup lainnya yang wajar.<sup>75</sup>

Sedangkan istilah pengusaha menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja adalah:

- a. Orang atau badan hukum yang menjalankan suatu usaha milik sendiri untuk keperluan itu mempergunakan tempat kerja.
- b. Orang atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan sesuatu bukan miliknya dari untuk orang lain.
- c. Orang atau badan hukum yang di Indonesia memiliki orang atau badan hukum termasuk pada a dan b.

---

<sup>75</sup> G.Kartosapoetra, dkk. *Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Penerbit Dunia Aksara, Jakarta, 1987, hlm. 29.

Adapun tujuan perburuhan Indonesia adalah meningkatkan taraf hidup layak, syarat-syarat kerja, upah yang memuaskan serta kesempatan kerja kerja yang cukup memadai bagi tenaga kerja pada umumnya.<sup>76</sup>

#### **F. Perjanjian antara pemilik usaha dan pekerja**

Sebagaimana diketahui bahwa dalam setiap hubungan kerja, hubungan perburuhan atau hubungan industrial di negara manapun atau penganut sistem hubungan industrial di negara manapun pasti akan menggunakan perjanjian sedangkan didalam perjanjian kerja diatur secara khusus pada Bab VII KUHPerdata tentang persetujuan-persetujuan untuk melakukan pekerjaan. Menurut Pasal 1601a KUHPerdata, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, majikan, selama suatu waktu tertentu, dengan menerima upah.

Selanjutnya dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.<sup>77</sup>

##### **a. Adanya upah tertentu**

Upah merupakan imbalan dari pekerjaan yang dilakukan oleh pihak penerima kerja, yang dapat berbentuk uang atau bukan uang (*in natura*). Pemberian upah ini dapat dilihat dari segi nominal (jumlah yang diterima oleh pekerja), atau

---

<sup>76</sup> F. X. Djumialdji, *Selayang Pandang Organisasi Perburuhan ILO*, Cet 1, Penerbit Liberty, Yogyakarta, 1992, hlm. 1.

<sup>77</sup> Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan* CV, Nuansa Aulia, Bandung 2005, hlm. 38.

dari segi riil (kegunaan upah tersebut) dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup pekerja.

Oleh karena itu dikenal istilah “upah minimum”, yang biasanya ditentukan oleh pemerintah guna meninjau kemanfaatan upah dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup, dengan menentukan jumlah minimal tertentu yang harus diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Sistem pemberian upah biasanya didasarkan atas waktu atau hasil pekerjaan, yang pada prinsipnya dengan mengacu pada hukum, ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, atau kebiasaan yang ada di masyarakat.

b. Adanya waktu

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, dalam melakukan pekerjaannya pekerja tidak boleh melakukan sekehendak dari si majikan dan juga tidak boleh dilakukan dalam seumur hidup. Jika pekerjaan tersebut selama hidup dari si pekerja tersebut, disini pribadi manusia akan hilang sehingga timbulah apa yang dinamakan perbudakan dan bukan perjanjian kerja.

Pelaksanaan pekerjaan tersebut di samping harus sesuai dengan isi dalam perjanjian kerja, juga sesuai dengan perintah majikan, atau dengan kata lain dalam pelaksanaan pekerjaannya, si buruh tidak boleh bekerja dalam waktu yang seenaknya saja, akan tetapi harus dilakukan sesuai dengan waktu yang telah

ditentukan pada perjanjian kerja atau peraturan perusahaan. Demikian juga pelaksanaan pekerjaannya tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundangan, kebiasaan setempat dan ketertiban umum.

### **1. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja**

Syarat sahnya perjanjian kerja diatur dalam Bab IX tentang Hubungan Kerja, yaitu pada Pasal 52 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menentukan : perjanjian kerja dibuat atas dasar :<sup>78</sup>

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundangan yang berlaku.

### **2. Jenis Perjanjian Kerja**

Jenis perjanjian kerja dapat dibedakan atas lamanya waktu yang disepakati dalam perjanjian kerja, yaitu dapat dibagi menjadi Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

#### **a. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT)**

Pada dasarnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) diatur untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, dengan dasar pertimbangan agar tidak terjadi dimana pengangkatan tenaga kerja dilakukan melalui perjanjian dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pekerjaan yang sifatnya terus-menerus atau merupakan pekerjaan tetap/permanen suatu badan usaha.

---

<sup>78</sup> Sentosa Sembiring, *Op. Cit.*, hlm. 37.

Perlindungan pekerja/buruh melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini adalah untuk memberikan kepastian bagi mereka yang melakukan pekerjaan yang sifatnya terus-menerus tidak akan dibatasi waktu perjanjian kerjanya. Sedangkan untuk pengusaha yang menggunakan melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini, pengusaha diberikan kesempatan menerapkannya untuk pekerjaan yang sifatnya terbatas waktu penggerjaannya, sehingga pengusaha juga dapat terhindar dari kewajiban mengangkat pekerja/buruh tetap untuk pekerjaan yang terbatas waktunya.<sup>79</sup>

Untuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya didasarkan atas jangka waktu atau selesaiya suatu pekerjaan tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Selain itu perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
  - 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
  - 3) Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
  - 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- b. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

---

<sup>79</sup> Suwarto, *Hubungan Industrial Dalam Praktek*, Cet. I, Penerbit Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia (AHII), Jakarta, 2003. hlm. 48.

Sedangkan untuk perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan dan di masa percobaan ini pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku. Apabila masa percobaan telah dilewati, maka pekerja/buruh langsung menjadi berstatus pekerja tetap. Dengan status tersebut pekerja/buruh memiliki hak sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.<sup>80</sup>

### **3. Berakhirnya Perjanjian Kerja**

Mengenai berakhirnya perjanjian kerja diatur dalam Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Kekhususan ini ada yang menyimpang dari berakhirnya perjanjian pada umumnya.

Berikut ini adalah berakhirnya perjanjian kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu :

- a. Pekerja meninggal dunia.
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
- c. Ada putusan pengadilan dan/ atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. ada keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Penjelasan Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13

---

<sup>80</sup> Suwarto, *Ibid*, hlm. 50.

Tahun 2003 menegaskan bahwa keadaan atau kejadian tertentu misalnya bencana alam, kerusuhan sosial, atau gangguan keamanan.<sup>81</sup>

Perjanjian kerja tidak berakhir karena meniggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan disebabkan karena hibah atau pewarisan, penjualan. Ketentuan ini di dalam Pasal 61 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Jika pengusaha meninggal dunia dan dilanjutkan oleh siapa pun, misalnya dari ahli waris, maka perjanjian kerja tidak berakhir. Dan jika pengusaha meninggal dunia dan usahanya tidak dilanjutkan oleh siapa pun, maka secara otomatis perjanjian kerja berakhir. Dari hal tersebut agar penafsiran terhadap undang-undang tidak keluar dari penerapan ilmu hukum. Karena untuk memberikan perlindungan kepada buruh.

Jika terjadi pengalihan perusahaan, maka hak-hak buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak buruh. Jika pengusaha orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris pengusaha tersebut dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan buruh. Jika buruh meninggal dunia, ahli waris buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jika hak-hak ini telah diatur di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka ahli waris buruh tersebut mendapatkan hak-haknya berdasarkan hal-hal tersebut.<sup>82</sup>

---

<sup>81</sup> Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, PT Indeks, Jakarta, 2009, hlm. 41.

<sup>82</sup> Abdul R. Budiono, *Ibid*, hlm. 42.

## **G. Hubungan Kerja**

Hubungan kerja pada umumnya adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subyek hukum mengenai suatu perkerjaan. Subyek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu buruh mengikatkan dirinya kepada pihak yang lain, majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar uang.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dengan demikianlah telah jelas bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh.

## **H. Perlindungan Upah dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

### **1. Perlindungan Upah**

Upah memegang peranan yang sangat penting dan merupakan ciri khas dari suatu hubungan kerja bahkan dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja yang melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Karena itulah pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam Peraturan Perundang-undangan.

Setiap tenaga kerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang layak, pemerintah menetapkan perlindungan dengan pengupahan bagi pekerja. Perwujudan penghasilan yang layak dilakukan pemerintah melalui penetapan upah minimum atas dasar kebutuhan yang layak. Pengaturan pengupahan ditetapkan atas dasar kesepakatan antara pengusaha dan pekerja.<sup>83</sup>

Pengupahan termasuk salah satu aspek yang paling penting dalam perlindungan pekerja atau buruh. Hal ini secara tegas, dijelaskan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan upah disebutkan upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan

---

<sup>83</sup> B. Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*, Cet. 2, hlm. 15.

atau peraturan perundangundangan yang berlaku dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian antara pengusaha dengan buruh, baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.

## 2. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya terhadap berbagai resiko pasar tenaga kerja. Secara obyektif akan sangat sulit untuk menjadikan program jaminan sosial tenaga kerja sebagai mekanisme utama bagi sistem perlindungan sosial apabila pengolahannya masih tetap seperti sekarang. Jumlah angkatan kerja di Indonesia sangat besar, yaitu sekitar 100 juta orang akan terus tumbuh lebih dari 2 (dua) persen pertahun.<sup>84</sup>

Dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Social Tenaga Kerja, yang dimaksud dengan Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. Pengusaha wajib mengikuti sertakan pekerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja dengan ketentuan bahwa hanya pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit 1.000.000,00 sebulan.

---

<sup>84</sup> Lalu Husni, *Op. Cit*, hlm. 152.

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

Jaminan sosial adalah pembayaran yang diterima pihak buruh dalam hal buruh di luar kesalahannya tidak melakukan pekerjaannya, jadi menjamin kepastian pendapatan (*income security*) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan di luar kehendaknya.<sup>85</sup>

Jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek, antara lain :

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya
- b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

Ada pun didalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja pasal 6 ayat 1, Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja meliputi :

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja.
- b. Jaminan Kematian
- c. Jaminan Hari Tua

---

<sup>85</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, hlm. 104.

d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

1. Jaminan Kecelakaan Kerja.

Kecelakaan kerja menurut Pasal 1 angka 6 Undang- Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah kecelakaan yang berhubungan dengan hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang kerumah melalui jalan biasa yang wajar dilalui.

Iuran jaminan sosial tenaga kerja Ssebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja untuk jaminan kecelakaan kerja ditanggung sepenuhnya oleh perusahaan sebesar 0,24 % sampai dengan 1,74 % dari upah sebulan.

Jaminan kecelakaan kerja diberikan pada tenaga kerja yang ditanggung sepenuhnya oleh perusahaan sebesar 0,24 % sampai dengan 1,74 % dari upah sebulan. Jaminan kecelakaan kerja diberikan pada tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berupa penggantian biaya yang meliputi :

- a. Biaya pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja ke rumah sakit atau ke rumahnya, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan.
- b. Biaya pemeriksaan, pengobatan, dan atau perawatan selama di rumah sakit termasuk rawat jalan
- c. Biaya rehabilitasi berupa alat bantu (*orthese*) dan atau alat ganti (*prothese*) bagi tenaga kerja yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja
- d. Santunan berupa uang meliputi :

- 1) Santunan sementara tidak mampu bekerja
- 2) Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya
- 3) Santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mentalnya
- 4) Santunan kematian

