

**PERLINDUNGAN HUKUM KECELAKAAN KERJA TERHADAP
PEKERJA DI PT. PEMBANGUNAN DUMAI**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar

Sarjana Hukum (SH)



OLEH :

Muhammad Habib Rianzi

NPM : 181010300

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2022

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Habib Rianzi
Npm : 181010300
Tempat/Tanggal Lahir : Bagansiapiapi, 17 Juli 2000
Program Studi/Jurusan : Ilmu Hukum/Hukum Perdata
Alamat : Jl. Madrasah, RT 010/RW 003 Kel. Bagan Timur, Kec. Bangko
Kabupaten Rokan Hilir, Provinsi Riau
Judul : Perlindungan Hukum Kecelakaan Kerja Terhadap Pekerja Di PT.
Pembangunan Dumai.

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya sendiri, orisinal dan tidak dibuatkan oleh orang lain, sepengetahuan saya belum pernah ditulis oleh orang lain. Apabila kemudian hari skripsi ini hasil orang lain atau mencontek atau menjiplak hasil skripsi/karya ilmiah orang lain (plagiat), maka saya bersedia gelar Sarjana Hukum (S1) yang telah saya peroleh dibatalkan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari orang lain.

Pekanbaru, 04 Agustus 2022



Muhammad Habib Rianzi



Sertifikat

FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU



ORIGINALITAS PENELITIAN

Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

Muhammad Habib Rianzi

181010300

Dengan Judul :

Telah Lotos Similarity Sebesar Maksimal 30%

Perlindungan Hukum Kecelakaan Kerja Terhadap Pekerja Di Pt. Pembangunan Dumai

Pekanbaru, 03 Agustus 2022

Prodi Ilmu Hukum



Harvia Santri
Harvia Santri, S.H., M.H.

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



No. Reg : 1272/UPM FH UIR 2021

Paper ID : 1878339198/22 %



YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM (YLPI) RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

F.A.3.10

Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 P. Marpoyan Pekanbaru Riau Indonesia – Kode Pos: 28284
 Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Website: www.uir.ac.id Email: info@uir.ac.id

KARTU BIMBINGAN TUGAS AKHIR
SEMESTER GENAP TA 2021/2022

NPM : 181010300
 Nama Mahasiswa : MUHAMMAD HABIB RIANZI
 Dosen Pembimbing : 1. Prof. Dr THAMRIN S S.H.,M.Hum 2.
 Program Studi : ILMU HUKUM
 Judul Tugas Akhir : Perlindungan Hukum Kecelakaan Kerja Terhadap Pekerja Di PT. Pembangunan Dumai
 Judul Tugas Akhir (Bahasa Inggris) : Legal Protection For Work Accident For Workers At PT Pembangunan Dumai
 Lembar Ke :

NO	Hari/Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan	Hasil / Saran Bimbingan	Paraf Dosen Pembimbing
1.	Selasa, 17 Mei, 2022	Perbaiki setelah seminar proposal	Perbaiki daftar isi & latar belakang	
2.	Rabu, 15 Juni, 2022	BAB I	Lengkapi materi & tulisan	
3.	Senin, 20 Juni, 2022	BAB II	Lengkapi lagi materi & tulisan lebih dirapikan	
4.	Jumat, 24 Juni, 2022	Abstrak dan kata pengantar	Perbaiki kata pengantar dan bagian yang tidak perlu	
5.	Rabu, 29 Juni, 2022	BAB III	Lengkapi materi terutama bagian faktor dan perlindungan hukumnya	
6.	Senin, 4 Juli, 2022	BAB IV	Tulisan lebih dirapikan	
7.	Kamin, 14 Juli, 2022	Daftar pustaka	Perbaiki penulisan gelar pada daftar pustaka	
8.	Jumat, 29 Juli, 2022	ACC Skripsi	Sudah sesuai arahan pembimbing skripsinya dan ACC	

Pekanbaru, 01 Agustus 2022 ...
 Wakil Dekan I/Ketua Departemen/Ketua Prodi

(Selvi Harvia Saatri) S.H.,M.H.



MTGXMDDEWMZAW

Catatan :

1. Lama bimbingan Tugas Akhir/ Skripsi maksimal 2 semester sejak TMT SK Pembimbing diterbitkan
2. Kartu ini harus dibawa setiap kali berkonsultasi dengan pembimbing dan HARUS dicetak kembali setiap memasuki semester baru melalui SIKAD
3. Saran dan koreksi dari pembimbing harus ditulis dan diparaf oleh pembimbing
4. Setelah skripsi disetujui (ACC) oleh pembimbing, kartu ini harus ditandatangani oleh Wakil Dekan I/ Kepala departemen/Ketua prodi
5. Kartu kendali bimbingan asli yang telah ditandatangani diserahkan kepada Ketua Program Studi dan kopiannya dilampirkan pada skripsi.
6. Jika jumlah pertemuan pada kartu bimbingan tidak cukup dalam satu halaman, kartu bimbingan ini dapat di download kembali melalui SIKAD



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru Riau

Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674834 - 721 27

Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

PERLINDUNGAN HUKUM KECELAKAAN KERJA TERHADAP PEKERJA DI PT.

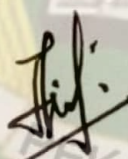
PEMBANGUNAN DUMAI

MUHAMMAD HABIB RIANZI

NPM : 181010300

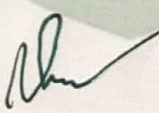
Telah Diperiksa dan Disetujui Oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing


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

Mengetahui,

Dekan


Dr. M. Musa, S.H., M.H

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 172/Kpts/FH/2022
TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU


- Menimbang
- 1 Bahwa untuk membantu mahasiswa dalam menyusun skripsi yang lebih berkualitas, perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut
 - 2 Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai pembimbing.

- Mengingat
- 1 Undang-Undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
 - 2 UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Besar
 - 3 UU Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 - 4 PP Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 - 5 Permenristek Dikti Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
 - 6 Permenristek Dikti Nomor 32 Tahun 2016 Tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi
 - 7 SK. BAN-PT Nomor : 2777/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2018
 - 8 Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 - 9 SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/2016

MEMUTUSKAN

- Menetapkan
- 1 Menunjuk
Nama : Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum
NIP/NPK : 19540926 1983031002
Pangkat/Jabatan : Pembina Utama Madya/ IV/d
Jabatan Fungsional : Guru Besar
Sebagai : Pembimbing Penulisan Skripsi mahasiswa

Nama : HUMAMMAD HABIB RIANZI
NPM : 18 101 0300
Jurusan/program studi : Ilmu Hukum /Hukum Perdata
Judul skripsi : Perlindungan Hukum Kecelakaan Kerja Terhadap Pekerja Di PT Pembangunan Dumai.
 - 2 Tugas-tugas pembimbing adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau
 - 3 Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
 - 4 Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada tanggal : 31 Mei 2022
Dekan

Dr. H. M. Musa, S.H., M.H.

Tembusan : Disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Rektor UIR di Pekanbaru
2. Yth. Sdr. Ka. Departemen Ilmu Hukum Fak. Hukum UIR
3. Yth. Ka. Biro Keuangan UIR di Pekanbaru

NOMOR : 197 /KPTS/FH-UIR/2022
TENTANG PENETAPAN TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang :
1. Bahwa untuk pelaksanaan ujian komprehensif skripsi mahasiswa perlu di tetapkan tim penguji dalam Surat Keputusan Dekan.
 2. Bahwa nama-nama tersebut di bawah ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai penguji.
- Mengingat :
1. Undang-undang Nomor : 20 Tahun 2003
 2. Undang-undang Nomor : 14 Tahun 2005
 3. Peraturan Pemerintah Nomor : 30 Tahun 1990
 4. Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional :
 - a. Nomor : 232/U/2000
 - b. Nomor : 234/U/2000
 - c. Nomor : 176/U/2001
 - d. Nomor : 045/U/2002
 5. Surat Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Nomor : 02.Dikti/Kep/1991
 6. Keputusan BAN-PT Nomor : 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
 7. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2009
 8. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau tentang Kurikulum FH Nomor :
 - a. Nomor : 52/UIR/Kpts/1998
 - b. Nomor : 55/UIR/Kpts/1989
 - c. Nomor : 117/UIR/KPTS/2012
 9. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 0580/UIR/KPTS/2021 Tentang Pemberhentian Dekan Fakultas Hukum dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Periode 2020-2024 dan Pengangkatan Dekan Fakultas Hukum dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Periode Sisa Jabatan 2020-2024

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
1. Tim Penguji Komprehensif Skripsi Mahasiswa :
N a m a : Muhammad Habib Rianzi
N.P.M. : 181010300
Program Studi : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Kecelakaan Kerja Terhadap Pekerja Di PT. Pembangunan Dumai

Dengan susunan tim penguji terdiri dari

- | | | |
|---|---|--|
| Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum | : | Ketua merangkap penguji materi skripsi |
| H. Abd Thalib, Sm.Hk., S.H., M.C.L., Ph.D | : | Anggota merangkap penguji sistematika |
| Dr. H. Zulfikri Toguan, S.H., M.H | : | Anggota merangkap penguji methodologi |
| Elsi Elvina, S.H., M.H | : | Notulis |
2. Laporan hasil ujian serta berita acara ujian telah disampaikan kepada pimpinan fakultas selambat-lambatnya sehari setelah ujian dilaksanakan.
 3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan dimaklumi.



Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal 15 Agustus 2022
Dekan,

Dr. M. Musa, S.H., M.H
NIDN.1009116601

Tembusan disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
2. Yth. Bapak Kepala Biro Keuangan Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Pertinggal



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27
Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

BERAKREDITASI " A " BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

BERITA ACARA UJIAN KOMPRESIF SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, **Nomor : 197/KPTS/FH-UIR/2022 Tanggal 5 Agustus 2022**, pada hari ini **Selasa, 16 Agustus 2022** telah dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, atas nama:

Nama : Muhammad Habib Rianzi
N P M : 181010300
Program Study : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Kecelakaan Kerja Terhadap Pekerja Di PT. Pembangunan Dumai
Tanggal Ujian : 16 Agustus 2022
Waktu Ujian : 13.00 - 14.00 WIB
Tempat Ujian : Dilaksanakan Secara Daring
IPK : 3,48
Predikat Kelulusan : Sangat memuaskan

Dosen Penguji

Tanda Tangan

- | | |
|--|----------|
| 1. Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.H | 1. Hadir |
| 2. H. Abd Thalib, Sm.HK., S.H., M.C.L., Ph.D | 2. Hadir |
| 3. Dr. H. Zulfikri Toguan, S.H., M.H | 3. Hadir |

Notulen

- | | |
|---------------------------|----------|
| 4. Elsi Elvina, S.H., M.H | 4. Hadir |
|---------------------------|----------|



Pekanbaru, 16 Agustus 2022
Dekan Fakultas Hukum UIR

Dr. M. Musa, S.H., M.H
NIK. 950202223

ABSTRAK

Keselamatan dan Kesehatan kerja merupakan hal yang penting harus diperhatikan oleh pihak perusahaan. Hal ini karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan tenaga kerja, melainkan juga perusahaan itu sendiri dan berpotensi mempengaruhi produktivitas perusahaan. Secara umum keselamatan dan kesehatan kerja merujuk pada interaksi antara tenaga kerja dengan mesin atau peralatan yang digunakan dan lingkungan kerja dalam proses operasional dan produksi perusahaan. Penggunaan teknologi dan berbagai macam bahan baku kimia memiliki tingkat risiko yang tinggi menyebabkan kecelakaan kerja. Selain itu penyakit yang disebabkan akibat pekerjaan juga dapat disebabkan karena paparan yang tinggi terhadap lingkungan kerja.

Adapun dalam penelitian ini mempunyai masalah pokok yang akan dibahas yaitu mengenai Faktor-Faktor Penyebab Terjadinya Kecelakaan Kerja di PT. Pembangunan Dumai dan yang kedua Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di PT. Pembangunan Dumai. Dan adapun tujuan dari Penelitian ini ialah sama dengan rumusan masalah pokok yaitu untuk mengetahui hasil dari rumusan masalah yang dibuat oleh peneliti.

Penelitian hukum ini termasuk jenis penelitian Observasi (*observational research*). Metode penelitian jenis ini dimaksudkan untuk memecahkan masalah yang ada pada waktu sekarang ini dengan jalan mengumpulkan data dan menyusun atau mengklarifikasikannya seterusnya menganalisa dan melihat suatu kenyataan hukum di dalam masyarakat untuk kemudian diperoleh suatu hasil.

Adapun hasil Penelitian yang penulis peroleh adalah Pelaksanaan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja bagi pekerja di PT. Pembangunan Dumai sudah cukup baik, hanya saja ada beberapa karyawan yang mengalami kecelakaan kerja di saat melakukan pekerjaan yang disebabkan oleh beberapa faktor, faktor yang paling utama ialah adanya unsur kelalaian dari pekerja itu sendiri karena tidak mengindahkan instruksi dari bos/pengusaha ditempat ia bekerja tersebut Dan didalam hambatan yang diterima oleh PT. Pembangunan Dumai dalam menjalankan kesehatan dan keselamatan kerja ialah tidak adanya kesadaran para pekerja akan bahaya pekerjaan yang dilakukan dan tidak setuju dengan penerapan hubungan kerja yang telah ditetapkan dan pekerja tidak berbakat. sehingga kecelakaan kerja dapat terjadi, di sana-sini juga disebabkan oleh kecerobohan dalam bekerja.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Keselamatan dan Kesehatan Kerja

ABSTRACT

Occupational safety and health is an important thing that must be considered by the company. This is because the impact of accidents and occupational diseases is not only detrimental to the workforce, but also the company itself and has the potential to affect the company's productivity. In general, occupational safety and health refers to the interaction between the workforce and the machines or equipment used and the work environment in the company's operational and production processes. The use of technology and various kinds of chemical raw materials has a high level of risk of causing work accidents. In addition, occupational diseases can also be caused by high exposure to the work environment.