## 2. Jaminan Kematian

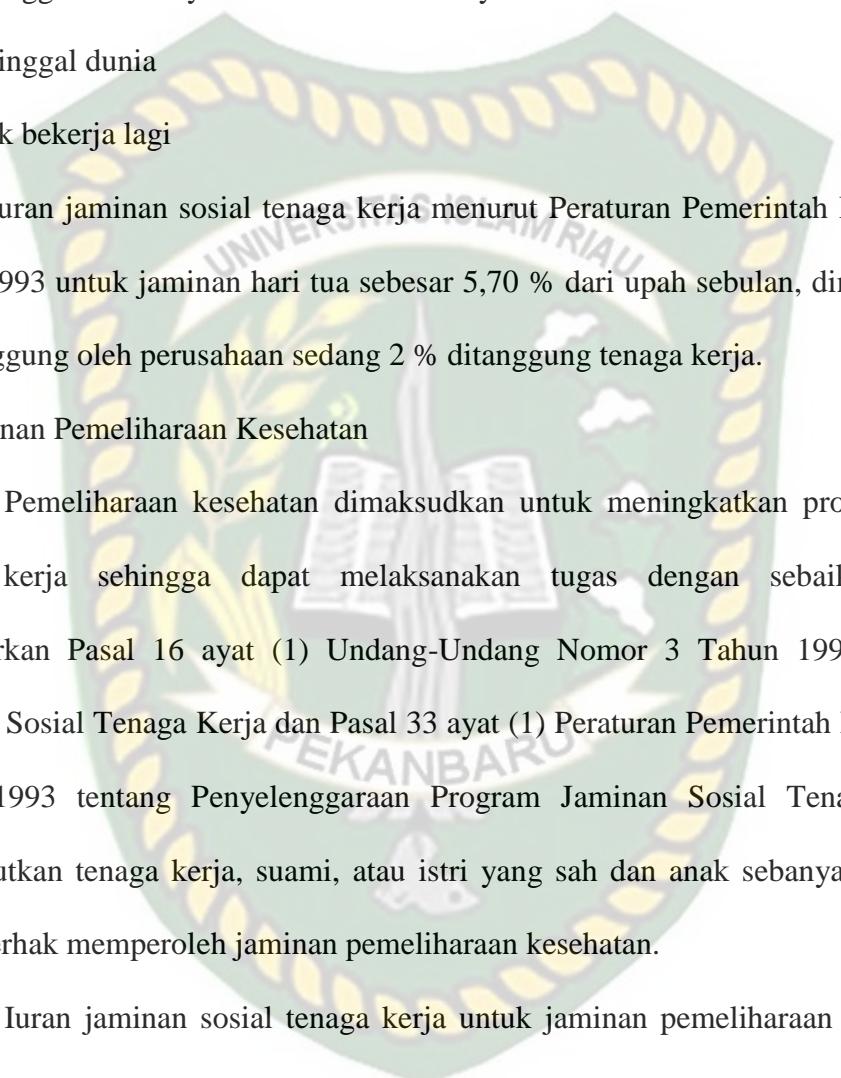
Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas jaminan kematian (Pasal 12 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja). Apabila tenaga kerja meninggal dunia akibat kecelakaan kerja maka keluarganya berhak atas santunan kecelakaan kerja. Jika jumlah santunan kecelakaan kerja lebih rendah dari jumlah santunan jaminan kematian maka keluarganya mendapatkan santunan dari jaminan kematian. Besar iuran jaminan sosial tenaga kerja untuk jaminan kematian sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah 0,30 % dari upah sebulan yang ditanggung sepenuhnya oleh perusahaan. Santunan jaminan kematian meliputi :

- a. Biaya pemakaman sebesar Rp 200.000,00
- b. Santunan berupa uang sebesar Rp 1.000.000,00

## 3. Jaminan Hari Tua

Jaminan hari tua dibayarkan kepada tenaga kerja, secara sekaligus atau berkala atau sebagian dan berkala berdasarkan pilihan pekerja yang bersangkutan karena telah :

- a. Telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun

- 
- b. Cacat total setelah ditetapkan oleh dokter walaupun belum mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun
  - c. Meninggalkan wilayah Indonesia selamanya
  - d. Meninggal dunia
  - e. Tidak bekerja lagi

Iuran jaminan sosial tenaga kerja menurut Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 untuk jaminan hari tua sebesar 5,70 % dari upah sebulan, dimana 3,70 % ditanggung oleh perusahaan sedang 2 % ditanggung tenaga kerja.

#### 4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Berdasarkan Pasal 16 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Pasal 33 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyebutkan tenaga kerja, suami, atau istri yang sah dan anak sebanyak 3 (tiga) orang berhak memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan.

Iuran jaminan sosial tenaga kerja untuk jaminan pemeliharaan kesehatan sesuai Pasal 9 Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja ditanggung sepenuhnya oleh perusahaan sebesar 3 % dari upah sebulan bagi tenaga kerja yang belum berkeluarga, dan 6 % dari upah sebulan bagi tenaga kerja yang sudah berkeluarga.

Jaminan pemeliharaan kesehatan meliputi :

- a. Rawat jalan tingkat pertama

- b. Rawat jalan tingkat lanjutan
- c. Rawat inap
- d. Pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan
- e. Penunjang diagnostik
- f. Pelayanan khusus
- g. Gawat darurat

Jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja harian lepas, borongan, dan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP- 150/MEN/1999 tanggal 16 Agustus 1999. Ketentuan mengenai jaminan sosial tenaga kerja ini mengatur :

- a. Apabila tenaga kerja harian lepas, borongan, atau perjanjian kerja waktu tertentu, bekerja kurang dari 3 (tiga) bulan maka wajib diikutsertakan dalam program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian
- b. Apabila tenaga kerja harian lepas, borongan, atau perjanjian waktu tertentu, bekerja selama 3 (tiga) bulan secara terus menerus atau lebih, maka wajib diikutsertakan dalam program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan.

Besarnya iuran kepesertaan tenaga kerja harian lepas, borongan, perjanjian waktu tertentu adalah sama seperti yang ditetapkan dalam Perturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yaitu sama besarnya seperti iuran bagi tenaga kerja tetap perusahaan.

## **I. Tinjauan umum tentang Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja**

Pasal 9 undang-undang nomor 14 tahun 1969 tentang pokok pokok mengenai tenaga kerja menyatakan bahwa “ setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan serta pemeliharaan moril kerjaserta perilaku yang sesuai dengan harkat dan mertabat manusia dan moral agama.”. atas dasar itulah keluar Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja yang telah ada sebelumnya yaitu *veilegheids reglement Stbl. 406 tahun 1910*. Yang dinilai sudah tidak sesuai lagi dengan kemajuan dan perkembangan masalah pekerjaan. Walaupun undang undang tentang keselamatan kerja namun cakupan materinya termasuk pula masalah kesehatan kerja.

## **BAB III**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Perlindungan Hukum Terhadap Anak Buah Kapal dalam tanggung jawab pemilik usaha *SpeedBoat* Menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja (Studi Pada *SpeedBoat* Tujuan Mandah Ke Tembilahan)**

- 1. Perlindungan hukum terhadap anak buah kapal dalam Tanggung Jawab pemilik usaha speedboat.**

Keselamatan pekerja merupakan salah satu tujuan yang hendak dicapai dalam dunia usaha baik itu pengusaha, pekerja itu sendiri maupun instansi-instansi pemerintah yang dalam tugas pokoknya mengelola sumber-sumber daya manusia dan pihak – pihak lain dari kelembagaan swasta. Hal ini sejalan dengan pemikiran – pemikiran dunia dewasa ini yang menuntut perlunya kenyamanan dan keamanan manusia dalam bekerja.

Pemikiran – pemikiran tersebut dilandasi oleh filosofi yang menjadikan manusia sebagai titik sentral dalam pembangunan nasional untuk mencapai tingkat kehidupan dan keselamatan yang lebih baik material dan spiritual. Keselamatan kerja itu merupakan sasaran pokok terlepas dari sistem dan teknologi apapun yang dipakai dalam proses produksi. Salah satu aspek dari keselamatan manusia ialah terhindarnya dari suatu kecelakaan kerja dan pelayanan kesehatan kerja terutama dalam era produktivitas kerja. Tantangan dalam era industrialisasi akan semakin meningkat dengan dipergunakannya teknologi canggih dengan resiko tinggi. Tantangan tersebut harus dijawab dengan kesiapan tenaga kerja baik dari segi dan keterampilan maupun alat-alat pelindung kerja.

Filosofi dasar keselamatan kerja adalah melindungi keselamatan para pekerja dalam menjalankan pekerjaannya, melalui upaya-upaya pengendalian semua bentuk potensi bahaya yang ada dilingkungan tempat kerja. Bila semua potensi bahaya telah dikendalikan dan memenuhi batas standar aman, maka tentunya akan memberikan kontribusi terciptanya kondisi lingkungan kerja yang aman, sehat dan proses produksi menjadi lancar, yang pada akhirnya akan dapat menekan resiko kerugian dan berdampak pada peningkatan produktivitas.

Keselamatan kerja diartikan sebagai upaya-upaya yang ditujukan untuk melindungi pekerja, menjaga keselamatan orang lain, melindungi peralatan, tempat kerja dan bahan produksi, menjaga kelestarian lingkungan hidup dan melancarkan proses produksi<sup>86</sup>. upaya melindungi pekerja merupakan suatu keharusan karena hal ini berdampak pada produktivitas kerja. Upaya melindungi dalam hal keselamatan kerja adalah upaya menghindari terjadinya kecelakaan kerja yang dapat berdampak pada kematian ataupun sakit. Untuk itu keselamatan kerja sangat berhubungan erat terhadap kecelakaan kerja karena tujuan diadakannya keselamatan kerja untuk menghindari kecelakaan kerja.

Faktor penyebab kecelakaan kerja diantara nya karrena kondisi atau keadaaan bahaya, yaitu keadaan yang tidak aman dari peralatan mesin tua, lingkungan , proses , sifat pekerjaan, seperti kecelakaan kerja dilaut dapat terjadi karena faktor lingkungan di laut dimana tempat kerja tersebut yang memiliki potensi bahaya semenjak awal tidak adanya upaya antisipasi sebagai upaya melindungi diri.

---

<sup>86</sup><http://staff.uny.ac.id/sites/defaul/pendidikan/ir/sugiono-mkes/materi-k3-bag01pdf>diakses pada tanggal 17 Maret 2020 jam 14.45wib

Sebenarnya, setiap kecelakaan kerja itu dapat diramalkan atau diduga dari semua perbuatan dan kondisi tidak memenuhi persyaratan. Oleh karena itu peran pemilik usaha Speedboat membuat selamat para pekerja menjadi penting dengan membuat standar keselamatan yang diwajibkan dalam aturan undang-undang yang berlaku, termasuk standar keselamatan Anak Buah Kapal (ABK) Speedboat yang bekerja dipermukaan air yang cukup beresiko terjadinya kecelakaan yang menjadi objek penelitian dalam tesis ini.

Upaya – upaya yang dilakukan di Indonesia antara lain adalah dikeluarkannya peraturan perundangan seperti Undang – Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja. Dalam kajian ini dititikberatkan pada pemberian kesejahteraan yang bersifat perlindungan terhadap anak buah kapal speed boat, baik perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh maupun memberikan pelatihan dan memberikan alat pelindung diri agar mengantisipasi terjadinya kecelakaan sampai dengan tanggung jawab pemilik usaha *speedboat* jika terjadi nya kecelakaan, pencegahan dan penyelesaian terhadap keselamatan dan kesehatan kerja sehingga akan tercipta rasa aman saat bekerja dilingkungan perusahaan.

Berdasarkan Undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja *Jounto* Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2010 Tentang Alat Pelindung Diri terdapat bahwa negara telah memberikan jaminan perlindungan bagi anak buah kapal (ABK) Yang bekerja di speedboat sebagaimana diuraikan dibawah ini :

2. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja

Ketentuan dalam pasal 2 angka 1 undang-undang Nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja berbunyi :

“Yang diatur dalam Undang-undang ini ialah keselamatan kerja, baik didarat maupun didalam tanah, dipermukaan air, didalam air maupun di udara, yang berada didalam wilayah kekuasaan republik indonesia”.

Kemudian dalam ayat huruf e berbunyi :

Ketentuan ketentuan dalam ayat (1) tersebut berlaku dalam tempat kerja dimana : dilakukan pengangkutan barang, binatang atau manusia , baik didaratan, melalui terowongan, dipermukaan air, dalam air maupun udara”.

Selanjutnya dalam pasal 3 ayat (1) huruf f diatur tentang syarat-syarat keselamatan kerja berbunyi

“ dengan peraturan perturuan ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja untuk memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja.

Berdasarkan ketentuan pasal-asal yang disebutkan dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja diatas telah diatur syarat-syarat keselamatan kerja dalam rangka pemberikan perlindungan diri bagi para pekerja yang itu berupa alat pelindung diri atau disingkat dengan APD. Ketentuan pasal 2 ayat (1) yang mengatur tentang keselamatan kerja yang bekerja dipermukaan air, ketentuan Pasal 2 Ayat (2) huruf e mengatur tentang tempat kerja dimana dilakukan pengangkutan barang, binatang atau manusia dipermukaan air dan ketentuan Pasal 3 Ayat (1) huruf f mengatur tentang syarat-syarat keselamatan kerja agar memberikan alat-alat perlindungan diri pada para pekerja.