As for this study, there are main problems that will be discussed, namely the Factors Causing the Occurrence of Work Accidents at PT. Pembangunan Dumai Development and the second is Legal Protection for Workers at PT. Pembangunan Dumai. And as the purpose of this research is the same as the formulation of the main problem, namely to find out the result of the formulation of the problem made by the researcher.

This legal research belongs to the type of observational research. This type of research method is intended to solve problems that exist at the present time by collecting data and compiling or clarifying it, then analyzing and seeing a legal reality in society to then obtain a result.

The result of the research that the authors obtained are the implementation of occupational health and safety protection for workers at PT. Pembangunan Dumai is quite good, there are only some employees who have work accidents while doing work caused by several factor is the delay from the workers themselves because they do not heed the instruction from the boss where he works within the obstacles accepted by the employer PT. Pembangunan Dumai in carrying out occupational health and safety, namely the absence of awareness of the workers about the dangers of the work being carried out and not agreeing with the application of the established working relationship and workers not being given gifts. So works accident can occur, here and there also cause by carelessness in work.

Keywords: Legal Protection, Occupational Safety and Health

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang Assalamualaikum Warrahmatulahi Wabarakatuh.

Dengan mengucapkan puji dan syukur Kehadirat Allah SWT, karena dengan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Perlindungan Hukum Kecelakaan Kerja Terhadap Pekerja Di PT. Pembangunan Dumai”** sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

Skripsi ini penulis persembahkan kepada Ayahanda dan Ibunda Tercinta yang tiada henti-hentinya membimbing, memotivasi, menasehati penulis, membiayai dan memberikan kepercayaan, Serta yang telah tulus ikhlas memberikan kasih sayang, cinta, doa, perhatian yang telah diberikan selama ini.

Dalam melakukan penelitian dan penulisan penulis banyak mendapat bantuan dan pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada pihak yang telah memberi bantuan, motivasi, dan bimbingan.

Oleh karena itu sudah sewajarnya penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta yaitu Ayahanda Tarmizi dan Ibunda Marlia. Serta untuk kakak-kakak dan abang saya. Terimakasih atas segala doa, dukungan baik dari segi materi maupun moril, kesabaran, bimbingan, dan kasih sayang tak terhingga yang diberikan kepada penulis selama ini.

2. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., M.C.L, selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau
3. Bapak Dr. Musa, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan waktunya dalam membantu pengurusan administrasi yang dibutuhkan oleh penulis hingga pada akhirnya penulis bisa melangsungkan ujian skripsi.
4. Bapak Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan waktunya dalam membantu pengurusan administrasi yang dibutuhkan oleh penulis hingga pada akhirnya penulis bisa melangsungkan ujian skripsi.
5. Ibu Dr. Desi Apriani, S.H., M.H selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan waktunya dalam membantu pengurusan administrasi yang dibutuhkan oleh penulis hingga pada akhirnya penulis bisa melangsungkan ujian skripsi.
6. Bapak S. Parman, S.H., M.H selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan waktunya dalam membantu pengurusan administrasi yang dibutuhkan oleh penulis hingga pada akhirnya penulis bisa melangsungkan ujian skripsi.
7. Bapak Dr. Zulkarnaini Umar, S.H., M.I.S selaku Kepala Departemen Hukum Perdata di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan waktunya untuk penulis dan memberikan masukan kepada penulis dalam pemilihan judul skripsi.

8. Bapak Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum, sebagai Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, memberikan petunjuk, saran dan membimbing penulis dengan penuh kesabaran dari awal hingga menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang secara langsung telah membekali penulis dengan berbagai ilmu bermanfaat.
10. Bapak dan Ibu Staf Tata Usaha, Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan kemudahan dan fasilitas dalam bentuk pelayanan administrasi kepada penulis.

Semoga segala kebaikan, bantuan, dorongan, dan doa yang diberikan kepada penulis menjadi amal baik serta mendapat ridho dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi masih adanya kekurangan terlihat dari segi materi, penulis berharap atas saran dan kritik yang bersifat membangun dari pembaca. Kepada kita semua. Semoga Allah memberikan pahala yang berlipat ganda. Semoga Allah senantiasa memberikan hidayah dan petunjuk serta jalan yang lurus kepada kita semua. *Aamiin ya rabbal alamin...* Akhir kata, penulis mengharapkan semoga tujuan dari pembuatan skripsi ini dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Pekanbaru, 19 Juli 2022

Penulis

Muhammad Habib Rianzi
NPM: 181010300

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR SINGKATAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
D. Tinjauan Pustaka	8
E. Konsep Operasional	15
F. Metode Penelitian	16
BAB II TINJAUAN UMUM	21
A. Tinjauan Umum Mengenai Pekerja	21
B. Tinjauan Umum mengenai Perlindungan Tenaga Kerja	44
C. Tinjauan Umum Mengenai Jamsostek	51
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	58
A. Faktor-Faktor Penyebab Terjadinya Kecelakaan Kerja Di PT. Pembangunan Dumai	58
B. Perlindungan hukum terhadap pekerja di PT. Pembangunan Dumai	70
BAB IV PENUTUP	76
A. Kesimpulan	76
B. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN	81

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Bentuk Ganti Rugi Kecelakaan Kerja Di PT. Pembangunan Dumai 6

Tabel 2. Daftar Karyawan BUMD di PT. Pembangunan Dumai 63



DAFTAR SINGKATAN

APBD	: Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah
APD	: Alat Pelindung Diri
BPJS	: Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
BUMD	: Badan Usaha Milik Daerah
BUMN	: Badan Usaha Milik Negara
DISNAKER	: Dinas Ketenagakerjaan
HAM	: Hak Asasi Manusia
JAMSOSTEK	: Jaminan Sosial Tenaga Kerja
JHT	: Jaminan Hari Tua
JP	: Jaminan Pensiun
K3	: Keselamatan dan Kesehatan Kerja
PKWT	: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
PKWTT	: Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu
PPE	: Personal Protective Equipment
PT	: Perseroan Terbatas
SOP	: Standar Operating Procedure
UU	: Undang-undang

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pekerja merupakan faktor utama bagi sebuah instansi. dengan berkembangnya teknologi di berbagai bidang bisnis maka potensinya semakin berkembang Kecelakaan di area kerja, kecelakaan di area kerja berkaitan pada hubungan kerja, termasuk penyakit yang disebabkan oleh ikatan pekerjaan, dan kecelakaan ketika berjalan dari Rumah ke kawasan pekerja dan kembali dengan rute yang biasa dilalui. Penyakit akibat kerja termasuk ke dalam resiko kecelakaan kerja yang harus diperhatikan apa yang dihadapi pekerja ketika melakukan pekerjaan mereka. Perlindungan kecelakaan kerja menjadi tanggung jawab pemberi kerja atau perusahaan. jadi gunakan ini untuk mengatasi pendapatan yang hilang dari resiko Kematian atau cacat memerlukan asuransi kecelakaan kerja.

Sesuai dengan laju pembangunan negara saat ini, mewujudkan era industrialisasi dan memajukan industri mandiri yang maju. Proses industrialisasi yang maju ditandai dengan modernisasi, elektrifikasi, dan mekanisasi. Dalam konteks ini, penggunaan mesin, pesawat terbang, fasilitas modern dan bahan berbahaya semakin meningkat. Selain memudahkan proses produksi, hal ini dapat meningkatkan jumlah dan variasi bahaya di tempat kerja. Selain itu, akan ada lingkungan kerja di bawah standar, proses dan alam kerja yang berbahaya, dan peningkatan intensitas tenaga kerja. Permasalahan di atas akan sangat berkontribusi dan mempengaruhi terhadap jumlah peningkatan dan tingkat

keparahan laka kerja di industri, pencemaran lingkungan dan penyakit akibat kerja.

Tenaga kerja memiliki peranan penting sebagai penggerak di bidang industri terutama dalam hal produktifitas. Peningkatan produktifitas kerja serta kelangsungan usaha bergantung pada ketengan usaha dan ketenangan kerja, yang dapat dicapai apabila pihak perusahaan dan pihak tenaga kerja saling memahami hak dan kewajibannya masing-masing. Mengingat pentingnya peran tenaga kerja, maka diperlukan usaha-usaha untuk memenuhi hak-hak tenaga kerja dalam melindungi, membina dan mengarahkan tenaga kerja demi menciptakan kesejahteraan tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tenaga kerja sebagai aset penting dalam pembangunan harus dibekali dengan perlindungan keselamatan dan kesehatan dalam kerja untuk mencegah dan menghindari terjadinya ancaman-ancaman terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Undang-undang ini menjelaskan pentingnya penerapan K3 bagi perusahaan untuk mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat pekerjaan yang diakibatkan oleh kegiatan operasional maupun bahan-bahan teknis yang digunakan perusahaan tersebut dalam proses produksi. Ruang lingkup keselamatan kerja mengatur syarat-syarat keselamatan kerja dalam berbagai bidang pekerjaan. Undang-undang keselamatan kerja mengisyaratkan kepada pihak perusahaan untuk mempersiapkan peralatan perlindungan diri kepada para tenaga kerja.

Pada dasarnya, yang membuat perusahaan itu bergerak dan berkembang yaitu orang-orang di perusahaan, termasuk karyawan. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mendefinisikan tenaga kerja sebagai setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa guna memenuhi kebutuhan dirinya dan masyarakatnya.

Keselamatan kerja mencakup upaya yang dilengkapi alat-alat pengaman, untuk membuat kondisi kerja yang aman, memelihara fasilitas air yang baik, menjaga tangga dan lantai bebas minyak, air dan nyamuk (Agus, 1989). Dalam suatu perusahaan, tenaga kerja merupakan faktor penting, semakin berkembangnya usaha diberbagai sektor, semakin banyak pula bahaya teknologi yang dapat mengancam kesehatan dan keselamatan para pekerja. Untuk itu, diharapkan semua pihak yang terlibat dalam operasi produksi perusahaan, terutama pekerja, memahami dan menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

Keselamatan kerja merupakan keamanan yang berkaitan pada kegiatan pekerjaan manusia di bidang industri, meliputi alat berat, pengerjaan material, pengontrolan uap, bejana tekan, peralatan pekerja, bahan dan pengerjaannya, pondasi kawasan kerja dan areanya, serta realisasi pekerjaan, dan terdapat perusahaan jasa, yang mengikutsertakan alat-alat canggih dan maju seperti *elevator, eskalator*, alat kebersihan gedung, fasilitas angkutan umum, dll. (Abdul Khakim, 2020). Jadi pengertian ini memusat pada hubungan mesin dengan alat pekerja dan alat lain yang penggunaan atau interaksi pekerja/buruh dengan tempat kerjanya. Jadi kesempatan terjadinya Kecelakaan kapan saja bisa terjadi, maka

dari itu kesadaran akan kesehatan dan keselamatan kerja menjadi sangat dibutuhkan.

Kecelakaan kerja merupakan gejala yang timbul dalam suatu ikatan pekerjaan, termasuk penyakit dan kecelakaan dikarenakan pekerjaan apa yang terjadi dalam perjalanan dari tempat tinggal ke tempat kerja serta kembalinya dari tempat kerja ke rumah dengan cara yang biasa dan masuk akal. Kecelakaan di tempat kerja, termasuk penyakit akibat kerja, menimbulkan risiko serius mereka harus menghadapi pekerja dalam kinerja pekerjaan mereka. Perusahaan bertanggungjawab atas kecelakaan di tempat kerja atau perusahaan untuk mengatasi hilangnya pendapatan yang karena resiko meninggal atau cacat, maka perlu adanya asuransi kecelakaan, atasan juga harus membayar iuran untuk asuransi atau jaminan sosial lainnya.

Perlindungan hukum adalah pemberian perlindungan terhadap suatu kepentingan manusia dalam bidang hukum sebagai alat rekayasa sosial. Perlindungan hukum terdiri dari tiga jenis kepentingan manusia, yaitu kepentingan umum, kepentingan masyarakat dan kepentingan pribadi (Prof. Dr. Thamrin S, 2017). Perlindungan terhadap kecelakaan kerja merupakan bentuk perlindungan pekerja dan merupakan hak dasar pekerja/buruh. Untuk itu perlindungan dari kecelakaan kerja tidak hanya menjadi kebutuhan yang harus dipenuhi oleh para pengusaha pada periode ini, tetapi juga menjadi kebutuhan bagi setiap karyawan dan segala jenis kegiatan usaha pada periode ini.

Dengan perkembangan perusahaan, prosedur, dan pembaharuan, peningkatan pekerjaan dan fungsional kerja. Fakta bahwa racun yang terkandung didalam mesin dan peralatan yang digunakan pada masa kini terlalu banyak, dalam penggunaan alat-alat tanah, terlihat bahwa kurangnya keterampilan pekerja. Pelatihan kerja adalah salah satu panduan untuk pekerja, untuk itu alat pekerja diatur di dalam UU Keselamatan Kerja No.1 Tahun 1970. Di dalam Undang-Undang ini tenaga kerja dijaga dari resiko penggunaan alat dan perlengkapan kerja yang digunakan di tempat kerja guna mengurangi risiko kecelakaan kerja.

PT. Pembangunan adalah Badan Usaha Milik Daerah yang didirikan pada tahun 2002 berdasarkan Akta Pendirian Notaris Siswandi SH. Tanggal 16 Oktober 2002 dan disahkan oleh Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia pada tanggal 06 November 2002. PT. Pembangunan Dumai bergerak dibidang batching plant, ekspor-impor alat berat, dan ready mix. PT. Pembangunan Dumai memiliki jumlah karyawan sebanyak 28 orang, diantaranya terdiri dari 2 orang Dewan Direksi (Direktur Utama dan Direktur Operasional), 23 orang karyawan tetap, dan 3 orang tenaga Honor. Diakui bahwa kehadiran PT. Pembangunan ditanah air khususnya di kota Dumai memberikan peluang besar untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru sebagai tenaga kerja di perusahaan tersebut. Dalam menjalankan pekerjaannya, para pekerja atau buruh ini bekerja di area pabrik yang cukup jauh dari permukiman warga. Hal ini dapat mengakibatkan cedera diri, cacat sebagian atau seluruhnya, dan bahkan mungkin dapat menyebabkan kematian seorang pekerja atau buruh. Oleh karena itu, perlu diperhatikan pencegahan kecelakaan akibat kerja, seperti penyediaan alat

pelindung diri, jaminan kesehatan kerja, dan konsultasi dalam pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan.

Tabel 1. Bentuk Ganti Rugi Kecelakaan Kerja Di PT. Pembangunan Dumai

BPJS Ketenagakerjaan	Anggaran
Santunan Jaminan Kecelakaan Kerja Meninggal Dunia	Rp. 184.424.080,-
Jaminan Hari Tua	Rp. 5.374.140,-
Jaminan Pensiun	Rp. 356.600,-/Bulan

Perusahaan	Anggaran
Pembayaran 2 Bulan Gaji	Rp. 4.700.000,-
Santunan	Rp. 5.000.000,-

Adapun upaya penanganan dan tanggung jawab dari kecelakaan kerja yang terjadi di PT. Pembangunan Dumai yaitu:

- a. Perusahaan mendaftarkan seluruh karyawan dalam program BPJS Ketenagakerjaan
- b. Mengurus seluruh administrasi terkait kecelakaan kerja ke BPJS Ketenagakerjaan
- c. Melaporkan kecelakaan kerja kepada Disnaker Provinsi Riau
- d. Memberikan hak-hak yang harus diterima oleh korban kecelakaan kerja

Berdasarkan pemaparan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan kajian lebih mendalam terkait hal ini dalam penelitian dengan

judul: **Perlindungan Hukum Kecelakaan Kerja Terhadap Pekerja Di PT. Pembangunan Dumai**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dapat diuraikan yang menjadi permasalahan dari masalah ini adalah:

1. Apa Faktor-Faktor Penyebab Terjadinya Kecelakaan Pada Pekerja di PT. Pembangunan Dumai?
2. Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Akibat Kecelakaan Pekerja di PT. Pembangunan Dumai?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan diperoleh dalam melakukan penelitian mengenai permasalahan tersebut di atas adalah:

- a. Untuk mengetahui dan memahami penyebab terjadinya kecelakaan kerja di PT. Pembangunan Dumai
- b. Untuk memahami dan mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja apabila terjadi kecelakaan kerja di PT. Pembangunan Dumai

2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian dapat memberikan informasi terkait faktor yang berpengaruh terhadap keparahan tingkat luka pada pekerja jika terjadi kecelakaan kerja sehingga diharapkan dapat membantu pihak perusahaan dalam mengambil tindakan dalam upaya menurunkan keparahan tingkat luka apabila terjadi kecelakaan kerja pada pekerja di PT. Pembangunan Dumai

b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dibidang kesehatan dan keselamatan kerja (K3) serta menambah kemampuan peneliti dalam menganalisis dan memahami apa saja faktor yang menjadi penyebab terjadinya kecelakaan kerja

D. Tinjauan Pustaka

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) ialah cara yang dijalankan secara bersama untuk menjaga Kesehatan dan Keselamatan para tenaga kerja dalam menjalankan pekerjaannya agar dapat meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja (Triyono, 2014). Tempat kerja merupakan suatu tempat yang didalamnya terdiri dari 3 unsur, yaitu adanya tenaga kerja yang bekerja di dalamnya, adanya sumber bahaya, dan adanya suatu usaha (Husni, 2001). Kecelakaan kerja adalah kecelakaan dan kejadian tak terduga yang dapat mengakibatkan cedera diri dan harta benda. Definisi lain dari kecelakaan kerja adalah suatu peristiwa yang tak terduga yang menyebabkan atau kemungkinan besar dapat menyebabkan cedera, sakit, kerugian, atau kerusakan lainnya. Menurut undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 mengenai keselamatan kerja, kecelakaan kerja merupakan suatu peristiwa

yang tidak diharapkan dan tidak diinginkan yang mengganggu proses kegiatan dan dapat menimbulkan kerugian bagi orang dan harta benda korban.

Kecelakaan Kerja merupakan insiden yang dapat menyebabkan penyakit akibat kerja, cedera, maupun kematian. Kecelakaan bisa terjadi dimanapun dan kapanpun. Akibat yang didapatkan dari laka kerja dapat mengancam keselamatan, korban kecelakaan membutuhkan penyelamatan dan perawatan yang cepat dan tepat sebelum korban tersebut diberikan perawatan pertama (Ganfur, 2018).

Faktor-Faktor penyebab terjadinya Kecelakaan industri diberbagai tempat dipengaruhi dalam usaha produksi yang menyangkut mesin, tenaga kerja, bahan yang digunakan, dan satu sama lain berupa proses produksi. Tingkat kesehatan dan keselamatan kerja dipengaruhi ketiga faktor interaksi tersebut yaitu tingkat kesehatan kerja, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja. Dalam hal ini dapat berdampak pada kebakaran, penyakit akibat kerja, ledakan, pencemaran lingkungan kerja, dan kecelakaan kerja.

Kewajiban kerja sebagai akibat dari ikatan pekerjaan. Harus diperhatikan bahwasanya berdasarkan Pasal 14 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan ialah adanya sebuah ikatan yang melibatkan pekerja/buruh dengan perusahaan atau yang memberi pekerjaan, yang didalamnya terdapat hak dan kewajiban kedua belah pihak dan syarat-syarat pekerjaan. Dalam perjanjian pekerjaan, pekerja/buruh melaksanakan pekerjaanya. Lingkup pekerjaan dapat dilihat dalam perjanjian kerja atau menurut adat. Pekerja/buruh harus mengetahui

ruang lingkup pekerjaan di awal pekerjaan agar pengusaha tidak memperluas Ruang lingkup pekerjaannya.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja memiliki Ruang lingkup diantaranya yaitu di seluruh tempat bekerja, baik itu di permukaan air, di dalam air, di darat, di dalam tanah, maupun itu di udara yang masih termasuk dalam setiap tempat kerja yang masih berada di wilayah negara republik Indonesia. Di setiap tempat kerja harus dilaksanakan Kesehatan dan Keselamatan kerja. Tempat kerja memiliki 3 unsur, yaitu :

- a. Sesuatu yang bersifat sosial maupun ekonomis dalam suatu usaha.
- b. Memiliki sumber bahaya.
- c. Memiliki tenaga kerja yang bekerja di dalam perusahaan tersebut, baik itu paruh waktu ataupun secara terus-menerus

Penanggung jawab kesehatan serta keselamatan kerja pada perusahaan ialah pengusaha serta pimpinan atau pengurus perusahaan. pengaplikasian keamanan serta kenyamanan kerja di perusahaan dijalankan secara bersamaan dengan pemimpin ataupun penanggung jawab perusahaan serta semua pekerja/buruh. pengawasan atau pengaplikasian keamanan dan kenyamanan kerja dilakukan untuk pejabat/petugas yang dipilih oleh Menteri tenaga Kerja (saat ini Menteri Ketenagakerjaan), yaitu:

- a. Pegawai pengawas kesehatan dan keselamatan kerja, sebagai pegawai teknis berkeahlian khusus dari Kementerian Ketenagakerjaan.

- b. Ahli kesehatan dan keselamatan kerja, sebagai ahli teknis berkeahlian khusus dari luar Kementerian Ketenagakerjaan.

Ada dua hal yang dapat diberikan kepada subyek hukum dalam bentuk perlindungan hukum, baik itu berbentuk preventif maupun represif. Perlindungan ini dapat diberikan dalam bentuk lisan maupun tulisan, perlindungan hukum ialah konsep umum dari negara hukum. Perlindungan kesehatan fisik merujuk pada keselamatan kerja yang bertujuan untuk menangkal terjadinya kecelakaan atau cedera yang berkaitan dengan kegiatan kerja (Jacson, 2002). Berdasarkan pernyataan Philipus M. Hadjon, dalam Bahder Djohan Nasution, Perlindungan hukum represif dan perlindungan hukum preventif adalah perlindungan hukum bagi rakyat yang dibagi menjadi dua jenis:

- a. Perlindungan hukum Preventif memiliki arti yaitu kesempatan yang diberikan kepada masyarakat untuk mengajukan pendapatnya atau keberatan (inspraak) sebelum suatu keputusan pemerintah memperoleh bentuk yang defenitif, perlindungan hukum yang preventif dalam hal ini memiliki tujuan buat mencegah terjadinya pertikaian. Tujuan perlindungan hukum preventif ini buat mencegah terjadinya pertikaian. sebagai akibatnya memiliki arti yang sangat besar bagi tindakan pemerintah yang mendasari pada kebebasan bertindak.
- b. Perlindungan hukum Represif, yaitu perlindungan yang dirancang untuk menyelesaikan sengketa. Menurut Syahran Basah dari Bahder Djohan Nasution, memberikan perlindungan hukum merupakan syarat mutlak bagi penegakan hukum dan berfungsinya hukum itu sendiri.

Pada Pasal 38 UU No.39 Tahun 1999, mengenai (HAM) Hak Asasi Manusia menyebutkan bahwa :

- a. Setiap masyarakat dari sebuah negara, pantas menggunakan talenta, keterampilan, dan kemampuan, mempunyai wewenang atas pekerjaan yang setimpal.
- b. Setiap warga mempunyai kewenangan untuk memilih pekerjaan yang disenanginya dan berwenang juga atas persyaratan ketenagakerjaan yang adil.
- c. Setiap manusia baik itu laki-laki ataupun perempuan yang melaksanakan kewajiban yang setara, sepadan, ataupun serupa, mempunyai hak atas gaji beserta persyaratan dalam perjanjian dalam suatu pekerjaan.
- d. Setiap manusia baik itu laki-laki ataupun perempuan ketika melaksanakan pekerjaan yang sebanding dengan kedudukan kemanusiaannya berwenang atas gaji yang setara dan pantas dengan kemampuannya dan dapat mendukung kelangsungan hidup keluarganya.

Pada Pasal 71 UU No 39 Tahun 1999 mengenai Hak Asasi Manusia menyebutkan, para instansi mempunyai kewajiban untuk tunduk, menjaga, menerapkan, dan menjalankan Hak Asasi Manusia yang dibuat di dalam peraturan perundang-undangan ini, aturan hukum dan hukum internasional mengenai hak asasi manusia yang disetujui oleh warga Negara Republik Indonesia.

Menurut Soepomo ada tiga macam perlindungan terhadap tenaga kerja yaitu:

a. Perlindungan ekonomis

Merupakan perlindungan terhadap para pekerja yang berbentuk pendapatan yang pas, termasuk apabila para pekerja tidak sanggup bergerak di luar kemampuannya

b. Perlindungan sosial

Merupakan suatu perlindungan terhadap tenaga kerja yang berbentuk tanggungan kesehatan pekerja serta perlindungan hak dan kebebasan berserikat untuk menyatakan pendapat.

c. Perlindungan teknis

Merupakan keamanan dan keselamatan yang berbentuk perlindungan terhadap para pekerja.

Ketiga bentuk proteksi di atas wajib dimengerti serta dijalankan dengan bersungguh-sungguh bagi pimpinan sebagai pemberi pekerjaan. Bila pimpinan membuat kesalahan, maka kedudukan Pemerintah, Pemerintah Provinsi, serta Pemerintah Kabupaten/Kota untuk melaksanakan pelatihan serta perlindungan dan menggunakan kekuasaannya. Menurut UU No.13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa perlindungan tenaga kerja terdiri dari:

- a. Perlindungan terhadap hak-hak pada ikatan pekerjaan
- b. Perlindungan terhadap hak-hak dasar para pekerja/buruh buat berunding dengan pengusaha serta mogok kerja
- c. Perlindungan kesehatan serta keselamatan pekerja
- d. Perlindungan spesifik bagi tenaga kerja wanita, anak, serta penyandang disabilitas

- e. Perlindungan mengenai gaji, ketentraman, dan kesehatan para pekerja, serta
- f. Perlindungan atas hak pemberhentian hubungan tenaga kerja

Menurut Pasal 1(2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, pekerja didefinisikan sebagai setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa untuk keperluan sendiri dan untuk masyarakat. Sedangkan menurut Pasal 1(3) Undang-Undang Sumber Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, pekerja/buruh didefinisikan sebagai setiap orang yang Upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja/buruh memiliki dua hak yaitu:

- a. Mewajibkan pemimpin atau manajemen perusahaan buat melaksanakan semua persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan oleh perusahaan
- b. Keberatan untuk bekerja jika persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja dan alat pelindung diri yang di syartkan tidak terpenuhi, kecuali dalam toleransi khusus yang ditentukan lain oleh karyawan yang berkompeten

Sehubungan dengan diundangkannya UU No.40 Tahun 2004 mengenai Jaminan Sosial Negara dan UU No.24 Tahun 2011 mengenai Penyelenggaraan Jaminan Sosial, maka skema JAMSOSTEK (UU No.3 Tahun 1992) dimasukkan ke dalam praktik jaminan sosial negara. Penyelenggara skema jaminan sosial adalah bagian dari tanggung jawab dan Kewajiban Negara agar dapat memberikan

perlindungan sosial ekonomi terhadap warga termasuk pekerja/buruh. Kondisi kemampuan keuangan Negara Indonesia sesuai dengan Negara berkembang lainnya, dirumuskan rencana jaminan sosial didasari dana jaminan sosial, yaitu jaminan sosial dibiayai untuk peserta, tetapi dalam lingkup jaminan sosial formal masih terbatas pada kerja masyarakat departemen.