Ketentuan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja dalam pasal 3 disebutkan bahwa dengan peraturan perundang-undangan ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja dengan tujuan sebagai berikut:<sup>87</sup>

1. Dengan peraturan perundangan ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja untuk:
  - a. Menecegah dan mengurangi kecelakaan
  - b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran
  - c. Mencegah, mengurangi bahaya peledakan
  - d. Memberi kesempatan atau jalan penyelamatan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya
  - e. Memberi pertolongan pada kecelakaan
  - f. Memberi alat – alat perlindungan diri pada para pekerja
  - g. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan, angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran.
  - h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja, baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi dan penularan
  - i. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai
  - j. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik
  - k. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup
  - l. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban

---

<sup>87</sup> Ramdlon Naning, *Op Cit*, hlm. 148 – 149.

- 
- m. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara, dan proses kerjanya
  - n. Mengamankan memperlancar pengangutan orang, binatang, tanaman atau barang
  - o. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar – muat,
  - p. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar – muat, perlakukan dan penyimpanan barang
  - q. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya
  - r. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

Kemudian dalam pasal 12 ayat 1 (satu) sampai ayat 5 (lima) menyebutkan hak dan kewajiban tenaga kerja adalah:

- a. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas dan atau ahli keselamatan kerja;
- b. Memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan;
- c. Memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan;
- d. Meminta pada pengurus agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan;
- e. Menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan di mana syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya kecuali dalam hal-hal khusus ditentukan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggung-jawabkan.

2. Peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi nomor 8 tahun 2010 tentang alat pelindung diri.

Ketentuan pasal 1 ayat (1) peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi nomor 8 tahun 2010 tentang alat pelindung diri menyebutkan :

Alat pelindung diri selanjutnya disingkat APD adalah suatu alat yang mempunyai kemampuan untuk melindungi seorang yang fungsinya mengisolasi sebagian atau seluruh tubuh dari potensi bahaya tempat kerja.

Selanjutnya pada pasal 3 ayat (1) dan ayat (2) diatur tentang jenis-jenis alat pelindung diri berbunyi :

(1) APD sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 meliputi :

- a. Pelindung kepala
- b. Pelindung mata dan muka
- c. Pelindung telinga
- d. Pelindung pernapasan beserta perlengkapannya
- e. Peindung tangan
- f. Pelindung kaki

(2) Selain APD sebagaimana maksud pada ayat (1), termasuk APD :

- a. Pakaian pelindung
- b. Alat pelindung jatuh perorangan
- c. Pelampung

Ketentuan pasal 4 huruf f juga mengatur bahwa :

“Alat pelindung diri wajib digunakan ditempat kerja dimana dilakukan pengangkutan barang, binatang atau manusia baik didarat melalui terowongan dipermukaan, dalam air maupun udara”.

Alat pelindung diri tersebut wajib disediakan pengusaha bagi pekerja/buruh ditempat kerja sebagaimana diatur dalam pasal 2 ayat (1) Yang berbunyi “pengusaha wajib menyediakan alat pelindung diri (apd) bagi pekerja/buruh ditempat kerja.”

Berdasarkan hal diatas diatur ketentuan mengenai keselamatan dalam bekerja yang merupakan hak-hak pekerja, sehingga para pekerja mendapatkan perlindungan hukum yaitu berupa hak untuk mendapatkan alat pelindung diri selama bekerja . alat pelindung diri bagi pekerja dipermukaan air seperti dikapal speedboat adalah berupa pelampung dan ini juga cara langkah awal untuk menghindari kecelakaan pada speeed boad agar bisa selamat dan ini adalah langkah agar ada nya tanggung ajawap pemilik speed boat dalam mengatasi kecelakaan dan tanggung jawab agar bertanggung jawab terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan temasuk menjamin pekerjaan baik dalam tunjangan pekerja maupun menjamin agar pekerja anak buah kapal masih bisa bekerja.

Pelampung menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah barang yang ringan terapung, yang dapat menahan supaya tidak tenggelam<sup>88</sup>. Pelampung berfungsi melindungi pengguna yang bekerja diatas air atau dipermukaan air agar terhindar dari bahaya tenggelam dan dapat mengatur keterapungan (buoyancy) pengguna agar dapat berada pada posisi tenggelam (negative buoyant) atau melayang (neutral buoyant) didalam air.<sup>89</sup> Jenis pelampung terdiri dari jaket keselamatan (*life jacket*) rompi keselamatan (*life vest*) rompi pengatur keterapungan (*buoyancy control device*).

Syarat-syarat keselamatan kerja adalah sangat penting dan perlu ditaati menurut ketentuan Undang-Undang supaya tenaga kerja bekerja dengan selamat dan produktif, terhindar dari resiko kecelakaan kerja.

---

<sup>88</sup> <http://kamus.cekktp.com/pelampung/diakses> pada tanggal 1 Maret 2020 Jam 08.35 Wib

<sup>89</sup> Penjelasan pada angka 9.1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2010 Tentang Alat Pelindung Diri

Keselamatan kerja erat kaitannya dengan kecelakaan kerja atau yang lebih dikenal dengan kecelakaan pada transfortasi laut. Oleh sebab itu, dengan adanya Undang–undang keselamatan kerja akan memberikan perlindungan khusus terhadap para pekerja, sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya akan merasa lebih tenang dan nyaman. Dan apabila dalam pelaksanaannya pihak perusahaan atau pihak pekerja tidak mengindahkan syarat–syarat keselamatan kerja, maka yang terjadi adalah kecelakaan kerja ditempat kerja. Kecelakaan kerja ini secara umum dapat diartikan suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas.<sup>90</sup>

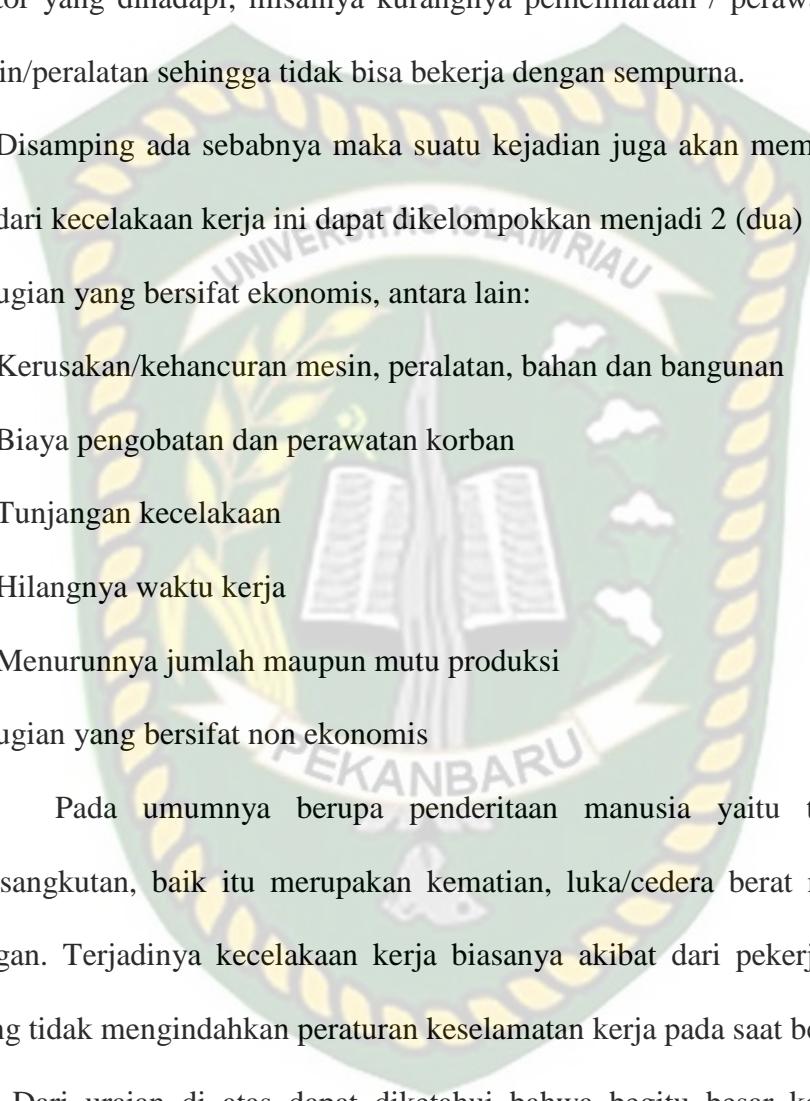
Dalam suatu peristiwa atau kejadian tertentu adalah sebab musababnya terjadinya kecelakaan industri / kecelakaan kerja, dimana ada 4 ( empat ) faktor penyebabnya yaitu:<sup>91</sup>

1. Faktor manusianya, karena kurangnya keterampilan atau kurangnya pengetahuan, salah penempatannya misalnya bagi tenaga kerja lulusan Sekolah Teknologi Menengah (STM) akan tetapi ditempatkan di bagian pembukuan.
2. Faktor materialnya/bahannya/peralatannya, misalnya bahan yang seharusnya terbuat dari besi, akan tetapi supaya lebih murah dibuat dari bahan lainnya sehingga dengan mudah dapat menyebabkan kecelakaan
3. Faktor bahaya / sumber bahaya, ada dua sebab:
  - a. Perbuatan berbahaya; misalnya karena metode kerja yang salah, keletihan/kelesuhan, sikap kerja yang tidak sempurna dan sebagainya.

---

<sup>90</sup> Lalu Husni, *Op Cit*, hlm. 103.

<sup>91</sup> Lalu Husni, *Ibid*, hlm. 103.

- 
- b. Kondisi/keadaan berbahaya; yaitu keadaan yang tidak aman dari mesin/peralatan–peralatan, lingkungan, poroses, sifat pekerjaan.
  - 4. Faktor yang dihadapi; misalnya kurangnya pemeliharaan / perawatan mesin – mesin/peralatan sehingga tidak bisa bekerja dengan sempurna.

Disamping ada sebabnya maka suatu kejadian juga akan membawa akibat.

Akibat dari kecelakaan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua) yaitu:<sup>92</sup>

- 1. Kerugian yang bersifat ekonomis, antara lain:

- a. Kerusakan/kehancuran mesin, peralatan, bahan dan bangunan
- b. Biaya pengobatan dan perawatan korban
- c. Tunjangan kecelakaan
- d. Hilangnya waktu kerja
- e. Menurunnya jumlah maupun mutu produksi

- 2. Kerugian yang bersifat non ekonomis

Pada umumnya berupa penderitaan manusia yaitu tenaga kerja bersangkutan, baik itu merupakan kematian, luka/cedera berat maupun luka ringan. Terjadinya kecelakaan kerja biasanya akibat dari pekerja itu sendiri yang tidak mengindahkan peraturan keselamatan kerja pada saat bekerja.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa begitu besar kerugian yang berakibat pada kecelakaan kerja dan salah satu faktor yang mempengaruhi kecelakaan kerja tersebut adalah manusia (pekerja) dan peralatan kerja. Melihat kenyataan tersebut yang dapat merugikan pekerja serta dapat mengacaukan proses produktivitas kerja , maka dari pada itu seharus pihak pengusaha atau pemilik speed

---

<sup>92</sup> Lalu Husni, *Ibid*, hlm. 104.

baod harusnya memberikan program keselamatan kesehatan kerja pada pekerjaan yang berpotensi menimbulkan bahaya. Yaitu dengan cara memberikan perlindungan dan pencegahan terhadap terjadinya kecelakaan kerja dengan cara memberikan sabuk pengaman, sapatu septi, helm, sarung tangan, kaca mata, pakaian khusus kerja yang bertujuan untuk melindungi pekerja dari ancaman pekerjaan yang mengandung unsur bahaya.

Setiap pekerja di wajibkan memakai, merawat alat pelindung diri dengan harapan tidak terjadi hal-hal yang tidak di inginkan, selain pemberian alat pelindung kepada anak buah kapal speed baod juga memberikan pengarahan terhadap pekerjanya supaya terhindar dari kecelakaan atau penyakit akibat kerja yang dapat berupa:

- a. Penyuluhan, pendidikan dan latihan tentang keselamatan kesehatan kerja
- b. Memasang peringatan dan poster larangan pada tempat- tempat kerja berpotensi bahaya.
- c. Pengecekan dan perbaikan terhadap alat kerja
- d. Pemeriksaan kesehatan(makanan dan minuman yang sehat)
- e. Pengawasan terhadap pelaksanaan keselamatan kesehatan kerja.

Akibat kecelakaan kerja bagi pekerja/buruh dapat berupa:<sup>93</sup>

- a. Tanpa luka / luka ringan atau luka parah / tewas / pada saat terjadi kecelakaan kerja.
  1. Luka ringan adalah luka yang memerlukan perawatan medis, sehingga pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan tidak lebih dari 1 (satu) hari.