E. Konsep Operasional

Dalam penelitian kali ini, penulis memberikan batasan-batasan yang berkaitan dengan judul Riset Proposal ini, yaitu **Perlindungan Hukum Terhadap Kecelakaan Pada Pekerja Di PT. Pembangunan Dumai.**

Perlindungan hukum adalah perlindungan terhadap hak asasi manusia yang dilanggar oleh orang lain. Perlindungan semacam ini diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak yang diberikan oleh hukum. Dengan kata lain, perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang dilaksanakan sesuai dengan undang-undang. Kecelakaan kerja adalah Insiden peristiwa yang tidak diharapkan dan tidak diinginkan yang mengganggu aktivitas atau pekerjaan yang dijadwalkan. Kecelakaan kerja merupakan kecelakaan dan insiden yang tak terduga yang dapat menyebabkan hilangnya waktu, harta benda, dan hilangnya nyawa. Kecelakaan kerja merupakan kecelakaan yang tidak dapat diduga dikarenakan tidak ada komponen kesengajaan di balik kejadian tersebut, terutama dalam bentuk perencanaan. Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak diharapkan dan tidak terduga yang terjadi secara langsung serta bisa menimbulkan hambatan bagi perusahaan, lingkungan, masyarakat, dan manusia.

Pekerja didefinisikan sebagai seseorang yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk menerima penghasilan atau upah, baik berupa uang atau lainnya, dari pemberi kerja atau pemberi kerja. Tenaga kerja adalah modal utama dan sarana pelaksanaan pembangunan masyarakat. Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat ialah kesejahteraan tenaga kerja, termasuk masyarakat. Oleh karena itu, sebagai pelaksana pembangunan, pekerja harus melindungi haknya, mengatur kewajibannya, dan mengembangkan pemanfaatannya.

F. Metode Penelitian

Metode ialah suatu cara yang dapat dipakai oleh peneliti untuk mempelajari, menganalisis, dan mendapatkan data yang lebih tepat dan bertujuan untuk memudahkan menjawab keseluruhan topik dalam penelitian tentang topik tersebut. Pada hal ini, penulis dapat menentukan metode sebagai berikut:

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Dilihat Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum Observasi (*observational research*) yaitu peneliti turun langsung ke lapangan untuk memperoleh data penelitian.

Sesuai dengan pembahasan masalah, maka penelitian ini tergolong penelitian deskriptif analitis hukum dengan mendeskripsikan penyebab terjadinya kecelakaan kerja di PT. Pembangunan Dumai dan Perlindungan Hukum terhadap tenaga kerja jika terjadi kecelakaan kerja di PT. Pembangunan Dumai

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kota Dumai, alasan peneliti melakukan penelitian di Kota Dumai dikarenakan Kota Dumai merupakan kota yang cukup berkembang dan juga dikenal sebagai kota minyak yang memiliki kawasan industri yang strategis. Oleh sebab itu penulis ingin mengetahui bagaimana cara PT. menyikapi apabila terjadinya suatu kecelakaan kerja.

3. Populasi dan Responden

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari objek yang akan diteliti dengan karakteristik yang sama. Sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan sebagai responden penelitian, sehingga yang jadi populasi dan sampel pada penelitian ini adalah:

1. *General Manager* dari PT. Pembangunan Kota Dumai
2. Pekerja Lapangan di PT. Pembangunan Kota Dumai

Dikarenakan total populasi yang tidak banyak, maka penulis mengambil keseluruhan populasi menjadi responden, melalui metode yang dipakai yaitu metode sensus.

4. Jenis Data dan Sumber Data

Teknologi data yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian perpustakaan (*library research*) untuk memperoleh data sekunder dengan mengkaji literature tentang peraturan perundang-undangan dan bahan hukum lainnya yang terkait dengan bahan pembahasan

- b. Penelitian lapangan (*field research*) untuk memperoleh data primer, diperoleh melalui wawancara dengan pihak-pihak yang berkepentingan.

5. Alat Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara adalah alat pengumpul data primer yang dilaksanakan dengan cara penulis menyiapkan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.

b. Observasi

Observasi adalah alat pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara penulis melakukan mengamatan langsung di lapangan terhadap fenomena yang terjadi terkait dengan masalah yang akan diteliti.

c. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu alat pengumpulan data sekunder yang dilaksanakan dengan cara mencari literatur-literatur kepustakaan yang bertautan bersama masalah yang akan diteliti. Pada penelitian ini studi kepustakaan dilakukan dengan mengumpulkan materi peraturan perundang-undangan dan materi pendukung yang berkaitan dengan pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

6. Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan cara kualitatif, penulis memakai metode kualitatif karena teknik ini merupakan pendekatan yang menekankan pada aspek pemahaman masalah secara mendalam. Metode penelitian ini lebih memilih menggunakan teknik analisis mendalam, yaitu mengkaji masalah kasus per kasus, karena metode kualitatif meyakini bahwa sifat masalah yang diperoleh dapat menarik kesimpulan yang tepat.

7. Metode Penarikan Kesimpulan

Metode penarikan kesimpulan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deduktif yaitu menyimpulkan fenomena dari hal-hal yang sifatnya umum ke hal-hal yang sifatnya khusus

B. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Perumusan masalah
- C. Tujuan dan manfaat penelitian
- D. Tinjauan pustaka
- E. Konsep operasional
- F. Metode penelitian

BAB II TINJAUAN UMUM

- A. Tinjauan Umum mengenai Pekerja
- B. Tinjauan Umum mengenai Perlindungan Tenaga Kerja
- C. Tinjauan umum mengenai JAMSOSTEK (Jaminan Sosial Tenaga Kerja)

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Faktor-faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja di PT. Pembangunan Dumai
- B. Perlindungan hukum terhadap pekerja di PT. Pembangunan Dumai

BAB IV PENUTUP

- 1. Kesimpulan
- 2. Saran

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Mengenai Pekerja

1. Pengertian Pekerja

Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”. Tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan diatas sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis oleh payman J. Simanjuntak bahwa pengertian tenaga kerja atau *manpower* adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga. Jadi semata-mata dilihat dari batas umur, untuk kepentingan sensus di indonesia menggunakan batas minimum 15 tahun dan batas umur maksimum 55 tahun.

Istilah buruh/pekerja muncul sebagai pengganti istilah buruh. Pada zaman fuedal atau zaman penjajahan belanda dahulu yang dimaksud dengan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang, dan lain-lain. Orang-orang ini oleh pemerintah belanda dahulu disebut dengan *blue colar* (berkerah biru), sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan “*halus*” seperti pegawai administrasi yang bisa duduk di meja disebut dengan *white colar* (berkerah putih). Biasanya orang-orang yang termasuk golongan ini adalah para bangsawan yang bekerja di kantor dan juga orang-orang belanda dan timur asing

lainnya.

Secara garis besar jumlah penduduk disuatu negara dipisahkan menjadi dua golongan, yaitu pekerja buruh dan bukan pekerja buruh. Pekerja buruh ialah penduduk yang sedang bekerja atau yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan berbagai kegiatan (Oetomo, 2004). Dalam defenisi yang layak, makna kerja dan non kerja hanya sejauh mungkin dibedakan oleh usia. Dari gambaran diatas dapat disimpulkan bahwa pekerja adalh orang yang bekerja untuk seseorang dengan persetujuan tertentu untuk mendapatkan upah berupa uang dari orang yang menggunakan tenaganya untuk bekerja.

Pada awalnya sejak diadakan hubungan Seminar Hubungan Perburuhan pada tahun 1974, istilah buruh direkomendasikan dengan istilah pekerja. Usulan pergantian ini didasari pertimbangan istilah buruh yang sebenarnya merupakan istilah teknik biasa aja, setelah berkembang menjadi istilah yang kurang menguntungkan, Oleh karena itu, penggunaan kata buruh telah mempunyai motivasi yang kurang baik, hal ini tidak mendorong tumbuh dan berkembangnya suasana kekeluargaan, kegotong-royongan, dan musyawarah untuk mencapai mufakat dalam perusahaan sehingga dirasakan perlu digantikan dengan istilah baru.

Untuk mendapatkan istilah yang baru tidaklah mudah, oleh karena itu kita harus kembali dalam Undang-Undang Dasar 1945 yang pada penjelasan pasal 2 disebutkan bahwa, “yang disebut golongan-golongan ialah badan-badan seperti koperasi, serikat pekerja dan lain-lain badan kolektif”. Jelas disini Undang-Undang menggunakan istilah “pekerja” untuk pengertian buruh. Oleh karena itu,

disepakati penggunaan kata “pekerja” sebagai pengganti kata “buruh” karena mempunyai dasar hukum yang kuat.

2. Pemberi Kerja/Pengusaha

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 4 Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Adanya istilah “perseorangan” dalam pengertian pemberi kerja oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini tampaknya memberi nuansa baru dalam ketenagakerjaan.

Nuansa baru tersebut akan mencakup ‘Ibu Rumah Tangga’ dalam istilah pemberi kerja sehingga Pembantu Rumah Tangga (PRT) yang dipekerjakannya haruslah mendapat perlindungan sesuai ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan (Asyhadie, 2008).

3. Macam-macam Pekerja/Buruh

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

perusahaan yang jam kerjanya tidak ditentukan dengan pasti. Jenis pemahaman yang diberikan setiap perusahaan untuk pekerja harian yang lepas adalah pengaturan verbal. Untuk pekerjaan yang berfluktuasi sejauh waktu dan volume pekerjaan dan upah bergantung pada partisipasi, pemahaman ini harus dimungkinkan dengan pengaturan ini mungkin sebagai jenis pengaturan kerja waktu tertentu yang paling singkat (Prinst, 2000).

4. Hak dan Kewajiban Pekerja

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

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

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

- a. Harus mengurus pekerjaan dengan teliti
- b. Harus tunduk pada prinsip dan pedoman pelaku bisnis pengusaha
- c. Komitmen membayar dan denda karena kecerobohan pekerja

5. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja atau *Arbeidsovereenkoms* hakikatnya adalah suatu perjanjian di bidang pekerjaan. Oleh karena itu jika kita akan membahas suatu

perjanjian kerja, kita perlu mengetahui makna dari suatu perjanjian. Perjanjian adalah suatu perbuatan yang manasatu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya. Dari pengertian perjanjian tersebut, Nampak jelas bahwa kedudukan para pihak yang mengadakan perjanjian, sama dan seimbang. Kaidah yang mengemuka dalam pengertian perjanjian kerja ialah adanya keterkaitan antara seorang pekerja/buruh dengan orang lain untuk bekerja dengan mendapatkan kompensasi/upah.

Perjanjian yang dimaksud disini memiliki makna yakni adanya interaksi antara pekerja buruh dengan pengusaha yang memberikan suatu pekerjaan yang diperlukan. Perjanjian memiliki standar peluang kesepakatan yang mana aturannya bahwa setiap orang dapat mencapai kesepakatan yang berisi dalam bentuk apapun selama tidak bertentangan dengan hukum (Djumadi, 2004)

Dalam pedoman suatu perjanjian kerja terdapat komponen-komponen perjanjian kerja yang dapat dipandang sah dan hasilnya telah menjadi hukum bagi orang-orang yang membuatnya, dalam setiap perjanjian terdapat dua macam pokok perjanjian, khususnya Seorang individu atau elemen badan hukum dengan komitmen untuk melakukan sesuatu dan Sebuah elemen manusia atau badan hukum yang memiliki hak istimewa untuk melaksanakan komitmen kewajibannya. Namun demikian kita harus membedakan antara pengertian perjanjian sebagaimana tertuang dalam pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dengan apa yang tertuang dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pada pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tidak tampak untuk apa perjanjian itu dibuat, sehingga

pengertiannya menjadi sangat luas, sedangkan pada Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, lebih jelas tujuannya untuk suatu perjanjian kerja.

Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyatakan bahwa :
Supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat yaitu :

- a. Kesepakatan mereka yang mengikat dirinya
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- c. Suatu pokok persoalan
- d. Suatu sebab yang tidak dilarang

Berdasarkan jangka waktunya perjanjian keraj dibagi menjadi 2 (Dua) macam, yaitu :

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian Kerja itu diatur dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/Vi/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

PKWTT dapat dibuat secara tertulis maupun secara lisan dan tidak wajib mendapatkan pengesahan dari instansi ketenagakerajaan terkait. Jika PKWTT dibuat secara lisan, klausul-klausul yang berlaku diantara mereka (antara pengusaha dengan pekerja) adalah klausul-klausul sebagaimana yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan.

Adapun syarat sahnya suatu perjanjian atau persetujuan telah ditentukan di dalam pasal 1320 KUHPerdara yang menyebutkan bahwa :

- Sepakat mereka yang mengikatkan diri
- Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian
- Suatu hal tertentu
- Suatu sebab yang halal

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemauan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subjektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang dijanjikan harus halal disebut sebagai syarat subjektif karena menyangkut objek perjanjian. Kalau syarat objektif tidak dipenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum artinya adalah semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Jika yang tidak dipenuhi syarat subjektif, maka akibat hukum dalam perjanjian tersebut dapat dibatalkan, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas, demikian juga oleh orang tua/wali atau pengampu bagi orang yang tidak cakap membuat perjanjian

dapat meminta pembatalan perjanjian itu kepada hakim. Dengan demikian perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim (Husni, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Edisi Revisi, 2000).

6. Upah

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah berarti hadiah atas pekerjaan atau prestasi yang harus dibayar oleh pengusaha sebab pekerjaan yang telah selesai. Jika pekerjaan itu diperlukan untuk memenuhi pemenuhan kewajiban mengurus pekerjaan orang lain, khususnya pengusaha, maka pada saat itu pengusaha yang memberikan kerja kepada pekerja buruh harus memberikan imbalan kompensasi berupa upah. Pada tingkat fundamental, upah harus berupa uang tunai (H.Rusli, 2003).

Berdasarkan ketentuan pasal 1 huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah Menyatakan Bahwa :

”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 suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya”.

Kemudian ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dan akan dilakukan”.

Upah biasanya diberikan hari demi hari atau minggu demi minggu bergantung pada hasil yang disepakati. Upah dapat dibagi menjadi :

a. Upah yang berupa nominal angka uang

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

b. Upah hidup yang layak

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

c. Upah yang wajar

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

d. Upah asli

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

e. Upah terendah yang sesuai dengan standar hukum

Upah terendah yang diizinkan oleh undang-undang adalah upah paling minimal yang akan digunakan sebagai norma oleh atasan untuk menentukan upah asli pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan. Upah terendah ini diizinkan oleh hukum untuk sebagian besar ditentukan oleh otoritas pemerintah. Manfaat ditetapkan nya upah terendah yng sesuai dengan standar hukum ialah Untuk menonjolkan pentingnya bagian dari pekerja buruh sebagai subsistem dalam hubungan bisnis, untuk melindungi pertemuan kerja dari adanya kerangka pembayaran yang

rendah dan secara substansial tidak dapat diterima, untuk mendukung kesempatan memberikan upah sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan, untuk menjamin harmoni dan perasaan ketenangan yang tulus di dalam perusahaan, mencoba untuk mendorong peningkatan dalam pedoman hidup secara teratur.

Penangguhan pelaksanaan upah terendah yang diizinkan oleh undang-undang bagi perusahaan yang tidak dapat dikelola diharapkan dapat membebaskan bagi perusahaan tersebut. Jika penangguhan tersebut telah berakhir, maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan pembayaran upah terendah yang diizinkan oleh undang-undang yang berlaku saat itu, namun tidak wajib membayar pelunasan gaji terendah yang diizinkan oleh peraturan perundang-undangan yang telah berlalu. Selain itu dalam pembayaran/pemberian upah memiliki teorinya yaitu Teori tawar-menawar menyatakan bahwa tingkat upah dikendalikan dengan berurusan di pasar kerja. Tidak ada strategi tunggal yang dapat digunakan untuk menentukan upah ini, dan secara keseluruhan penetapan upah adalah campuran dari berbagai pertimbangan (Khakim, 2003).

Berdasarkan ketentuan Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah menyatakan bahwa bentuk upah :

- a. Pada dasarnya upah diberikan dalam bentuk uang
- b. Sebagian dari upah dapat diberikan dalam bentuk lain kecuali minuman keras, obat-obatan atau bahan obat-obatan, dengan ketentuan nilainya

tidak boleh melebihi 25% (dua puluh lima persen) dari nilai upah yang seharusnya diterima

Bilamana dipandang dari sudut nilainya, upah dapat dibedakan :

- a. Upah nominal, yaitu jumlah yang berupa uang, dan
- b. Upah riil, yaitu banyaknya barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang itu.

Bagi semua pekerja yang penting adalah upah riil, karena dengan upah riil buruh harus mendapatkan barang keperluan sehari-harinya bagi keluarganya. Kenaikan upah nominal tidak akan mempunyai arti bagi dirinya, jika kenaikan upah itu diikuti dengan naiknya harga barang-barang tertentu terutama sembako. Turunnya harga-harga merupakan kenaikan upah riil bagi buruh, sedangkan naiknya harga barang-barang adalah merupakan penurunan upah riil, walaupun upah nominalnya tetap.

Namun kalau ditinjau dari sudut bentuknya, upah dibedakan antara :

- a. Upah berupa uang, dan
- b. Upah berupa barang, termasuk pengobatan, perawatan, pengangkutan, perumahan, jasa, dan sebagainya

Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh

sebagaimana diatur dalam Pasal 88 ayat (3) Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, meliputi :

- a. Upah minimum
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
- e. Upah menjalankan hak dan waktu istirahat kerjanya
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah
- g. Denda dan pemotongan upah
- h. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- i. Upah untuk pembayaran pesangon
- j. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Pekerja memerlukan suatu imbalan berupa upah agar dapat menjalankan aktivitas kehidupannya sehari-hari serta keluarga yaitu dengan pemberian upah yang wajar. Dengan diberikannya upah yang wajar oleh pengusaha/majikan maka para pekerja pun bersemangat dalam melakukan pekerjaan yang dapat meningkatkan produktifitas yang lebih tinggi.

7. Perlindungan Hukum

Hukum berperan dalam penentuan hak dan kewajiban dan perlindungan kepentingan sosial dan para individu. Hukum berperan sedemikian rupa, sehingga dapat berlangsung dengan tertib dan teratur, karena hukum secara tegas akan

menentukan hak-hak dan kewajiban antara mereka yang mengadakan hubungan, serta bagaimana tugas dan kewajiban serta wewenang (Dirdjosisworo, 2010). Perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya system hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subyek-subyek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua yaitu :

a. Perlindungan Hukum *Preventif*

Perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

b. Perlindungan Hukum *Represif*

Perlindungan hukum *represif* merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran

Menurut Philipus M. Hadjon, bahwa sarana perlindungan hukum ada dua macam yaitu :

a. Sarana Perlindungan Hukum *Preventif*

Subyek hukum pada perlindungan hukum *preventif* ini diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang *definitif*. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum *preventif* sangat besar artinya bagi tindak pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang *preventif* pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada *diskresi*. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum *preventif*.

b. Sarana Perlindungan *Represif*

Perlindungan hukum yang *represif* bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum pengadilan umum dan pengadilan administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. prinsip pertama perlindungan hukum terkait dengan tindakan pemerintah yang bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dari peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah adalah prinsip Negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia,

pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari Negara hukum.

Perlindungan adalah perbuatan yang melindungi. Secara hukum pengertian itu dapat diartikan sebagai suatu perbuatan yang dibuat oleh suatu kuasa atau adat yang dianggap berlaku oleh dan untuk orang banyak. Menurut undang-undang atau peraturan lain adalah untuk mengatur pergaulan hidup masyarakat dan pengetahuan/filsafat mengenai hal itu.

Hukum tidak hanya mengambil bagian dalam keadaan yang penuh dengan kekejaman dan perjuangan, tetapi hukum juga mengambil bagian dalam aktivitas sehari-hari. Hukum memutuskan kepentingan daerah setempat yang dapat diperluas menjadi hak-hak yang sah yang dapat dijunjung tinggi. Hak diberikan kepada pembela hak yang sering dikenal sebagai zat yang dapat berupa orang biasa dan juga dapat merupakan unsur legitimasi hukum non reguler, khususnya unsur yuridis yang bergantung pada perkembangan hukum (Soemitro, 1994).

Ada tiga pengaturan kepentingan yang harus dijamin oleh undang-undang, untuk lebih spesifiknya yang pertama menyangkut kepentingan individu, yang kedua mengenai kepentingan daerah dan yang ketiga mengenai kepentingan umum. Kepentingan individu terdiri dari kepentingan pribadi, sedangkan kepentingan sosial terdiri dari jaminan sosial, keamanan institusi sosial, moralitas publik, perlindungan sumber daya sosial, pembangunan sosial, dan kehidupan manusia. kepentingan umum.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta

perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Hak Tertinggi atau Hak Total terdiri dari Kebebasan Umum, Hak Terbuka Langsung dan sebagian dari Hak Privat. Sedangkan hak relatif adalah segala paksaan/kewenangan yang diberikan oleh undang-undang kepada orang lain/subyek tertentu yang sah agar mereka mencapai sesuatu, bukan mencapai sesuatu atau memberikan sesuatu, hak ini timbul karena adanya suatu komitmen. Hak relatif terdiri dari hak relatif publik, hak keluarga relatif dan hak milik relatif.

Hak Milik Relatif adalah semua hak milik yang bukan merupakan hak kebendaan atau produk yang dibuat oleh orang, hak ini harus dilakukan terhadap individu tertentu atau disebut juga kewajiban. kewajiban harus dicirikan sebagai keberpihakan seperti yang ditunjukkan oleh hukum. Kelimpahan antara dua perkumpulan yang memberikan kekuasaan/kedudukan kepada satu perkumpulan untuk menuntut pihak lain menyelesaikan sesuatu, bukan untuk melakukan sesuatu atau memberi sesuatu, sedangkan pihak lain berkewajiban untuk melakukan dan bertanggung jawab atas apa yang dibebankan kepadanya. Hak ini merupakan bawaan dari para spesialis/pekerja dan pelaku bisnis dalam suatu hubungan kerja (Locke, 1997).

Situasi buruh pada dasarnya dapat dilihat dari dua sudut pandang, khususnya dari perspektif yuridis dan dari perspektif finansial. Dari sudut pandang keuangan, buruh membutuhkan jaminan yang sah dari negara terhadap kemungkinan kegiatan diskresi dari manajer (Suratman, 2010). Lingkup

perlindungan terhadap pekerja atau buruh menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan meliputi :

- a. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha
- b. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja
- c. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak dan penyandang cacat; dan
- d. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial kerja

Pasal 86 ayat (1) Undang-undang ketenagakerjaan menyebutkan “setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas moral dan kesusilaan dan perlakuan sesuai dengan arkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama” dengan demikian maka perlindungan kerja ini akan mencakup :

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

- c. Norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu bekerja, system pengupahan istirahat cuti, kerja wanita, anak, kesusilaan ibadah menurut agam keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban social kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral
- d. Kepada tenaga kerja yang mendapatkan kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapatkan kerugian.

Ada dua kekuatan kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yaitu kekuatan kekuasaan pemerintah dan kekuatan kekuasaan secara ekonomi. Menurut kekuatan kekuasaan pemerintah, masalah perlindungan hukum bagi individu (yang diwakili), terhadap otoritas publik (yang mengawasi). Sedangkan kekuatan kekuasaan secara ekonomi, masalah perlindungan hukum terhadap pekerja buruh yang ekonominya tidak mumpuni.

Maka dari itu harus adanya perlindungan hukum yang dilakukan/diterapkan terhadap pekerja. Perlindungan hukum mempunyai manfaat agar tercapainya hak pekerja buruh serta menjamin kebebasan dan perlakuan yang setara tanpa pemisahan atas dasar apapun. Dengan adanya pemerintah, maka pekerja buruh dan keluarganya dapat mengikuti perubahan zaman dengan tetap mempertimbangkan kemajuan usaha (Tunggal, 2009). Dalam hubungan kerja

yang mempunyai fungsi untuk menyetarakan kedua belah pihak namun pekerja buruh tidak diperbolehkan untuk memutuskan kehendaknya dalam pengaturannya. Kedudukan yang tidak konsisten ini mengingat pekerja buruh hanya mengandalkan tenaga kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan pengusaha ataupun bos ialah perkumpulan yang secara sosial-moneter lebih terampil sehingga setiap gerakan bergantung pada kehendaknya, Disini muncul ketidaksetaraan antara pekerja buruh dengan pengusaha.

Sesuai prinsipnya, ada standar hukum yang menyatakan bahwa pekerja buruh dan manajer/pengusaha memiliki posisi yang setara. Sesuai istilah kerja, mereka disebut rekan kerja. Meskipun demikian, secara praktis, situasi keduanya tidak setara. Pelaku usaha sebagai pemilik modal memiliki kedudukan yang lebih tinggi daripada pekerja buruh. Ini jelas ditemukan dalam produksi strategi dan pedoman perusahaan yang berbeda. Mengingat situasi buruh/pekerja yang lebih rendah dari pengusaha, penting untuk bersyafaat dengan otoritas publik yakni pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum. Secara sederhana perlindungan hukum terus-menerus diidentifikasi dengan kekuatan kekuasaan.

8. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja bisa menyebabkan pekerja/buruh kehilangan pekerjaannya. Selain itu, ketika pekerja berhenti atau adanya pekerjaan yang disudahi dengan perusahaan, perusahaan mengeluarkan uang untuk tunjangan hari tua atau uang pesangon atau keuntungan lain yang dapat dipergunakan dengan tujuannya. Dengan setiap pengerahan tenaga harus berusaha untuk menjauh dari pemecatan hubungan kerja. Putusnya Hubungan Kerja secara konsisten menjadi

sesuatu yang merepotkan bagi pengusaha dan buruh/pekerja (Asikin, 2016). Pengusaha menganggap peristiwa pemutusan hubungan kerja adalah sesuatu yang bisa di maklumi dalam aktivitas perusahaan.

Pekerja buruh menganggap kejadian pemutusan hubungan kerja sangat mempengaruhi kehidupan mereka sendiri maupun keluarga mereka. Selain itu, ketika pekerja berhenti atau adanya pekerjaan yang disudahi dengan perusahaan, perusahaan mengeluarkan uang untuk tunjangan hari tua atau uang pesangon atau keuntungan lain yang dapat dipergunakan dengan tujuannya. Dengan setiap pengerahan tenaga harus berusaha untuk menjauh dari pemecatan hubungan kerja. Dalam hal ini apabila pengusaha memecat hubungan kerja, ia harus terlebih dahulu mendiskusikannya dengan pekerja buruh atau dengan serikat pekerja/buruh yang bersangkutan.