---

<sup>93</sup> Buku Panduan PT PLN ( Persero ), *Pedoman Keselamatan Kerja di Lingkungan PT PLN ( Persero )*, 2005, hlm. 4.

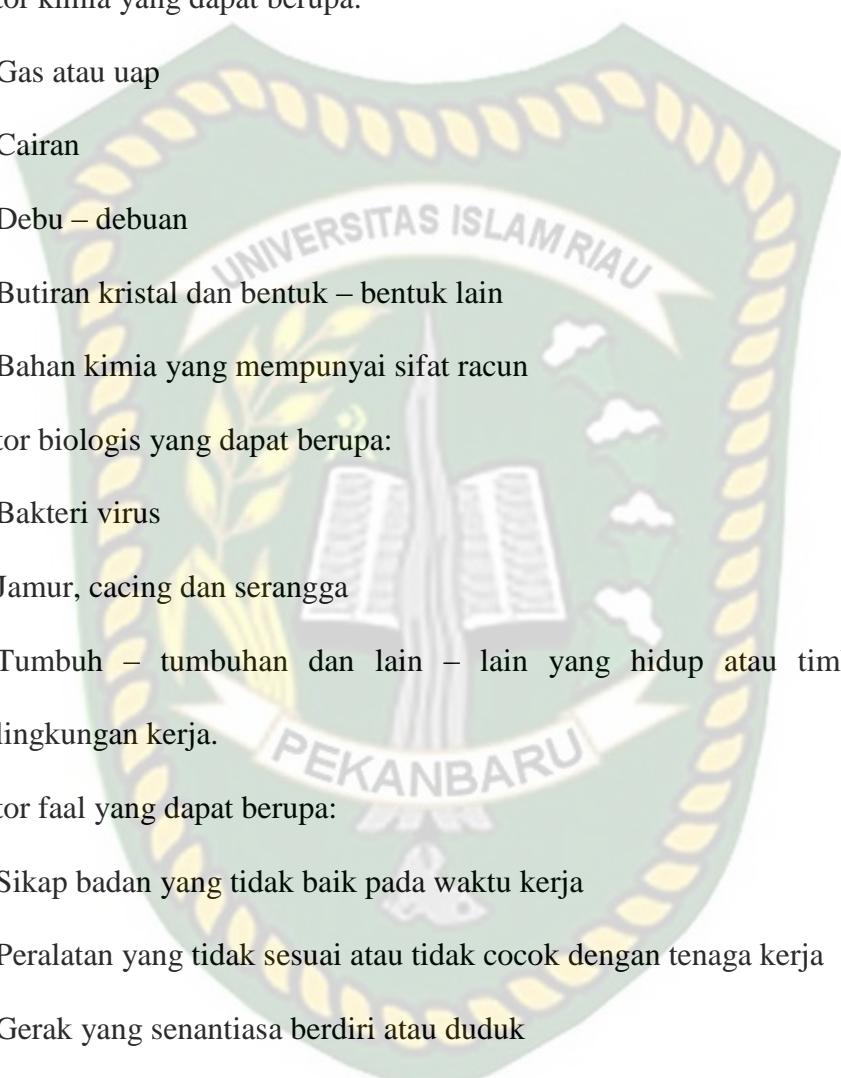
- 
2. Luka parah adalah luka yang dapat mengakibatkan cacat tetap, yaitu kehilangan atau tidak berfungsi salah satu atau beberapa organ tubuh atau gangguan jiwa. Termasuk dalam klasifikasi luka parah adalah apabila pekerja memerlukan perawatan medis 2 (dua) hari atau lebih dan tidak dapat melakukan pekerjaannya meskipun tidak ada akibat cacat tetap.
- b. Meninggal dunia atau mengalami cacat kekurangan fungsi karena penyakit yang timbul karena hubungan kerja.
- c. Meninggal dunia/mngalami cacat total/cacat total sebagian/cacat kekurangan fungsi, setelah memperoleh perawatan akibat kecelakaan kerja.
- d. Kerusakan harta milik pekerja.

Penyakit akibat kerja bila tidak ditangani secara serius dapat mengancam keberlangsungan proses kerja serta kerugian pada pekerja dan berdampak pada perusahaan atau pengusaha. Adapun sumber-sumber bahaya bagi kesehatan tenaga kerja adalah:<sup>94</sup>

- a. Faktor fisik yang dapat berupa:
1. Suara yang terlalu bising
  2. Suhu yang terlalu tinggi atau rendah
  3. Penerangan yang kurang memadai
  4. Ventilasi yang kurang memadai
  5. Radiasi
  6. Getaran mekanis
  7. Tekanan udara yang terlalu tinggi atau terlalu rendah

---

<sup>94</sup> Sendjun H. Manulang, *Op Cit*, hlm. 89 - 90

- 
8. Bau-bauan di tempat kerja
  9. Kelembaban udara, dll.
- b. Faktor kimia yang dapat berupa:
1. Gas atau uap
  2. Cairan
  3. Debu – debuan
  4. Butiran kristal dan bentuk – bentuk lain
  5. Bahan kimia yang mempunyai sifat racun
- c. Faktor biologis yang dapat berupa:
1. Bakteri virus
  2. Jamur, cacing dan serangga
  3. Tumbuh – tumbuhan dan lain – lain yang hidup atau timbul dalam lingkungan kerja.
- d. Faktor faal yang dapat berupa:
1. Sikap badan yang tidak baik pada waktu kerja
  2. Peralatan yang tidak sesuai atau tidak cocok dengan tenaga kerja
  3. Gerak yang senantiasa berdiri atau duduk
  4. Proses, sikap dan cara kerja yang monoton
  5. Beban kerja yang melampaui batas kemampuan
- e. Faktor psikologis yang dapat berupa:
1. Kerja yang terpaksa / dipaksakan yang tidak sesuai dengan kemampuan
  2. Suasana kerja yang tidak menyenangkan

3. Pikiran yang senantiasa tertekan terutama karena sikap atasan atau teman sekerja yang tidak sesuai
4. Pekerjaan yang cenderung lebih mudah menimbulkan kecelakaan.

Dari pemaparan dan uraian diatas dalam Undang – Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, mengenai keselamatan kerja, kesehatan, dan kecelakaan kerja telah mengidentifikasi syarat – syarat keselamatan kerja serta hak dan kewajiban tenaga kerja sebagai acuan perusahaan untuk menerapkan program keselamatan kesehatan kerja dengan tujuan memperoleh perlindungan jiwa yang maksimal. Maka sudah menjadi suatu kewajiban bagi perusahaan untuk menerapkan program keselamatan kesehatan kerja di setiap bidang usaha yang mengandung unsur bahaya.

Perlindungan hukum bagi anak buah kapal speed boat adalah wajar saja, karena dalam praktiknya tidak menutup kemungkinan pelaku usaha jasa transfortasi hanya mementingkan diri sendiri dengan memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya dan manfaatkan tenaga kerja tanpa memperhatikan keselamatan anak buah kapal speed boatnya yang lemah. Untuk keseimbangan hak dan kewajibannya menjadi hal yang penting dalam hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja sebagaimana dalam penelitian skripsi penulis ini yang juga mempermasalahkan tentang perlindungan hukum terhadap anak buah kapal speed boat tujuan mandah ke tembilahan di bidang usaha jasa transfortasi laut.

Ketentuan pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan juga menerangkan bahwa :

1. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja
  - b. Moral dan kesusilaan
  - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama
2. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya kesehatan dan keselamatan kerja.

Undang – Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja merupakan salah satu pegangan dalam memberikan perlindungan keselamatan kerja yang ada di speed boat tujuan mandah ke tembilahan yang merupakan usaha jasa transfortasi khusus speed boat dimiliki secara kepribadian.

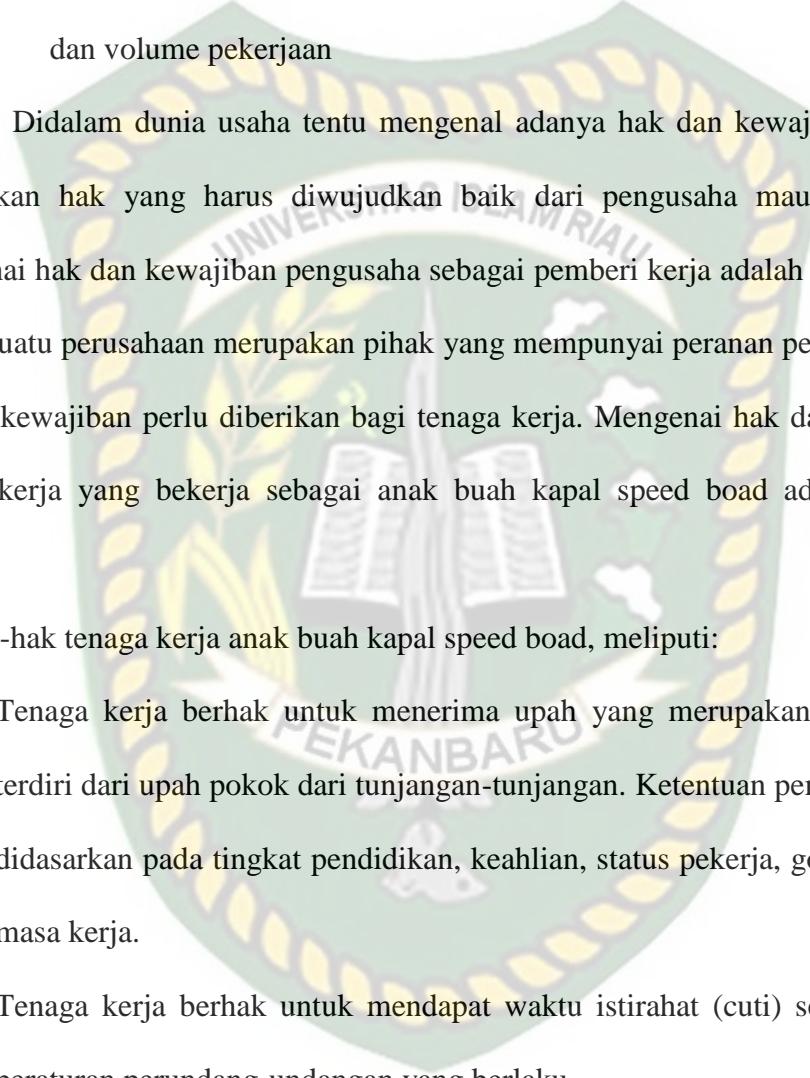
Menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketengakerjaan bab 1 psal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setia orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Menurut pengertian ini, setia orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga ini ada yang menyebutkan diatas 17 tahun adapula yang menyebutkan diatas 20 tahun, bahkan ada yang menyebutkan diatas 7 tahun karena anak-anak jalanan sidah termasuk tenaga kerja.<sup>95</sup>

Adapun maksud dari pekerja harian lepas ini menurut sifat dan jenis pekerjaan nya adalah :

- a. Jangka waktu penggerjaan relatif singkat dan tidak lebih dari 3 bulan

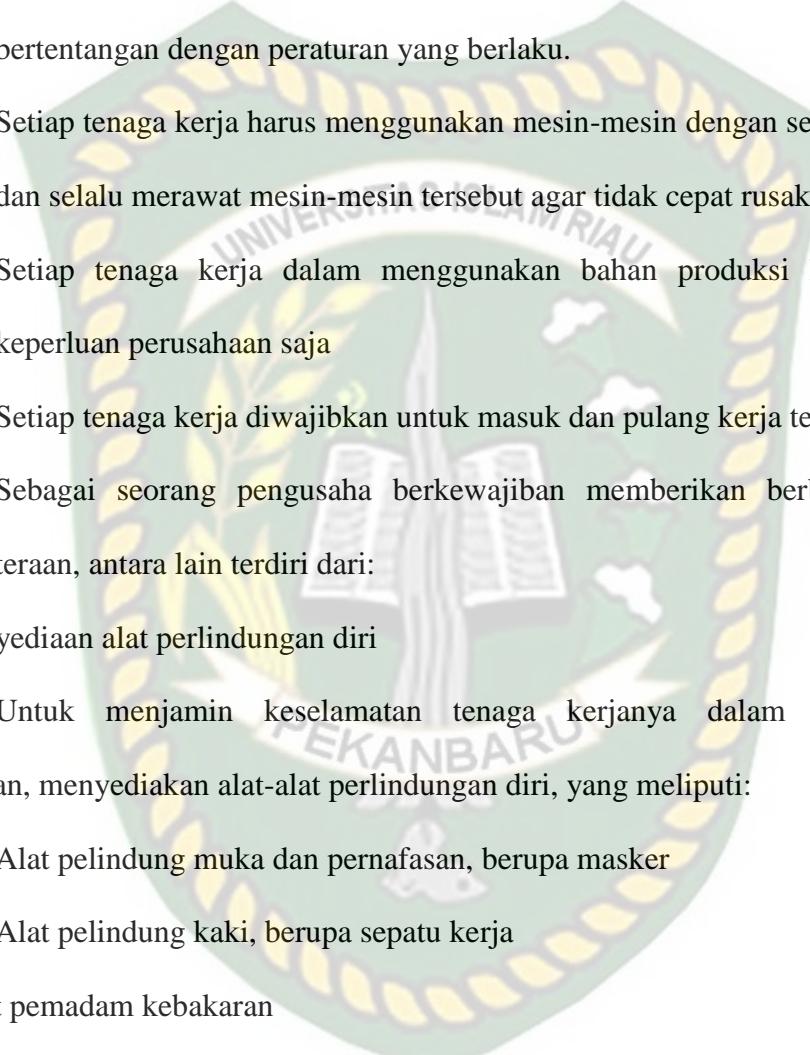
---

<sup>95</sup> [http://id.wikipedia.org/wiki/tenaga\\_kerja](http://id.wikipedia.org/wiki/tenaga_kerja) akses tanggal 29 Maret 2020 Jam 09.45 Wib