Faktor yang menyebabkan pemutusan hubungan kerja ialah :

- a. Pekerja buruh melakukan pencurian di dalam perusahaan baik berupa barang ataupun uang.
- b. Pekerja buruh berbohong yang dapat merugikan perusahaan
- c. Pekerja buruh mengkonsumsi obat-obat terlarang serta meminum alkohol yang memabukkan.
- d. Pekerja buruh melakukan aksi perjudian.
- e. Pekerja buruh melakukan perbuatan yang tidak senoboh seperti pemerkosaan, dst
- f. Sesama pekerja buruh saling mengancam

- g. Menghasut rekan satu kerja untuk melakukan perbuatan yang tidak sesuai dengan hukum
- h. Pekerja buruh tidak menjaga peralatan yang digunakan berkerja seara baik sehingga dapat menyebabkan perusahaan rugi
- i. Membiarkan rekan satu kerja mengalami bahaya
- j. Membocorkan rahasia perusahaan tempat si pekerja buruh bekerja
- k. Perusahaan tempat si pekerja buruh tutup
- l. Perusahaan tempat si pekerja buruh mengalami pailit
- m. Pekerja buruh telah memasuki masa pensiun
- n. Pekerja buruh yang tidak masuk kerja selama lima hari berturut-turut tanpa keterangan apapun
- o. Pekerja buruh mengundurkan diri untuk tidak bekerja lagi di dalam perusahaan
- p. Pekerja/buruh menderita penyakit dalam jangka waktu panjang

Bagaimanapun, sedikit demi sedikit, pengurangan angkatan kerja benar-benar telah terjadi di mana-mana, untuk itu harus bisa mengantisipasinya agar tidak terkena pemutusan hubungan kerja. Selain itu pemutusan hubungan kerja juga bisa dilakukan oleh phak pengadilan hubungan inustrial, atas putusan hakim karena adanya permasalahan ysng sedang dihadapi baik pengusaha ataupun pekerja/buruh.

9. Hukum Ketenagakerjaan

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

Menurut Moleenar, bahwa hukum ketenagakerjaan adalah sebagian dari hukum yang berlaku pada pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha. Menurut Mr. G. Lavenbach, bahwa hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan itu, dilakukan dibawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.

Menurut Mr. N.E.H Van Esveld, bahwa hukum ketenagakerjaan adalah tidak hanya meliputi hubungan kerja dimana pekerjaan itu dibawah pimpinan, tetapi meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab resiko sendiri. Menurut Mr. Mok, bahwa hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dan dengan penghidupan yang layak langsung bergantung pada pekerjaan itu (Manulang, 1987).

Sedangkan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tenaga Kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaannya

baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk mengetahui kebutuhan masyarakat.

B. Tinjauan Umum mengenai Perlindungan Tenaga Kerja

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Pengertian perlindungan buruh atau *arbeidsbescherming* (dalam bahasa belanda), *employee protection* (dalam bahasa inggris) adalah perlindungan yang diberikan dalam lingkungan kerja itu sendiri, dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik, dan teknis serta sosial ekonomi melalui norma yang berlaku (Saliman, 2011).

Pengaturan perlindungan tenaga kerja terdiri dari dua (2) kata yaitu perlindungan dan tenaga. Perlindungan yang berasal dari kata dasar lindung dapat diartikan penjagaan memberi pertolongan. Sedangkan tenaga adalah orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik didalam maupun diluar hubungan kerja (Ali, 1997). Menurut payman sirait dalam bukunya “Pengantar Ekonomi Sumber Daya”, tenaga kerja (Man Power) adalah penduduk yang sudah/ sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan yang lain seperti sekolah dan pengurus rumah tangga (Manullang, 1990).

Dengan demikian maksudnya perlindungan tenaga kerja disini adalah perlindungan bagi buruh dengan jalan memberikan santunan, maupun dengan

jalan meningkatkan pengakuan HAM, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi, melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja tersebut.

Dengan hadirnya hukum dalam kehidupan bermasyarakat, berguna untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang biasa bertentangan antara satu sama lain. Maka dari itu, hukum harus bisa mengintegrasikannya sehingga benturan-benturan kepentingan itu dapat ditekan seminimal mungkin.

Pengertian terminologi hukum dalam Bahasa Indonesia menurut KBBI adalah peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa ataupun pemerintah, undang-undang, peraturan, dan sebagainya untuk mengatur pergaulan hidup masyarakat, patokan atau kaidah tentang peristiwa alam tertentu, keputusan atau pertimbangan yang ditetapkan oleh hakim dalam pengadilan, atau vonis.

Adapun tujuan Perlindungan hukum sebagaimana tercantum dalam pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Mengingat pentingnya peran tenaga kerja atau pekerja dalam sebuah perusahaan, maka tujuan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja harus dilaksanakan sebagaimana mestinya. Sebagai salah satu faktor terpenting dalam suatu perusahaan, keselamatan dan kesehatan dalam pekerjaan sangat perlu diperhatikan, terutama dalam pekerjaan yang memiliki potensi kecelakaan yang tinggi.

Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menghindarkan buruh dari tindakan sewenang-wenangnya yang bisa dilakukan oleh majikannya, serta untuk memberikan perlindungan kepada pihak buruh baik terhadap pihak majikan maupun terhadap tempatdimana buruh/pekerja serta terdapat alat-alat kerjanya.

Perlindungan terhadap tenaga kerja harus dijalankan setiap perusahaan tanpa adanya pekerja. Tidak akan mungkin perusahaan itu bisa berjalan dan berpartisipasi dalam pembangunan. Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat makan perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatan dalam menjalankan pekerjaannya.

Demikian pula perlunya diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam bekerja dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran itu merupakan program perlindungan kerja yang dalam praktek sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.

Beberapa tulisan dibidang ketenagakerjaan sering kali dijumpai *adagium* yang berbunyi tenaga kerja adalah tulang punggung perusahaan, tenaga kerja dikatakan sebagai tulang punggung karena memang dia mempunyai peranan yang sangat penting. Tanpa adanya tenaga kerja perusahaan tersebut tidak akan pula bisa berpartisipasi dalam pembangunan nasional. Menyadari akan oentingnya tenaga kerjabagi perusahaan, pemerintah, dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar tenaga kerja dapat menjaga keselamatan dan menjalankan pekerjaan.

Guna menjaga keselamatan dan menjalankan pekerjaan tenaga kerja wajib mendapatkan perlindungan terhadap tenaga kerja, perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak- dasar para tenaga kerja dan menjamin kesamaan, kesempatan serta perlakuan tanpa *diskriminasi* atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan para tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia (Trijono, 2014).

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku diperusahaan.

Berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap warga Negara dibidang perburuhan, menurut Imam Soepomo perlindungan buruh ini dibagi menjadi tiga macam yaitu :

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan juga keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena suatu hal di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial.
- b. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungsan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh

bahan yang di olah atau dikerjakan perusahaan, perlindungan jenis ini sering disebut juga dengan keselamatan kerja.

- c. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja untuk mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga atau yang biasa disebut dengan kesehatan kerja.

Secara garis besar perlindungan tenaga kerja ini secara umumnya akan mencakup sebagai berikut :

- a. Norma Keselamatan Kerja

Meliputi keselamatn kerja yang bertalian dengan mesin pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan

- b. Norma Keselamatan Kerja dan Heigiene Kesehatan Perusahaan

Meliputi peneliharaan dan mempertinggi drajat kesehatan kerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit

- c. Tenaga Kerja Kecelakaan dan atau Menderita Penyakit Kuman Akibat Pekerjaan

Berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitas akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapatkan ganti kerugian.

Bagi pemerintah dan masyarakat, dengan adanya dan ditaatinya peraturan keselamatan kerja, maka apa yang direncanakan pemerintah untuk mensejahterakan masyarakat akan tercapai dan meningkatkan produksi perusahaan baik kualitas maupun kuantitas. Perlindungan keselamatan dan kesehatan dalam perusahaan juga sebagai kewajiban bentuk perlindungan para pengusaha terhadap karyawannya. Guna melaksanakan perlindungan terhadap tenaga kerja harus diusahakan adanya perlindungan dan perawatan yang layak bagi semua tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari, terutama dalam bidang keselamatan kerja serta menyangkut norma-norma perlindungan tenaga kerja (Soedjono, 2000).

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia. Pada dasarnya perlindungan bagi tenaga kerja dimaksudkan untuk menjaga agar tenaga kerja menjadi lebih dimanusiakan.

Para tenaga kerja mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan berbagai tugas dan kewajiban sosialnya, dapat mengembangkan potensi dirinya, sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas hidup dan karenanya dapat hidup

layak sebagai manusia. Untuk mensukseskan perlindungan terhadap tenaga kerja itu memerlukan beberapa perencanaan dan pelaksanaan secara komprehensif, terpadu, berkesinambungan.

Kita semua menyadari bahwa kecelakaan kerja tidak pernah kita duga, bahkan kita juga tidak pernah menginginkan untuk dapat menimpa kita, karenanya kita harus selalu untuk menekan resiko kecelakaan kerja untuk menghindari setiap bentuk kecelakaan sekecil apapun itu. Bagi tenaga kerja, adanya jaminan perlindungan keselamatan kerja akan menimbulkan Susana kerja yang tentram sehingga para tenaga kerja dapat memusatkan perhatian pada pekerjaannya semaksimal mungkin tanpa khawatir sewaktu-waktu akan tertimpa kecelakaan kerja. Bagi pengusaha adanya pengaturan keselamatan kerja yang dapat mengakibatkan pengusaha harus memberikan jaminan sosial.

Penyelenggaraan jaminan sosial ditujukan sebagai perlindungan tenaga kerja dan telah di legitimasi lewat undang-undang sebagai alat untuk mencegah terjadinya konflik antara pengusaha dan tenaga kerja. Permasalahan jaminan sosial di ketahui selalu muncul di setiap bidang ketenagakerjaan.dalam hal ini merupakan tanggung jawab pengusaha untuk menanggung tenaga kerja yang terkena resiko kerja.ini merupakan prinsip siapa yang mempekerjakan tenaga kerja tentu harus bertanggung jawab, termasuk pula atas kemungkinan keselamatan kerja yang bisa saja dialami oleh buruh berlangsungnya hubungan kerja.

C. Tinjauan Umum Mengenai Jamsostek

Jamsostek adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dan 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.

Jamsostek juga merupakan upaya kebijaksanaan yang ditunjukkan kepada tenaga kerja, terutama yang berada di lingkungan perusahaan dalam hal penyelamatan, perlindungan hubungan dengan interaksi kerja yang saling menguntungkan kedua belah pihak (Tenaga Kerja dan Perusahaan). Sedangkan pengertian yang diungkapkan oleh Imam Soepomo :

"jaminan sosial adalah pembayaran yang diterima pihak buruh diluar kesalahannya tidak melakukan pekerjaan, jadi jaminan kepastian pendapatan (income security) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan diluar kehendaknya".

Berdasarkan uraian diatas jelas bahwa program jamsostek merupakan bentuk perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial. Dikatakan demikian karena program ini memberikan perlindungan dalam bentuk santunan berupa uang atas berkurangnya penghasilan dan perlindungan dalam bentuk pelayanan perawatan atau pengobatan pada saat seorang pekerja tertimpa resiko-resiko tertentu. Maka dapat ditarik kesimpulan, jaminan sosial mempunyai beberapa aspek :

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya
- b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dengan fikirannya kepada perusahaan tempat dimana mereka bekerja
- c. Dengan adanya upaya perlindungan dasar akan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau keseluruhan penghasilan yang hilang
- d. Menciptakan ketenagakerjaan, karena adanya upaya perlindungan terhadap resiko-resiko kerja dan upaya pemeliharaan terhadap tenaga kerja
- e. Dengan adanya jamsostek akan menciptakan ketenagakerjaan yang pada akhirnya akan mendukung kemandirian dan harga diri manusia dalam menghadapi resiko ekonomi.

Dengan demikian jaminan sosial tenaga kerja mendidik kemandirian pekerja sehingga pekerja tidak harus meminta belas kasih orang lain jika dalam hubungan kerja terjadi resiko-resiko akibat hubungan kerja. Kebijakan tenaga kerja dibidang jaminan sosial mempunyai keselarasan dengan pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan masyarakat indonesia seluruhnya, untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur dan merata baik mareril dan spiritual.

Sementara kita ketahui bahwa pembangunan ini bersifat dinamis, dimana sangat besar pengaruhnya didalam kehidupan manusia, sehingga usaha semakin

meningkat dan tidak terlepas pula dari resiko yang akan menimpa mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja, sehingga perlu penanganan secara serius terhadap perlindungan tenaga kerja.

Tenaga kerja yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan merupakan potensi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, sehingga sudah sewajarnya apabila kepada mereka diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan pengembangan terhadap kesejahteraan. Salah satu cara untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya adalah melalui program jaminan sosial yang pelaksanaannya dilakukan melalui sistem jamsostek

Penyelenggaraan program jamsostek pada dasarnya berusaha memberikan rasa aman dan tentram bagi setiap tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, karena tidak perlu memikirkan semua biaya yang harus dikeluarkan untuk mengatasi masalah yang terjadi baik dari pekerja itu sendiri maupun keluarganya. Program jaminan sosial merupakan program perlindungan yang bersifat dasar bagi tenaga kerja yang bertujuan untuk menjamin adanya keamanan dan kepastian terhadap risiko-risiko sosial ekonomi.