- 
- b. Pekerjaan yang dilakukan tidak melebihi dua puluh hari kerja dalam satu bulan dan tidak terikat pada jam kerja yang berlaku
  - c. Pekerjaan yang dilakukan bersifat musiman, yang berubah dalam waktu dan volume pekerjaan

Didalam dunia usaha tentu mengenal adanya hak dan kewajiban tersebut merupakan hak yang harus diwujudkan baik dari pengusaha maupun pekerja. Mengenai hak dan kewajiban pengusaha sebagai pemberi kerja adalah Tenaga kerja dalam suatu perusahaan merupakan pihak yang mempunyai peranan penting, karena itu hak kewajiban perlu diberikan bagi tenaga kerja. Mengenai hak dan kewajiban tenaga kerja yang bekerja sebagai anak buah kapal speed boad adalah sebagai berikut:

- a. Hak-hak tenaga kerja anak buah kapal speed boad, meliputi:
  - 1. Tenaga kerja berhak untuk menerima upah yang merupakan pendapatan, terdiri dari upah pokok dari tunjangan-tunjangan. Ketentuan pemberian upah didasarkan pada tingkat pendidikan, keahlian, status pekerja, golongan serta masa kerja.
  - 2. Tenaga kerja berhak untuk mendapat waktu istirahat (cuti) sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
  - 3. Tenaga kerja berhak untuk diikutsertakan dalam program Jamsostek.
  - 4. Tenaga kerja berhak untuk mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja.
- b. Kewajiban tenaga kerja anak buah kapal speed boad meliputi :
  - 1. Setiap tenaga kerja harus melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya.

- 
2. Setiap tenaga kerja harus taat dan tunduk pada peraturan tata tertib perusahaan dan taat kepada perintah atasan dan petunjuk-petunjuk serta pedoman yang diberikan atau dikeluarkan oleh perusahaan yang tidak bertentangan dengan peraturan yang berlaku.
  3. Setiap tenaga kerja harus menggunakan mesin-mesin dengan sebaik-baiknya dan selalu merawat mesin-mesin tersebut agar tidak cepat rusak.
  4. Setiap tenaga kerja dalam menggunakan bahan produksi hanya untuk keperluan perusahaan saja
  5. Setiap tenaga kerja diwajibkan untuk masuk dan pulang kerja tepat waktu.

Sebagai seorang pengusaha berkewajiban memberikan berbagai sarana kesejahteraan, antara lain terdiri dari:

- a. Penyediaan alat perlindungan diri

Untuk menjamin keselamatan tenaga kerjanya dalam menjalankan pekerjaan, menyediakan alat-alat perlindungan diri, yang meliputi:

1. Alat pelindung muka dan pernafasan, berupa masker
2. Alat pelindung kaki, berupa sepatu kerja
- b. Alat pemadam kebakaran

Kebakaran perusahaan merupakan salah satu peristiwa kecelakaan kerja yang dapat memusnahkan harta benda maupun jiwa manusia, selain itu juga membawa pengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan.

Sejalan dengan perkembangan industri dan teknologi dalam proses produksi baik barang maupun jasa, keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu

faktor yang sangat penting dalam kelancaran proses suatu pekerjaan tersebut. Hal ini mengingat:

- a. Dengan dioperasikannya mesin-mesin serta peralatan-peralatan besar akan membawa risiko terhadap jiwa orang yang bekerja.
- b. Penggunaan beberapa jenis bahan baku dengan skala tinggi serta mempunyai sifat dan kadar kontaminan yang berlainan akan berpengaruh terhadap kesehatan kerja maupun masyarakat sekitar.
- c. Adanya peningkatan produktivitas jika tercapai keelamatan kerja.
- d. Berbagai keadaan lingkungan kerja yang ditimbulkan, baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja antara lain berupa bising, panas, dan lain-lain yang berpengaruh terhadap tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya.

Salah satu tujuan memberikan perlindungan keselamatan kerja bagi tenaga kerjanya untuk:

- a. Melindungi tenaga kerja di tempat kerja supaya selalu terjamin keselamatan dan kesehatan kerjanya sehingga dapat meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.
- b. Melindungi bahan dan peralatan produksi supaya dapat dicapai secara aman dan efisien.
- c. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja, kebakaran, peledakan, dan penyakit akibat kerja.
- d. Menciptakan lingkungan kerja dan tempat kerja yang aman, nyaman, dan sehat.

Dalam hal perlindungan keselamatan kerja terhadap tenaga kerja pada anak buah kapal speed boat dan melihat ketentuan-ketentuan yang ditetapkan dalam

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja sebagai dasar hukum dari perlindungan keselamatan kerja. Berbagai program atau sarana kesejahteraan yang dilaksanakan sebagai upaya perlindungan tenaga kerja tersebut antara lain dilakukan dengan meningkatkan dan memperbaiki syarat-syarat kerja termasuk upah atau gaji, jaminan sosial, kondisi kerja termasuk kesehatan, keselamatan, dan lingkungan kerja.

Berdasarkan peraturan perundang-undangan yang telah diuraikan diatas yang menjadi dasar bahwa anak buah kapal speedboat mendapatkan perlindungan hukum sebagai dasar adanya haknya dan sebagai dasar tuntutannya kelak apabila haknya diabaikan oleh pengusaha yang memperkerjakannya artinya adalah Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja *jounto* Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2010 Tentang Alat Pelindung Diri harus dilaksanakan oleh pemilik speedboat yang memperkerjakan anak buah kapal, bertanggung jawab ketika terjadinya kecelakaan laut yang di alami anak buah kapal serta memperjelas dengan adanya perjanjian tertulis dan memberikan pelatihan kepada anak buah kapal, dan termasuk speedboat rute Kecamatan Mandah ke Kecamatan Tembilahan Ibukota Kabupaten Indragiri Hilir sebagai lokasi penelitian penulis dalam tesis ini, namun sebagai kenyataannya belum dilaksanakan?

Untuk menjawab dan menjelaskan maksud diatas, maka berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pemilik speedboat tujuan Kecamatan Mandah ke Kecamtan Tembilahan serta melakukan kuesioner terhadap Anak Buah Kapal spedebroad sesuai dengan apa yang di pertanyakan penulis dan dijawab oleh pemilik

speed boad ketika penulis melakukan wawancara kepada pemilik speedboad, dan pemilik menjelaskan

“Speed ini adalah speedboad milik saya sendiri, usaha sendiri, dibeli dengan uang sendiri bukan milik perusahaan atau CV, memang sampai saat ini anak buah saya tidak mendapatkan alat pelindung diri tetapi saya memberi gaji kepada mereka setiap kali berangkat dan uang itu dibagiakan setelah pulang nanti.”<sup>96</sup>

Selain itu adapun hasil wawancara dengan Anak Buah Kapal speedboad selaku pekerja menyatakan bahwa ia sebagai pekerja anak buah kapal speeedboad memang tidak mendapatkan pelindung diri dari pemilik speeedboad pada waktu bekerja lamanya bekerja lebih kurang 12 jam, sistem kerjanya bergantian dibagi perhari, mereka bekerja karena tuntutan ekonomi untuk menghidupkan keluarganya hal ini dikarenakan sempitnya lapangan kerja, mau tidak mau dan suka tidak suka mereka harus bekerja demi mendapatkan uang.<sup>97</sup>

Penulis juga melakukan wawancara terhadap pemilik speedboat dengan pertanyaan yang sama dengan pertanyaan sebelumnya, jawababn nya adalah sulit nya mengurus segala persayaratan administrasi dan mereka hnaya ingin meudah kan transportasi di daerah desa desa terpencil agar segala kebutuhan ekonomi mereka terpenuhi.<sup>98</sup> Dan Anak Buah Kapal harus kehilangan pekerjaan jika mereka mendapatkan kecelakaan dilaut misalnya terjatuh dan terdapat cacat, sakit maka mereka akan diganti dengan orang lain dan secara tidak langsung mereka sudah tidak mendapatkan penghasilan lagi, pekerja Anak buah kapal juga menyatakan

---

<sup>96</sup> <http://kamus.cekktp/Speedboat/diakses> pada tanggal 1 Maret 2020 Jam 08.00 wib

<sup>97</sup> Wawancara dengan H. Atan Malong Pemilik Speed Boad Berkat Illahi 01 dan Anak Buah Kapal Speed Boad (ABK) tujuan Mandah ke Tembilahan pada tanggal 18 Januari 2020 jam 09.30 Wib

<sup>98</sup> Wawancara Terhadap Kader Pemilik Speedboat Berkat tangga 6 maret 2020

mereka tidak mendapatkan pelatihan selama bekerja, serta mereka selama dalam bekerja tidak menggunakan alat pelindung diri yang Hal ini tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dimana setiap pekerja diwajibkan memakai alat pelindung diri sebagai terjaminnya keselamatan dalam bekerja, Namun pada kenyataannya anak buah kapal speed boat belum mendapatkan alat pelindung diri sebagaimana telah diwajibkan menurut peraturan perundang-undangan. Penulis juga melakukan wawancara dengan beberapa pemilik speedboat dan anak buah kapal dengan pertanyaan yang sama dan jawaban yang mereka sampaikan hampir sama.<sup>99</sup>

Dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa terhadap anak buah kapal sebagai pekerja kapal speedboat tidak mendapatkan alat pelindung diri yang seharusnya disediakan oleh pemilik speedboat sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja yaitu Pasal 2 Ayat (1). Dan itu semua berefek pada kecelakaan kerja dan alat pelindung diri itu pencegahan awal untuk kecelakaan kerja, apalagi hasil wawancara penulis dengan pekerja Anak Buah Kapal jika terjadi kecelakaan dilaut maka mereka akan otomatis tidak bisa bekerja jika terdapat kecelakaan dan mengakibatkan Anak Buah Kapal harus istirahat bekerja dan tidak mendapatkan penghasilan.

Keselamatan kerja merupakan salah satu hak pekerja untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Upaya kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi pekerja atau buruh

---

<sup>99</sup> Wawancara dengan Anak Buah Kapal Husen Anak Buah Kapal Eksper Mandah

guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi. Dengan demikian tujuan kesehatan kerja adalah melindungi pekerja dari resiko kesehatan kerja, meningkatkan derajat kesehatan para pekerja atau buruh, agar pekerja atau buruh dan orang-orang disekitarnya terjamin kesehatannya, menjamin agar produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan berdaya guna, namun pada kenyataannya hak-hak tersebut belum pekerja atau anak buah kapal dapatkan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang telah mengatur.

Perlu adanya perjanjian kerja sebelum memulai pekerjaan antara Anak Bauh Kapal dengan memilik usaha Speedboat adalah hubungan antara dua pihak atau lebih yang menimbulkan akibat hukum dengan kata sepakat. Sedangkan perikatan adalah syarat sepakat harus ada dua pihak atau lebih dimana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu dimana pihak yang lain wajib memenuhi sesuatu.

Kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang. Hal ini akan berlainan jika pengertian perjanjian tersebut dibandingkan dengan kedudukan perjanjian kerja. Di dalam pengertian perjanjian kerja, para pihak yang mengadakan perjanjian tidak dalam kedudukan yang sama dan seimbang, karena pihak yang satu yaitu pekerja mengikatkan diri dan bekerja di bawah perintah orang lain, yaitu Pengusaha.

Pada dasarnya perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang dibuat antara Pekerja dengan majikan atau pengusaha dengan obyeknya adalah pekerjaan bisa adikatakan juga perjajian kerja antara pengusaha/pemilik speed boad dengan anak

Buah Kapal Speed Boad (ABK)nya. Dalam perjanjian itu akan dimuat mengenai hak dan kewajiban dari para pihak. Untuk membuat perjanjian kerja, maka ketentuan Pasal 1320 KUHPerdata haruslah diperhatikan. Perjanjian kerja merupakan dasar dari terbentuknya hubungan kerja. Perjanjian kerja adalah apabila memenuhi syarat sahnya perjanjian dan asas-asas hukum perikatan. Perjanjian kerja (*Arbeidsovereenkoms*) menurut ketentuan Pasal 1601a KUHPerdata, mengenai perjanjian kerja bahwa: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.<sup>100</sup> Syarat materiil dari perjanjian kerja berdasarkan ketentuan pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dibuat atas dasar adalah Kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>101</sup>

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam Pasal 51 ayat (1) menyebutkan bahwa perjanjian dibedakan menjadi dua berdasarkan bentuk perjanjian kerjanya, yaitu:

- a. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis adalah perjanjian yang dibuat secara kerja tertulis diatas yaitu perjanjian kerja yang harus dibuat sesuai peraturan per Undang-Undangan

---

<sup>100</sup> Djumadi, *Op.Cit*, hlm. 29.

<sup>101</sup> Asri Wijayanti, *Op Cit*, hlm. 42.

- b. Perjanjian kerja dibuat secara lisan adalah perjanjian kerja yang dibuat sesuai kondisi masyarakat secara tidak tertulis.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa perjanjian adalah suatu hal yang saling mengikat antara dua belah pihak dan saling memenuhi antara hak dan kewajiban yang simbang sehingga terciptakan keadilan dan kenyamanan dalam bekerja dengan melakukan perjanjian tertulis antara pemilik speed boat dan Anak Buah Kapal (ABK), Namun pada kenyataanya anak buah kapal speed boat tidak membuat perjanjian secara tertulis antara majikannya padahal resiko pekerjaannya sangat tinggi, seharusnya anak buah kapal speed boat membuat suatu perjanjian secara tertulis agar anak buah kapal speed boat memiliki bukti yang kuat jika dikemudian hari terjadi suatu polimik atau kecelakaan kerja dan seandainya pemilik speed boat melepaskan tanggung jawabnya, semua hal ini di karenakan kurangnya kepengetahuan anak buah kapal speed boat betapa pentingnya perjanjian kerja secara tertulis bagi dirinya untuk memperoleh perlindungan hukum.<sup>102</sup>

Dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yang dimaksud dengan Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

---

<sup>102</sup> Wawancara dengan Anak Buah Kapal Rudi speedboat Karya Buana

Didalam pasal 2 ayat 3 (tiga) Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja menerangkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp.1.000.000,(satu juta rupiah) sebulan, wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Dari kedua pasal diatas dapat disimpulkan bahwa anak buah kapal speed boat berhak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja dan seorang pengusaha yang yang memperkerjakan sebagai anak buahnya atau dikenal dengan Anak Buah Kapal Speed Boat (ABK) wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana telah di sebutkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Ada pun didalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja pasal 6 ayat 1 (satu), Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja meliputi :

- e. Jaminan Kecelakaan Kerja.
- f. Jaminan Kematian
- g. Jaminan Hari Tua
- h. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Kecelakaan kerja merupakan salah satu bentuk resiko yang harus dialami oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Maksud kecelakaan kerja disini tidak hanya yang terjadi di tempat kerjanya melainkan kecelakaan yang terjadi karena adanya hubungan kerja dan penyakit yang timbul karena hubungan kerja dan

kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja maupun di jalan pulang dari tempat kerja menuju rumah.

Program Jamsostek yang diselenggarakan saat ini mencakup 5 prinsip dasar,yaitu:<sup>103</sup>

1. skala besar ekonomis

Ketentuan wajib dapat lebih menjamin jumlah kepesertaan Yang cukup besar sehingga secara statis dan berdasarkan hukum angka besar maka probabilitas, asumsi dan perkiraannya dapat dilakukan dengan tepat. Selain itu, pembiayaan secara rata – rata per unit atau perkapita dapat ditekan lebih rendah.

2. Gotong royong

Kepesertaan yang besar memungkinkan berlangsungnya gotong royong secara efektif. Gotong royong antar resiko berarti mereka yang sehat membantu yang sakit, mereka yang tidak mengalami musibah membantu yang terkena musibah. Gotong royong antar generasi yaitu mereka yang muda membantu yang lebih tua.

3. Pemerataan Perlindungan.

Dengan ketentuan wajib yang ditegakkan secara konsisten maka pada dasarnya setiap tenaga kerja mendapatkan perlindungan jaminan sosial. Tenaga Kerja yang bekerja di perusahaan besar maupun kecil berhak atas Jamsostek. Perlindungan dasar memungkinkan diikuti oleh setiap pengusaha dan tenaga kerja karena pembiayaan dapat terjangkau.

4. Kemanfaatan terjamin.

---

<sup>103</sup> Departemen Tenaga Kerja RI, *Buku Pedoman Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, 1994/1995. hlm. 7.

Perundang - undangan wajib menjamin kesinambungan kepesertaan. Adanya kesinambungan dalam hal kepesertaan yang menjadikan perkiraan dan proyeksi dapat dilakukan jauh kedepan secara lebih akurat. Dengan demikian tetap terjamin demikian juga kemanfaatannya akan selalu terjamin karena penerimaan iurannya juga akan terjamin kesinambungannya. Dengan kata lain bahwa penyelenggaranya tidak akan mengenal kebangkrutan.

##### 5. Pendidikan masa depan.

Ketentuan wajib mengikuti program jamsostek mendidik para tenaga kerja untuk memikirkan masa depannya. Tanpa kewajiban pada umumnya sulit bagi tenaga kerja untuk menyisihkan sedikit dari penghasilannya guna kepentingan jaminan sosial hari tua, waktu sakit, bila mengalami kecelakaan kerja atau meninggal dunia, selain itu ketentuan wajib memaksa untuk memikirkan jaminan sosial untuk pekerjanya.

Ada hak – hak anak buah kapal speed boat yang berhak untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja sesuai dalam pasal 8 ayat 1 (satu) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyebutkan bahwa Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima Jaminan Kecelakaan Kerja. Jaminan Kecelakaan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) meliputi:

- a. Biaya pengangkutan;
- b. Biaya pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan;
- c. Biaya rehabilitasi;
- d. Santunan berupa uang yang meliputi:

1. Santunan sementara tidak mampu bekerja;
2. Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya;
3. Santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental.
4. Santunan kematian.

Yang di maksud cacat disini adalah keadaan hilang atau berkurangnya fungsi anggota badan yang secara langsung atau tidak langsung mengakibatkan hilang atau berkurangnya kemampuan untuk menjalankan pekerjaan. Cacat akibat dari kecelakaan kerja mungkin akan terjadi 2 kemungkinan yaitu cacat tetap dan cacat sementara, yang dimaksud cacat tetap yaitu penderitaannya mengalami gangguan fisik atau mental yang bersifat tetap, sedangkan yang dimaksud dengan Cacat sementara yaitu penderitaannya mengalami gangguan fisik hanya untuk sementara waktu. Kecelakaan kerja selalu datang menghampiri pekerja di waktu yang tidak pernah terduga, maka untuk menanggulangi hilangnya atau sebagian penghasilan tenaga kerja akibat dari kecelakaan kerja tersebut maka diperlukan adanya jaminan kecelakaan kerja.

Berkenaan dengan penyakit yang timbul karena hubungan kerja yang diatur dalam Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993 pasal 2 menyatakan bahwa setiap tenaga kerja yang menderita penyakit yang timbul karena hubungan kerja berhak mendapat jaminan Kecelakaan Kerja baik pada saat masih dalam hubungan kerja maupun setelah hubungan kerja berakhir. Walaupun hubungan kerja telah berakhir namun hak atas jaminan pemeliharaan kesehatan dapat diperoleh apabila menurut hasil diagnosa dokter yang merawat penyakit tersebut diakibatkan oleh pekerjaan selama tenaga kerja yang bersangkutan masih dalam hubungan kerja.

Dalam pasal 12 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dikatakan bahwa tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas jaminan kematian. Jaminan kematian yang dimaksud meliputi biaya pemakaman, dan santunan berupa uang.

Santunan berupa uang tersebut diberikan kepada keluarga yang ditinggalkan. Yang dimaksud keluarga yang ditinggalkan adalah suami atau istri yang ditinggalkan, keturunan sedarah dari tenaga kerja yang meninggal menurut garis lurus yang bawah dan garis luur ke atas, dihitung sampai sederajat kedua dan termasuk anak yang disahkan. Apabila tenaga kerja yang meninggal tersebut belum berkeluarga, maka hak atas jaminan kematian tersebut diberikan kepada ahli waris tenaga kerja yang meninggal tersebut yaitu orang tua, saudara sekandung, kakek atau nenek.

Program jaminan hari tua merupakan program tabungan yang bersifat jangka panjang. Program jaminan hari tua bersifat jangka panjang yang dimaksudkan untuk hari tua maka dari pada itu tidak bisa diambil sewaktu-waktu. Jaminan hari tua tidak hanya ditanggung oleh tenaga kerja tetapi juga ditanggung oleh pengusaha atau perusahaan, dan dimana iuran program jaminan hari tua yang ditanggung oleh atau pengusaha.

Pemeliharaan kesehatan diperlukan agar tenaga kerja memperoleh kesehatan yang sempurna agar produktivitas tenaga kerja tersebut dapat berjalan secara optimal. Pada pasal 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dijelaskan bahwa pemeliharaan kesehatan adalah upaya

penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan atau perawat termasuk kehamilan dan persalinan.

Program jaminan pemeliharaan kesehatan yang diatur dalam pasal 16 ayat

(2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja meliputi :

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

Dari uraian diatas termasuk dalam beberapa pasal yang juga tertera diatas semua hak yang sepatut di dapatkan oleh Anak Buah Kapal Speed Boad (ABK) sebagai mana telah tercantum diatas, agar masa depan dan jaminan kehidupan yang lebih baik yang pekerja dapatkan tetapi hal itu bertolak belakang dengan fakta dan kenyataan yang ada di lapangan, sesuai dengan hasil wawancara dan kuesioner yang penulis dapatkan bahwa banyak anak buah kapal speed boad belum mendapat jaminan sosial tenaga kerja terutama ketika mereka mendapatkan kecelakaan, cacat fisik, luka bahkan kematian akibat menjalankan suatu pekerjaan dalam hal tidak terduga sebelumnya akan terjadi, jika terjadi suatu kecelakaan, cacat pada bagian tubuh atau luka bahkan berakibat kematian semuanya itu memerlukan biaya, baik itu untuk pengobatan dan keperluan lainnya, tapi pada kenyataannya semuanya itu

ditanggung oleh si pekerja sendiri dengan biaya sendiri, seharus anak buah kapal speed boat yang bekerja pada pemilik speed mendapatkan hak atau jaminan baik itu berupa santunan akibat dari kecelakaan kerja dan seharusnya pemilik speed boat atau usaha jasa transfortasi yang membiayai semua pengobatan dan memberi santunan kepada pekerja atau anak buah kapal speed boat, namun hal ini tidak sesuai dengan kenyataan dan peraturan perundang-undangan.<sup>104</sup>

### **B. Upaya hukum yang dapat dilakukan supaya anak buah kapal speed boat mendapatkan perlindungan hukum?**

Upaya hukum yaitu suatu usaha bagi setiap pribadi atau badan hukum yang merasa dirugikan haknya atas kepentingannya untuk memperoleh keadilan dan perlindungan/kepastian hukum.<sup>105</sup> Didalam Kamus Besar Bahasa Indonesia bahwa Upaya adalah suatu usaha, ikhtiar untuk mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan, mencari jalan keluar, dan sebagainya.<sup>106</sup> Setiap umat manusia berhak mendapatkan perlindungan hukum dengan melakukan bebagai usaha dan upaya hukum agar tujuan dan maksudnya tercapai sebagai mahluk Tuhan Yang Maha Esa. mendapatkan perlindungan hukum merupakan suatu hak pekerja yang harus mereka terima setelah mereka melakukan suatu kewajibannya, adapun yang di maksud dengan hak adalah segala sesuatu yang harus didapatkan oleh setiap orang yang telah ada sejak lahir bahkan sebelum lahir.

---

<sup>104</sup> Wawancara dengan Endy Anak Buah Kapal Speed Boad (ABK) Speedboat Himalaya, pada tanggal 24 Maret 2020.

<sup>105</sup> <https://ikhwannmf.wordpress.com/2014/07/25/upaya-hukum-di-pengadilan/> Diakses pada tanggal 2 Februari 2020 jam 20.10

<sup>106</sup> <http://www.kamusbesarbahasaindonesia.org/upaya/miripCopy>.diakses pada tanggal 2 Januari 2020 jam 22.15

Perlindungan hukum bagi warga negara dalam sebuah negara hukum adalah penting sebagai jaminan hak asasi manusia, sehingga hak-hak warga negara tidak dikesampingkan, namun justru terpenuhi begitu juga dalam hal perlindungan hukum bagi anak buah kapal Speedboat sebagaimana dalam penelitian ini. Pada bab terdahulu sudah dijelaskan bahwa Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja mengatur syarat-syarat keselamatan kerja dalam rangka memberikan perlindungan diri bagi para pekerja yang berupa Alat Pelindung Diri atau disingkat dengan APD. Kemudian dipertegas dengan Peraturan Menteri Nomor 8 Tahun 2010 tentang Alat Pelindung Diri yaitu suatu alat yang mempunyai kemampuan untuk melindungi seseorang yang fungsinya mengisolasi sebagian atau seluruh tubuh dari potensi bahaya ditempat kerja, misalnya tempat kerja di permukaan air seperti bekerja di speedboat<sup>107</sup>, maka alat pelindung diri bagi anak buah kapal adalah berupa pelampung sebagaimana dalam pasal 3 ayat (2) huruf c. hal ini menunjukkan bahwa anak buah kapal speedboat mempunyai hak-hak atau diberi perlindungan hukum melalui peraturan perundang-undangan baik undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja maupun peraturan menteri nomor 8 tahun 2010 tentang alat pelindung diri dan 8. Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993 Tentang Penyakit yang Timbul Karena Hubungan Kerja.

Namun berdasarkan penelitian penulis, pemilik speedboat tujuan Kecamatan Mandah menuju Kecamatan Tembilahan sebagai lokasi penelitian tidak disediakannya Alat Pelindung Diri bagi Anak Buah Kapal speedboat serta tidak ada nya tanggung jawab dari pemilik speedboat jika terjadi nya kecelakaan yang

---

<sup>107</sup> <Http://ihwanmf.wo;dpres/2019Upaya> Hukum dipengadilan/diakses pada tanggal 2 Maret 2020

dialami pekerja speedboat atau anak buah kapal. Dan hal ini tentu sangat merugikan anak buah kapal apabila timbul masalah terkait dengan keselamatan kerja dan berdampak pada kehilangan nya pekerjaannya dan misalnya terjadi musibah kecelakaan yang berakibat pada kematian dan sakit tidak adanya pelindung diri.

Kecelakaan kerja adalah suatu kecelakaan yang terjadi pada seseorang melakukan pekerjaan. Kecelakaan kerja merupakan peristiwa yang tidak direncanakan yang sebabnya oleh suatu tindakana yang tidak berhati-hati atau suatu tindakan yang tidak aman atau kedua-duanya.<sup>108</sup> Untuk itu perlu dilakukan upaya-upaya hukum sebagai upaya melindungi hak-hak Anak Buah Kapal.

Didalam kamus besar Bahasa Indonesia hak memiliki pengertian tentang suatu hal yang benar, milik, kepunyaan, kewenangan, kekuasaan untuk berbuat sesuatu karena telah ditentukan oleh undang-undang, aturan, dsb) kekuasaan yang benar atas suatu atau untuk menuntut sesuatu, derajat atau martabat. sedangkan kewajiban adalah suatu yang wajib dilaksanakan, keharusan, suatu hal yang harus dilaksanakan. Hak dan kewajiban mempunyai hubungan yang sangat erat. Kewajiban dibagi atas dua macam, yaitu kewajiban yang sempurna yang selalu berkaitan dengan hak orang lain dan kewajiban tidak sempurna yang tidak terkait dengan hak orang lain, kewajiban sempurna memiliki dasar keadilan., sedangkan kewajiban tidak sempurna berdasarkan moral. Hak merupakan sesuatu yang urgensi dalam kehidupan ini, setiap orang berhak mendapatkan hak setelah memenuhi kewajiban. Salah satu hak dan upaya yang bisa dilakukan terhadap anak

---

<sup>108</sup> Subekti, Pokok-pokok Hukum Perdata, PT. Intermasa. Jakarta 1982. hlm 124

buah kapal speed boat sebagai pekerja dengan cara pengusaha jasa transfortasi/pemilik speed boat memberikan berupa:

a. Alat – alat pelindung kerja

Penyediaan alat-alat perlindungan diri merupakan kewajiban perusahaan, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 14 sub c Undang-Undang Keselamatan Kerja.

b. Tempat Kerja

Memelihara dan merawat kebersihan lingkungan kerja merupakan faktor pendukung pelaksanaan perlindungan keelamatan kerja di speed boat.

c. Jam Kerja dan Jam Istirahat

Untuk menghindari tenaga kerja dari rasa lelah dan bosan dalam bekerja yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja.

d. Peralatan kerja atau mesin-mesin

Mengenai peralatan kerja, pemilik speed boat harus memberikan perawatan yang baik sesuai dengan syarat-syarat keselamatan kerja.

Namun mengenai peralatan pelindung kerja yang diuraikan diatas belum dimiliki oleh anak buah kapal speed boat seharus nya mereka telah memiliki peralatan pelindung kerja sejak awal mulai bekerja sebagai anak buah kapal speed boat.

Dalam pasal 1 ayat 1 (satu) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan

sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. Jaminan sosial tenaga kerja merupakan suatu jaminan ketika terjadi suatu hal yang tidak diinginkan akan terjadi tanpa di ketahui sebelumnya. Maka dari itu perlunya melakukan upaya supaya mendapatkan perlindungan hukum dengan cara mendaftarkan kepada badan penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja atau kepada pihak asuransi, sampai saat ini para pihak pemilik speed boad belum mendaftarkan ke pihak jaminan sosial tenaga kerja atau kepada pihak asuransi dengan alasan pemilik speed boad menganggap hal itu tidak begitu penting ditambah untuk mengurus hal tersebut itu memerlukan biaya.<sup>109</sup>

Mengenai perjanjian kerja antara pemilik speed boad dengan anak buah kapal speed boad menurut penulis seharus mereka membuat perjanjian secara tertulis bukan secara lisan yang suatu saat bisa berubah – rubah, dibuat perjanjian kerja secara tertulis dengan tujuan agar memperoleh kepastian hukum dalam upaya memberi perlindungan hukum kepada anak buah kapal speed boad sehingga tercapai hak-haknya yang memang harus didapatkan.

Salah satu upaya hukum supaya anak buah kapal speed boad mendapatkan perlindungan dalam pelaksanaan keselamatan kerja diperlukan pengawasan terhadap tenaga kerja sesuai dalam pasal 5 Undang – Undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan memberi sanksi kepada pihak yang melanggar peraturan perundang-undangan. Hak dan kewajiban mempunyai hubungan yang erat. Kewajiban dibagi atas dua macam, yaitu kewajiban yang sempurna memiliki

---

<sup>109</sup> Wawancara dengan pemilik speed boad Saiful Speedboat Batang Asri.

dasar keadilan, sedangkan kewajiban tidak sempurna berdasarkan moral. Hak merupakan sesuatu yang urgensi dalam kehidupan ini, setiap orang berhak mendapatkan hak setelah memenuhi kewajiban.

Dengan lahirnya Undang – Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja ini lah diharapkan memberikan kenyamanan bagi para pekerja sebagai payung hukum yang mengintegrasikan dan memperkuat penegakan hukum di bidang perlindungan anak buah kapal speed boat menjadi suatu upaya memberi perlindungan hukum semestinya, anak buah kapal pada kenyataannya dihadapkan pada kedudukan sebagai pihak yang selalu dirugikan.

Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh anak buah kapal speedboat apabila tidak mendapatkan perlindungan hukum dapat di lihat dari undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja Jounto Peraturan menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 tahun 2010 tentang alat pelindung diri dan Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993 Tentang Penyakit yang Timbul Karena Hubungan Kerja serta upaya hukum melalui hukum perdata.

- 1. Upaya hukum melalui Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja Jounto Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2010 Tentang Alat Pelindung Diri.**

Upaya hukum ini adalah dengan cara melakukan tuntutan pidana. Undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja dibuat dalam rangka untuk mengatur keselamatan kerja, baik didarat, didalam tanah, dipermukaan air, didalam

air maupun diudara, yang berda didlama wilayah Republik Indonesia<sup>110</sup>, sedangkan Peraturan Menteri Nomor 8 Tahun 2010 tentang Alat Pelindung Diri adalah suatu peraturan yang mengatur tentang alat-alat yang mempunyai kemampuan untuk melindungi seseorang yang fungsi nya mengisolasi sebagian atau seluruh tubuh dari potensi bahaya di tempat kerja,<sup>111</sup> tentunya termasuk bekerja dipermukaan air seperti kapal Speedboat.

Ketentuan pasal 15 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja mengatur tentang ketentuan pidana pada ayat (1) berbunyi “ pelaksanaan ketentuan tersebut pada pasal-pasal di atas diatur lebih lanjut dengan peraturan perundang-undangan”.

Kemudian ayat (2) berbunyi :

“Peraturan perundang-undangan tersebut pada ayat (1) dapat memberikan ancaman pidana atas pelanggaran peraturan nya dengan hukuman kurungan selaam 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 100.000 (seratus ribu rupiah)”.

Ketentuan ayat (1) diatas menyebutkan bahwa pasal-pasal yang mengatur tentang keselamatan kerja, pelaksanaannya dapat diatur lebih lanjut dalam bentuk peraturan perundangannya, maka diberikan ancaman pidana hanya boleh paling lama 3 (tiga) bulan atau denda Rp.100.000,- (seratus ribu rupiah) misalnya peraturan dalam bentuk peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi nomor 8 tahun 2010 tentang Alat Pelindung Diri. Peraturan ini merupakan peraturan

---

<sup>110</sup> Pasal 2 Ayat (1) Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja

<sup>111</sup> Pasal 5 Angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2010 Tentang Alat Pelindung Diri

pelaksana dari pasal 3, pasal 4 ayat (1), pasal 9, pasal 12, pasal 13 dan pasal 14 undang-undang nomor 1 tahun 1971 tentang keselamatan kerja.<sup>112</sup>

Ketentuan dalam peraturan ini diatur mengenai sanksi bagi pengusaha atau pengurus yaitu : “ pengusaha atau pengurus yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 2, pasal 4, pasal 5 dapat dikenakan sanksi sesuai Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970”.

Adapun pasal 2 mengatur mengenai yaitu :

- a. Ayat (1), pengusaha wajib menyediakan APD bagi pekerja/buruh ditempat kerja
- b. Ayat (2), APD sebagaimana dimaksud ayat (1) harus sesuai dengan standar Nasional Indonesia (SNI) atau standar yang berlaku
- c. Ayat (3), APD sebagaimana dimaksud ayat pada ayat (1) wajib diberikan oleh pengusaha secara Cuma-Cuma

Kemudian pasal 4 mengatur mengenai yaitu :

- a. Ayat 1, APD wajib digunakan ditempat kerja dimana :
- 1) Dilakukan pekerjaan pada ketinggian diatar permukaan tanah atau **Perairan**

Pasal (5) mengatur yaitu tentang pengusaha atau pengurus wajib mengumumkan secara tertulis dan memasang rambu-rambu mengenai kewajiban penggunaan APD ditempat kerja.

Berdasarkan hal diatas pasal 15 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang Nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja *Junto* Peraturan Menteri Tenaga

---

<sup>112</sup> Konsideran Menimbang Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2010 Tentang Alat Pelindung Diri

Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2010 Tentang Alat Pelindung Diri adalah menjadi jaminan perlindungan hukum dan menjadikan dasar upaya hukum apabila pengusaha atau pengurus tidak melaksanakan ketentuan dimakssud, yaitu dapat dijadikan dasar untuk menuntut secara pidana dengan ancaman 3 (tiga) tahun kurungan atau denda Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah).