Ini juga merupakan sarana penjamin arus penerimaan penghasilan bagi tenaga kerja dan keluarganya akibat terjadinya risiko-risiko sosial dengan pembiayaan yang terjangkau oleh pengusaha dan tenaga kerja. Resiko sosial ekonomi yang ditanggulangi oleh program tersebut terbatas saat terjadi peristiwa kecelakaan, sakit, hamil, bersalin, cacat, hari tua, dan meninggal dunia, yang mengakibatkan berkurangnya atau terputusnya penghasilan tenaga kerja dan/atau membutuhkan perawatn medis.

Dengan penyelenggaraan yang makin maju, program jamsostek tidak hanya bermanfaat kepada pekerja dan pengusaha, tetapi juga berperan aktif dalam meningkatkan pertumbuhan perekonomian bagi kesejahteraan masyarakat dan perkembangan masa depan bangsa. Menurut ILO (International Labor Organization) No.102 tahun 1952 ”mempersyaratkan standar minimum jaminan sosial harus meliputi tunjangan hari tua, santunan sakit, cacat dan kematian serta pengangguran plus pelayanan medis”.

Sementara menurut Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja, “empat program yang wajib diikuti oleh perusahaan untuk pekerjanya, yakni Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Kematian (JKM)”. Dalam undang-undang nomor 3 tahun 1992 Tentang Jamsostek mengenai hak pekerja atas jaminan sosial menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja berhak atas jamsostek. Dengan demikian Undang-Undang ini tidak mengeklusifkan status pekerja tertentu saja yang dapat disetakan dalam program jamsostek, termasuk pekerja terkait PKWT maupun PKWTT juga (Riki, 2014).

Semakin meningkatnya peran tenaga kerja dalam pembangunan nasional dan semakin meningkatnya penggunaan teknologi di berbagai sektor kegiatan sering kali berakibat pada tingginya resiko yang mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja, dengan demikian perlu upaya perlindungan kerja. Perlindungan tenaga kerja yang diperlukan baik yang melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja dilakukan melalui jamsostek, karena melalui program ini diharapkan dapat

memberikan ketenangan kerja dan dampak positif terhadap usaha peningkatan disiplin dan produktivitas tenaga kerja.

Jamsostek mengurangi resiko- resiko kerja sekaligus akan menciptakan ketenangan kerja yang pada gilirannya akan membantu meningkatkan produktivitas kerja. Ketenangan kerja dapat tercipta karena jamsostek mendukung kemandirian dan harga diri manusia dalam menghadapi berbagai resiko sisao ekonomi tersebut. Selain itu, jamsostek diselenggarakan dengan metode pendanaan akan menumpuk dana yang akan menunjang pembiayaan pembangunan sosial.

Perlunya jamsostek disebuah perusahaan, karena perusahaan yang memasukkan tenaga kerjanya dalam program jamsostek adalah perusahaan yang telah bijaksana dan telah bertindak :

- a. Melindungi para buruh/tenaga kerja sedekimian rupa dalam menghadapi kecelakaan kerja yang mungkin saja terjadi baik karena adanya mutakhir maupun karena penetapan tenaga kerja pada proyek-proyek di luar daerah dalam rangka menunjang pembangunan
- b. Mendidik para buruhnya supaya hemat atau menabung yang dapat menikmatinya apabila sewaktu-waktu terjadi suatu kejadian yang harus dihadapi buruh/tenaga kerja beserta keluarganya.
- c. Melindungi perusahaan dari kerusakan kemungkinan berjumlah sangat besar, karena terjadinya musibah sama sekali tidak diharapkan
- d. Memberikan ketenangan kerja pada seluruh buruh/tenaga kerja beserta keluarganya, karena terjadinya kecelakaan yang sama sekali yang tidak

diharapkan, mereka telah berhak memperoleh jaminan yang layak sehingga tidak perlu sulit-sulit mengurusnya.

Program jamsostek dibiayai dari, dan untuk peserta. Dengan pengumpulandana dari jumlah yang relative kecil keterkumpulan dan yang memberikan perlindungan dan pemeliharaan kesejahteraan pada pesertanya. Dalam sistem jamsostek berlaku prinsip gotong royong dalam arti kerja sama antara yang mampu dan kurang mampu, antara yang berusia tua dan yang berusia muda, antara yang sehat dan yang sakit. Dengan demikian jamsostek salah satu wujud dari pemerataan bagi para peserta jamsostek juga.

Menciptakan kemandirian, dalam arti tidak menguntungkan diri pada orang lain dalam menghadapi resiko kehidupan. Dengan jamsostek, pesertanya tidak perlu menguntungkan diri pada orang lain pada saat pesertanya menjadi tua dan tidak mampu bekerja, demikian juga peserta tidak perlu belas kasian orang lain pada saat membutuhkan biaya untuk perawatan sewaktu menderita sakit atau mengalami kecelakaan.

Setiap perusahaan (pemberi kerja) wajib memenuhi hak dari pekerja pemerintah melalui Program jaminan sosial ketenagakerjaan sebagaimana di atur dalam Pasal 15 ayat 1 UndangUndang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang menyatakan bahwa Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjanya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti dan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir diubah dengan Peraturan

Pemerintah No 84 Tahun 2013 tentang Perubahan Kesembilan Atas Peraturan Pemerintah No 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. (“PP. 84/2013”). Dalam PP. 84//2013 antara lain disebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp 1.000.000 sebulan, wajib mengikut sertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Faktor-Faktor Penyebab Terjadinya Kecelakaan Kerja Di PT. Pembangunan Dumai

Kecelakaan adalah kejadian yang tidak terduga dan tidak diharapkan terjadi dan tidak terduga kapan dan dimana akan terjadinya kecelakaan, oleh karena di belakang peristiwa itu tidak terdapat unsur kesengajaan. Kecelakaan kerja adalah sesuatu yang jelas tidak dikehendaki dan seringkali tidak terduga kapan dan dimana akan terjadinya kecelakaan kerja yang dapat menimbulkan kerugian baik waktu, harta benda atau properti maupun korban jiwa yang terjadi di dalam waktu kerja atau perjalanan menuju tempat kerja

Pada dasarnya kecelakaan tidak terjadi kebetulan, melainkan ada sebabnya. Oleh karena ada penyebabnya, sebab kecelakaan harus diteliti dan ditemukan, agar untuk selanjutnya dengan tindakan korektif yang ditunjukkan karena penyebab itu serta dengan upaya preventif lebih lanjut kecelakaan dapat dicegah dan kecelakaan serupa tidak berulang kembali (Dr.Suma'mur P.K., 1981). World Health Organization (WHO) mendefinisikan kecelakaan sebagai suatu kejadian yang tidak dapat dipersiapkan penanggulangan sebelumnya sehingga menghasilkan cedera yang riil.

Pada dasarnya kecelakaan kerja adalah apa saja yang tidak direncanakan atau yang tidak diadakan untuk perubahan atau penyimpangan dari apa yang diharapkan, tetapi ada sebab-sebabnya. Sebab-sebab itu perlu diketahui dengan jelas agar usaha keselamatan dan pencegahan dapat diambil, kecelakaan tidak terulang kembali dan kerugian akibat kecelakaan dapat dihindari. Sebab-sebab

kecelakaan dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu :

a. Sebab Teknis

Sebab Teknis Menyangkut masalah kekurangan peralatan yang digunakan, mesin-mesin, bahan-bahan serta buruknya lingkungan kerja, penerangan suara kebisingan yang berlebihan dan *maintenance*.

b. Human (Manusia)

Biasanya disebabkan oleh devisionsies para individu seperti: sikap yang ceroboh, tidak hati-hati, tidak mampu menjalankan tugas dengan baik, mengantuk, pencandu obat bius, atau alkohol.

Selanjutnya dapat pula dikelompokkan faktor-faktor yang mempengaruhi kecelakaan kerja, yaitu faktor internal yang berasal dari karyawan itu sendiri dan faktor eksternal yang berasal dari lingkungan :

a. Faktor internal meliputi dari pada karyawan itu sendiri. Seperti bertindak sembrono, terlalu menggangpangkan dan cenderung lalai dalam melakukan tugasnya dan karyawan cenderung malas menggunakan peralatan kesehatan yang sudah disediakan untuk karyawan dari perusahaan.

b. Faktor eksternal mencakup faktor-faktor yang berasal dari lingkungan. Seperti tanah atau medan yang licin, pemeliharaan mesin yang tidak baik, kaca jendela tidak dilengkapi dengan tirai, tata letak ruang yang kurang aman, dan adanya peralatan yang rusak sangat berpengaruh dengan keselamatan kerja.

Menurut Sugeng Budiono ada tiga alasan dasar terjadinya kecelakaan kerja di tempat kerja yaitu: kejadian yang bersifat kebetulan, kondisi yang tidak aman, dan tindakan-tindakan yang tidak aman yang dilakukan oleh pihak karyawan. Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa terjadinya kecelakaan kerja adalah karena kurangnya kontrol yang menimbulkan penyebab dasar yang kemudian menjadi penyebab langsung sehingga menyebabkan kecelakaan yang menimbulkan kerugian fisik maupun materi.

Setiap kecelakaan kerja tidak terlepas dari faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja. Menurut Sumamur cara penggolongan penyebab terjadinya kecelakaan kerja di negara tidak sama. Namun ada kesamaan umum yaitu bahwa kecelakaan kerja disebabkan oleh dua golongan penyebab yaitu :

1. Sebab dasar

Sebab dasar merupakan sebab atau faktor yang mendasari secara umum terhadap kejadian atau peristiwa kecelakaan. Sebab dasar kecelakaan kerja di industri antara lain meliputi:

- a. Komitmen atau partisipasi dari pihak manajemen atau pimpinan perusahaan dalam upaya penerapan K3 di perusahaan.
- b. Manusia, dalam hal ini pekerja itu sendiri
- c. Kondisi tempat kerja

2. Sebab utama

Sebab utama dari kejadian kecelakaan kerja adalah adanya faktor dan persyaratan kesehatan dan keselamatan kerja yang belum dilaksanakan secara

benar. Sebab utama kecelakaan kerja karena :

a. Tidakan manusia yang tidak memenuhi keselamatan (*unsafe human act*), yaitu merupakan tindakan berbahaya dari tenaga kerja yang mungkin dilatar belakangi oleh berbagai sebab, antara lain :

1. Kekurangan pengetahuan dan keterampilan
2. Ketidakmampuan untuk bekerja secara normal
3. Ketidakfungsian tubuh karena cacat yang tidak nampak
4. Kelelahan dan kejenuhan
5. Sikap dan tingkah laku yang tidak aman
6. Kebingungan dan stres karena prosedur kerja yang baru dan belum dipahami
7. Belum menguasai/belum trampil dengan peralatan mesinmesin baru
8. Penurunan kosentrasi dari tenaga kerja saat melakukan pekeijaan
9. Sikap masa bodoh dari tenaga kerja
10. Kurang adanya motivasi keija
11. Kurang adanya kepuasan kerja
12. Sikap kecenderungan mencelakai diri sendiri

Manusia sebagai faktor penyebab kecelakaan seringkali disebut "*human error*"

b. Keadaan-keadaan lingkungan yang tidak aman (*unsafe condition*)

Keadaan-keadaan tidak aman dari :

1. Tempat kerja yang tidak memenuhi standar
2. Alat pelindung diri yang tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan
3. Kebisingan di tempat kerja
4. Waktu kerja yang berlebihan
5. Perlakuan yang tidak menyenangkan dari atasan.

Sebagai badan usaha milik daerah, PT. Pembangunan Dumai didirikan pada tahun 2002 berdasarkan Akta Pendirian Notaris Siswandi, SH pada tanggal 16 Oktober 2002 dan disahkan oleh menteri kehakiman dan hak asasi manusia republik indonesia nomor C-21583 HT.01.TH.2002, tanggal 06 November 2002.

PT. Pembangunan Dumai pada awalnya adalah perusahaan yang bergerak dibidang Ekspor Impor dan Pariwisata, namun perkembangan pembangunan yang mulai pesat di kota Dumai dan PT. Pembangunan Dumai merambah dan bergerak dalam industri Ready Mix (beton siap pakai).

Pada september 2016, Batching Plant milik PT. Pembangunan Dumai berlokasi di Jl. Gatot Soebroto KM 10 Kelurahan Mekar Sari Kecamatan Dumai Selatan telah berdiri dan beroperasi yang diresmikan oleh Walikota Dumai yaitu Bapak Drs. Zulkifli, AS, M.Si. adapun visi dari PT.Pembangunan ini yaitu : menjadi yang terbaik dalam pengadaan jasa Ready Mix dan meningkatkan kualitas pelayanan, serta misinya yaitu : memberikan pelayanan terbaik bagi customer dan menjadi pejuang PAD terdepan untuk memajukan kota dumai.