## **2. Upaya hukum melalui Hukum Perdata**

Upaya hukum ini adalah dengan cara melakukan tuntutan perdata berupa tuntutan ganti kerugian dipengadilan negeri atas dasar telah terjadi perbuatan melawan hukum. Undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja jumto peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi nomor 8 tahun 2010 tentang alat pelindung diri apabila tidak dilaksanakan adalah merupakan perbuatan melawan hukum karena berpotensi adanya kecelakaan yang dapat menimbulkan kerugiana bagi pekerja. Jika kerugian terjadi maka tenaga kerja tentunya berhak menuntut ganti kerugiana akibat adanya perbuatan melawan hukum tersebut.

Perbuatan melawan hukum adalah akibat dari suatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum diatur juga oleh hukum, walaupun akibat itu memang tidak dikehendaki oleh yang melakukan perbuatan tersebut. Siapa yang melakukan perbuatan yang bertentangan dengan hukum harus mengganti kerugian yang diderita oleh yang dirugikan karena perbuatan tersebut. Jadi dapat dikatakan karena perbuatan melawan hukum maka timbulah suatu ikatan (*verbentenis*) untuk mengganti kerugian yang diderita oleh yang dirugikan.

Ketentuan perbuatan melawan hukum dalam kitab undang-undang hukum perdata diatur dalam pasal 1365 berbunyi :

“Tiap perbuatan yang bertentangan dengan hukum (melawan hukum), yang merugikan orang lain, mewajibkan pihak yang merugikan (yang melakukan) mengganti kerugian yang diderita oleh pihak yang dirugikan itu”.

Berdasarkan pasal 1365 KUHPerdata diatas, perbuatan melawan hukum yang telah dilakukan oleh pemilik *speedboat* jurusan Kecamatan Mandah ke Kecamatan Tembilahan adalah perbuatan bertentangan dengan hukum yang berlaku yaitu tidak menyediakan alat pelindung diri, sementara ketentuan hukum yang berlaku tersebut diatur dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja yaitu Pasal 2 Ayat (2) huruf e *Jouto* Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2010 tentang Alat Pelindung Diri, yaitu Pasal 2 Ayat (1) Tentang Kewajiban Pengusaha menyediakan Alat Pelindung Diri, Pasal 3 Ayat (2) huruf c Tentang Alat Pelindung Diri berupa pelampung, Jaket Pelindung dan Pasal 4 Ayat (1) huruf f Tentang Alat Pelindung diri wajib digunakan ditempat kerja dimana dilakukan dipermukaan air, yang didalam penelitian adalah tempat kerja di *speedboat*.

Bukti bahwa perbuatan yang disebut dalam pasal-pasal diatas merupakan perbuatan melawan hukum karena dapat diancam dengan pidana sebagaimana diatur pada Pasal 15 ayat (2) Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja *Jouto* Pasal 9 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Nomor 8 Tahun 2010 tentang Alat Pelindung Diri yaitu diancam hukuman kurungan selamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp.100.000,- (seratus ribu rupiah).

Apabila perbuatan melawan hukum pemilik speedboat terbukti dan akibat perbuatan melawan hukum tersebut menimbulkan kerugian, misalnya adanya kecelakaan yang menimbulkan luka-luka berat atau sakit sehingga mengalami kerugian materi, maka berdasarkan pasal 1365 KUHPerdata pekerja dapat melakukan upaya hukum tuntutan ganti kerugian, sedangkan pemilik speedboat wajib mengganti kerugiannya. Untuk melakukan upaya hukum tuntutan ganti kerugian tersebut dapat diajukan oleh pekerja dalam hal ini Anak Buah Kapal ke Pengadilan Negeri setempat yaitu tuntutan ganti kerugian perbuatan melawan hukum. Kendala hukum yang didapat didalam penelitian ini adalah secara teori bisa dilakukan namun secara prakteknya penyelesaian sengketa ini dapat dilakukan melalui PHI Menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 yang terkendala jarak dikarenakan pengadilan untuk perdata khusus dalam PHI berada di pengadilan pekanbaru tidak ada di pengadilan tembilahan dan jarak untuk melakukan gugatan ini cukup jauh.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Setelah dilakukan penelitian dan berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan didalam bab sebelumnya, maka dapat penulis simpulkan sebagai berikut :

1. Perlindungan hukum terhadap anak buah kapal *speedboat* telah diatur dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja yaitu Pasal 2 Ayat (1) yang mengatur Tentang Keselamatan Kerja yang bekerja **dipermukaan air**, Pasal 2 Ayat (2) huruf e mengatur tentang tempat kerja di mana dilakukan pengangkutan barang, binatang atau manusia dipermukaan air dan Pasal 3 ayat (1) mengatur tentang syarat-syarat keselamatan kerja agar memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja.

Kemudian diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2010 Tentang Alat Pelindung Diri telah diatur yaitu Pasal 2 ayat (1) , yang mengatur pengusaha wajib menyediakan alat pelindung diri berupa pelampung, jaket Pelindung dan pasal 4 mengatur tentang alat pelindung diri yang bekerja dipermukaan air. Sehubungan dengan penelitian ini anak buah kapal *speedboat* tujuan Kecamatan Mandah ke Kecamatan Tembilahan tidak mendapatkan perlindungan diri berupa pelampung dan alat pelindung diri lainnya sebagai syarat keselamatan dalam bekerja serta ketika terjadinya kecelakaan laut maka kerugian yang diterima pekerja Anak Buah Kapal yaitu kehilangan pekerjaan dan tanpa tanggungan sesuai dengan aturan yang berlaku. Jelas ini merupakan pelanggaran hukum yang dilakukan oleh pemilik *speedboat* yaitu pelanggaran terhadap Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang

Keselamatan Kerja *Jounto* Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2010 tentang Alat Pelindung Diri.

2. Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh Anak Buah Kapal terhadap pemilik usaha *Speedboat* apabila melanggar Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja *Jounto* Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2010 tentang alat pelindung diri yaitu melakukan tuntutan pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 15 Ayat (2). Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja *jounto* Pasal 9 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2010 Tentang Alat Pelindung Diri dengan ancaman hukuman kurungan 3 (tiga) bulan atau denda Rp.100.000,- (seratus ribu rupiah). Tuntutan perdata berupa ganti kerugian sebagaimana diatur dalam pasal 1365 KUHPerdata. Apabila perbuatan melawan hukum pemilik speedboat terbukti dan akibat perbuatan melawan hukum tersebut menimbulkan kerugian, misalnya adanya kecelakaan yang menimbulkan luka-luka berat atau sakit sehingga mengalami kerugian materi, maka berdasarkan pasal 1365 KUHPerdata pekerja dapat melakukan upaya hukum tuntutan ganti kerugian, sedangkan pemilik speedboat wajib mengganti kerugiannya.

## **B. Saran**

Dalam kesempaan ini penulis mengemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Pemilik usaha speedboat harus memperhatikan keselamatan kerja dan memberikan alat pelindung diri, caranya dengan melaksanakan ketentuan Undang-undang nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja *jounto*

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 tahun 2010 tentang Alat Pelindung Diri. Pemilik speedboat harus bertanggung jawab atas kecelakaan yang terjadi akibat bekerja atau setelah bekerja dengan menanggung seluruh biaya pengobatan dan memberikan istirahat bagi anak buah kapal yang belum bisa bekerja akibat kecelakaan dan memberikan ganti kerugiana yang tidak bisa bekerja lagi sebagai anak buah kapal.

2. Permasalahan terhadap tenaga kerja anak buah kapal di laut khusus nya di kecamatan mandah harus di perhatikan semua pihak untuk melakukan pengawasan agar keselamatan tenaga kerja dan jaminan kehidupan anak buah kapal speedboat selalu terlindungan oleh hukum. Sebelum melakukan proses dari pekerjaan seharusnya melakukan perjanjian kerja dan memuat apa apa saja yang harus ada didalam perjanjian kerja salah satunya adalah poin tentang keselamatan kerja dan kesehatan kerja agar ketika terjadi hal yang tidak diinginkan proses hukum atau proses perlindungan hukum terhadap anak buah kapal lebih

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

Daftar kepustakaan disusun dan dikelompokkan dengan susunan sebagai berikut :

### A. Buku-buku

- D.A. Lasse, *Manajemen Bisnis Transportasi Laut, Carter, dan Klaim*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2015.
- Soedjono, *Sarana-sarana penunjang Pengangkutan laut*, PT.Bina Aksara, Jakarta 2010.
- Abbas Salim , *Manajemen Transportasi*, PT. Raja Grafindo, Jakarta 2006.
- R.Soedarmoko, *Perlindungan pekerja/buruh dalam perjanjian kerja*, Semarang, 2008.
- Abdul Rahmad Budiono, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta 1997
- Ridle Jon, *Norma-norma Keselamatan kerja*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2010.
- Zainal Asikin, Agusfian, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo, Jakarta, 1993
- Abdul Rahmad Budiono, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta 1997
- Bernad, dkk. *Teori Hukum : Strategi tertib manusia linas ruang dan generasi*, Genta Publishing, Jakarta 2010.

Anthon F. Susanto, *Dekontruksi Hukum : Eksplorasi teks dan metode Pembacaan*, Genta Publishing, Yogyakarta 2010.

Mahrus Ali, *Membumikan Hukum Progresif*, Aswaja Pressindo, Yogyakarta, 2015.

Carl Joachim Fredrich, *filsafat hukum perspektif historis, Nuansa dan nusantara*, bandung 2004.

Herlen Budiono, *Ajaran Umum Hukum perjanjian dan penerapannya dibidang kenotariatan*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung 2014.

Mariam Darus Badarulzaman, *hukum perikatan dalam KUHPerdata Buku Ketiga*, PT.Citra Aditya Bakti Bandung 2015.

Muhammad Syaifudin, *Hukum Kontrak, memahami kontrak dalam perspektif filsafat, teori dokmatik dan praktik hukum*, Mandar Maju, Bandung 2012.

Ahmad Ali dan Wiwie Heryani, *Sosiologi hukum Kajian empiris*, Kencana prenada Media Grub, Jakarta 2010.

Nirwono dan AE Priyono , *hukum dan politik diindonesi, kesinambungan dan perubahan*, LP3ES, Jakarta 1990.

Abdul Khakim, *pengantar hukum ketenagakerjaan indonesia*, Citra Aditya Bakti, Jakarta 2003.

Paulus E Lutolung, *Sistem Kontrol Hukum Terhadap Pemerintah*, Citra Aditya Bakti, Bandung 1993.

M.Solly Lubis, *filsafat ilmu penelitian*, CV. Mandar Maju, Bandung, 1994.

Hasan Alwi.dkk. *tata bahasa baku bahasa Indonesia*, Jakarta, 2000.

Rono Hanitijo, *Metodelogi Penelitian dan Jurimatri*, Ghalia Indonesia, Jakarta 1990.

Tim Penyusun, *Buku Pengetahuan dan Pedoman Penulisan*, Alaf Riau, Pekanbaru 2015.

Bambang Sanggono, *Metode Penelitian Hukum*, Cetakan Kedua PT. Raja Grafindo persada, Jakarta 1998.

Amirul Hadi dan Haryono, *Metodologi Statistik Penelitian Hukum*, Pustaka Setia, Bandung 2005.

Mukti Fajar ND & Yulianto Ahmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empires*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2010.

Suharsimi Ariskunto, *Prosedur Suatu Pendekatan Praktik*, Renika Cipta , Jakarta, 2010.

Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Tesis Program Magister Ilmu Hukum UIR*, PPA UIR, Pekanbaru 2018.

R.Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2017

## **B. Peraturan Perundang-undangan**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja

Peraturan Meteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2010 Tentang

Alat Pelindung Diri

KUHDagang buku kedua Hak-hak dan kewajiban Bab III Tentang Nahkoda dan

Anak Buah Kapal serta Penumpang

Undang-undang Nomor 32 Tahun 2014 Tentang Kelautan.

Undang-undang nomor 23 tahun 2004 Tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga.

C. Artikel dan Jurnal

Tim Penulis, Dapertemn Pendidikan dan kebudayaan, 1989

**D. Internet**

<http://digilib.itsac.id/publik/its-undargraduate chapter>.

<http://id.wikipedia.org/wiki/keselamatankerjalaut>.

<http://Id.M.Wikipedia.org/Wiki/> Kabupaten Indragiri Hilir.

[www.pustakasetia.com](http://www.pustakasetia.com)