Tabel 2. Daftar Karyawan BUMD di PT. Pembangunan Dumai

No	Nama	Jabatan	2021					
			SD	SMP	SMA	D3	S1	S2
A. Kantor Pusat								
1	H.Bennedi Boiman, S.Sos	Direktur Utama					1	
2	Annora Arsan, S.E.,M.H.	General Manager						1
3	Edward Putra	Kabid.Keu&Adm			1			
4	Muhammad Ibrahim	Kabid.Marketing&Proyek			1			
5	Wirdawati, S.Hum	Keu&AR.					1	
6	Andriani Ramadhita	Laporan Keu.&Payrol Office			1			
7	Fanny Rinzany,S.I.Kom	B.Plant Officer					1	
8	Anisa Rama Ningsih, A.md	Marketing&AP Officer				1		
9	Hendri	Umum		1				
10	Mulyono	Honor					1	
11	Hendri (Jaga Malam)	Honor		1				
B. Batching Plant								
1	Arlis, S.Sos	Direktur Operasional					1	
2	Ir. Efrison	Plt.Kabid.Batching Plant					1	
3	Ria Asmon	Plt.Mandor	1					
4	Iri Haryuda	Administrasi			1			
5	Yaldi	Driver 5		1				
6	Anizam Efendi	Driver 7			1			
7	Alman Lubis	Driver 8	1					
8	Norfi Zalmi	Operator Wheel Loader			1			
9	Andi Ardiansyah	Timbangan & Logistik			1			
10	Abdul Jabar	Operator Batching Plant			1			
11	Idham Maulana	Operator Batching Plant			1			
12	Adhil Rizky Pratama	Helper Produksi			1			
13	Muhammad Rum	Helper Produksi		1				
14	Joan Bobi	Ast.Maintenance			1			
15	Ary Sudjatmoko	Security 2			1			
16	Rolim	Security 3			1			
17	Sony Adhiyaputra, S.T	Honor					1	
Jumlah			2	4	13	1	7	1
Total Karyawan			28					

Adapun proyek yang terdapat dalam PT.Pembangunan Dumai ini yaitu Batching Plant, dengan mengembangkan produksi beton siap pakai yang telah turut mengerjakan proyek-proyek pemerintahan APBD, BUMN maupun swasta seperti semenisasi jalan-jalan dan bangunan gedung serta proyek Jalan Tol Dumai-Pekanbaru Section 6. Dalam pengerjaan proyek yang dilakukan di PT.Pembangunan Dumai ini harus diperhatikan pula keselamatan dan kesehatan bagi pekerja agar dapat mengurangi kecelakaan dalam bekerja.

Sebagian besar penyebab terjadinya kecelakaan di PT. Pembangunan Dumai di sebabkan oleh kelalalaian pekerja pada saat melakukan pekerjaannya (*human error*) sisanya disebabkan oleh faktor seperti lingkungan, dan kondisi alam lainnya. Untuk menjamin Keselamatan dalam bekerja diperlukannya Alat Pelindung Diri (APD) sebagai dasar dalam Pelaksanaan dan Kesehatan Kerja di PT. Pembangunan Dumai.

1. Defenisi alat pelindung diri

Alat Pelindung Diri (APD) dalam dunia Industri dikenal dengan Personal Protective Equipment (PPE) adalah peralatan yang digunakan oleh Karyawan untuk melindungi diri terhadap potensi bahaya kecelakaan kerja. APD merupakan kelengkapan yang wajib digunakan saat bekerja sesuai bahaya dan risiko kerja untuk menjaga keselamatan pekerja itu sendiri dan orang di sekelilingnya. Alat Pelindung Diri (APD) adalah peralatan keselamatan kerja merupakan upaya terakhir melindungi diri dalam meminimalkan bahaya.

2. Fungsi dan Jenis Alat Pelindung Diri Berdasarkan Kesesuaian Pada PT. Pembangunan Dumai

a. Alat Pelindung Kepala

Alat Pelindung Kepala ialah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi kepala dari benturan, terantuk, kejatuhan atau terpukul benda tajam atau benda keras yang melayang atau meluncur diudara, terpapar oleh radiasi panas, api, percikan bahan-bahan kimia, jasad renik (mikro organisme) dan suhu yang ekstrim.

b. Alat Pelindung Mata Dan Muka

Alat Pelindung mata dan muka adalah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi mata dan muka dari paparan bahan kimia berbahaya, paparan partikel-partikel yang melayang di udara dan di badan air, percikan benda-benda kecil, panas, atau uap panas, radiasi gelombang elektromagnetik yang mengion maupun yang tidak mengion, pancaran cahaya, benturan atau pukulan benda keras atau benda tajam.

c. Alat Pelindung Telinga

Alat pelindung telinga ialah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi alat pendengaran terhadap kebisingan atau tekanan

d. Alat Pelindung Tangan

Pelindung Tangan (Sarung Tangan) adalah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi tangan dari jari-jari tangan dari pejanan api, suhu panas, suhu dingin, radiasi elektromagnetik, radiasi mangion, arus listrik, bahan kimia,

benturan, pukulan dan tergores, terinfeksi zat patogen (virus dan bakteri) dan jasad renik.

e. Alat Pelindung Pernafasan

Alat Pelindung Pernafasan beserta kelengkapannya ialah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi organ pernafasan dengan cara menyalurkan udara bersih dan sehat dan/atau menyaring cemaran bahan kimia, mikro organisme, partikel yang berupa debu, kabut (Aerosol), uap, asap, gas/fume, dan sebagainya.

f. Alat Pakain Pelindung

Pakaian Pelindung berfungsi untuk melindungi badan sebagian atau seluruh bagian badan dari bahaya temperatur panas atau dingin yang ekstrim, pejanan api dan benda-benda panas, Percikan-percikan bahan kimia, cairan logam panas, uap panas, benturan (Impact) dengan mesin, peralatan dan bahan, tergores, radiasi, binatang, mikroorganisme patogen dari manusia, tumbuhan dan lingkungan seperti virus dan bakteri dan lainnya.

g. Alat Pelindung Kaki

Alat Pelindung Kaki berfungsi untuk melindungi kaki dari tertimpa atau berbenturan dengan benda-benda berat, tertusuk benda tajam, terkena cairan panas atau dingin, uap panas, terpajam suhu yang ekstrim, terkena bahan kimia berbahaya, jasad renik, tergelincir.

h. Alat Pelindung Jatuh Perorangan

Alat Pelindung Jatuh Perorangan berfungsi membatasi gerak pekerja agar tidak masuk ke tempat yang mempunyai potensi jatuh atau menjaga pekerja

berada pada posisi kerja yang diinginkan dalam keadaan miring maupun tergantung dan menahan serta membatasi pekerjaan jatuh sehingga tidak membentur lantai dasar. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Annora Arsan selaku General Manager di PT. Pembangunan Dumai mengenai pelaksanaan serta tujuan Alat Pelindung Diri (APD) yaitu bahwa :

“Alat Pelindung Diri atau lebih dikenal dengan APD pada dasarnya wajib digunakan pada tiap-tiap Perusahaan dengan jumlah tenaga kerja yang banyak, sebab APD sangat berpengaruh dalam aktifitas dan kinerja para Karyawan yang ada di Perusahaan tersebut. Menurut Panduan SOP yang kami punya pada Perusahaan ini Alat Pelindung Diri (APD) ditujukan untuk menjamin tersedianya dan tetap terpelihara di seksi /Unit/Kontraktor sehingga siap digunakan sewaktu melakukan pekerjaan dan Meningkatkan kesadaran para karyawan Seksi/Unit dan kontraktor dalam menggunakan Alat Pelindung Diri (APD). Alat Pelindung Diri (APD) wajib dipergunakan di bagian-bagian sektor pekerja, terlebih pada sektor Produksi Batching Plant”

Kesehatan dan keselamatan kerja yang telah diterapkan di PT.Pembangunan Dumai adalah :

- a. Menggunakan alat pengaman bagi para pekerja
- b. Mengatur kapasitas produksi 40-60 M3/Jam
- c. Muatan yang dibawa tidak melebihi kesehatan turk dan kelas jalan yang dilalui
- d. Pemasangan rambu batas kecepatan kendaraan
- e. Melakukan pengujian terhadap corong silo batching plant agar tidak terjadi penyumbatan
- f. Melakukan perawatan rutin pada mesin produksi
- g. Mewajibkan pada pekerja untuk memakai alat-alat keselamatan kerja

Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di PT.Pembangunan Dumai juga harus memperhatikan hal mengenai Standar keamanan kerja yang sering

disebut dengan norma keselamatan kerja menggabungkan kesejahteraan kerja yang diidentifikasi dengan mesin, perangkat kerja, material, tindakan kerja, kondisi lingkungan kerja, iklim, dan cara menangani pekerjaan, Standar kesehatan yang sering dengan norma kesehatan kerja mencakup pemeliharaan dan peningkatan keamanan/kesehatan, pengaturan obat-obatan untuk pekerja, dan posisi prinsip-prinsip nya.

Standar/norma kerja sebagai jaminan hak-hak kerja secara keseluruhan, baik meliputi pengaturan upah, cuti, kehormatan, maupun agama dalam mendukung pelaksanaan pekerja. Standar/norma kecelakaan kerja melalui pemberian pengobatan atau pemulihan karena kecelakaan kerja atau berpotensi mengalami penyakit akibat pekerjaan yang dilakukan.

Pemanfaatan pelaksanaan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja dapat dikumpulkan sebagai norma keselamatan kerja, yang berkaitan dengan para pekerja. Kemudian kesehatan dan keselamatan kerja wajib dilaksanakan karena menyangkut dengan hati nurani sebagai insan manusia, atas perintah undang-undang dan adanya dorongan dari faktor ekonomi. Pekerja buruh yang mengalami kecelakaan kerja disaat melakukan pekerja berhak untuk dibawa ke rumah sakit (ditanggung seluruh biaya pengobatan), menanggung semua kebutuhan dan keperluan pekerja yang mengalami kecelakaan kerja.

Sebuah kecelakaan kerja mungkin saja bisa terjadi karena beberapa sebab. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pekerja di PT. Pembangunan Dumai penyebab utama pekerja mengalami kecelakaan kerja yaitu karena kurangnya

pengalaman serta lalai dalam melakukan pekerjaannya sehingga terjadilah suatu kecelakaan kerja. Menanggapi hal ini, upaya pihak perusahaan PT. Pembangunan Dumai dalam menanggulangi terjadinya kecelakaan baik yang di sebabkan oleh faktor dari manusia (*unsafe human*) ataupun di sebabkan oleh faktor lingkungannya (*unsafe condition*) adalah sebagai berikut :

1. Memberikan pelatihan kepada karyawan yang baru bekerja
2. Menempatkan karyawan sesuai kemampuannya masing-masing
3. Memberikan kelengkapan kerja bagi karyawan berupa Alat Pelindung Diri seperti :
 - a. Sepatu Boots
 - b. Masker
 - c. Sarung tangan
4. Memasang tulisan berupa himbauan dan peringatan disetiap tempat kerja

Semua fasilitas diatas diberikan kepada seluruh karyawan kecuali poin 4, karena tidak semua karyawan membutuhkannya.

Namun selain wawancara dengan karyawan kantor penulis juga melakukan wawancara dengan karyawan lapangan yang memberikan keterangan bahwa:

1. Masih dirasakan kurangnya perhatian pihak perusahaan terhadap bumh yang bekerja di lapangan tentang kesehatan dan keselamatan kerja sehingga menyebabkan kelalaian bumh yang mengakibatkan kecelakaan pada waktu melakukan pekerjaan.

2. Kurangnya pelatihan yang di berikan pemsahaan tentang bagaimana melakukan pekeijaan yang baik sehingga tidak semua atau masih ada pekerja yang tidak mengetahui tentang kesehatan dan keselamatan kerja, karena tidak semua buruh sama, ada yang bisa langsung mengerti dengan sekali pelatihan dan ada Juga buruh yang daya tangkapnya kurang harus lebih dari satu kali baru bisa memahami tentang pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja tersebut.

B. Perlindungan hukum terhadap pekerja di PT. Pembangunan Dumai

Dalam melaksanakan pekerjaan perlu suatu kondisi yang aman, tenang dan berkesinambungan serta tidak memikirkan hal-hal lain sehingga akan menghasilkan suatu pekerjaan yang optimal. Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang di berikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan untuk kepentingan-kepentingan tertentu yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi disebut hak dalam hukum.

Menurut soepomo, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi tiga :

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk Jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan pelindung hak untuk organisasi.

3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dan bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Berdasarkan pendapat soepomo diatas pada penulisan skripsi ini penulis akan meneliti perlindungan hukum terhadap perlindungan teknis dan perlindungan sosial tenaga kerja di PT. Pembangunan Dumai. Didalam perlindungan keamanan dalam bekerja terdapat beberapa azaz pokok temcantum dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata dengan ketentuan yang mewajibkan majikan untuk mengatur dan memelihara ruangaan alat dan perkakas, dimana atau dengan mana ia menyuruh melakukan pekerjaan mengadakan peraturan-peraturan memberikan petunjuk sedemikian rupa sehingga hak yang layak berupa :

1. Perlindungan Kesehatan
2. Perlindungan Kesehatan Kerja
3. Pengupahan

Perlindungan hukum menurut Philipus, selalu berkaitan dengan kekuasaan, ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Perlindungan Hukum terhadap tenaga kerja diatur dalam Dalam Pasal 12 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 menjelaskan tentang Kewajiban dan Hak Tenaga Kerja yaitu :

1. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja
2. Memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan

3. Memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan yang diwajibkan
4. Meminta pada Pengurus agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan yang diwajibkan
5. 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 dipertanggungjawabkan.

Kewajiban bila memasuki tempat kerja di atur dalam pasal 13 Undang-Undang No 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja “Barangsiapa akan memasuki sesuatu tempat kerja, diwajibkan mentaati semua petunjuk keselamatan kerja dan memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan”. Dan Selanjutnya dalam Pasal 87 ayat (1) undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan “Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan”. Ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai keselamatan kerja pada umumnya mengacu pada undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Jadi setiap perusahaan perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.

Kewajiban pengurus perusahaan untuk melakukan pembinaan bagi semua tenaga kerja yang berada dibawah pimpinanya, dalam mencegah kecelakaan dan pemberantasan kecelakaan maupun kebakaran serta peningkatan keselamatan dan

kesehatan kerja, demikian pula halnya dalam pemberian pertolongan pertama pada kecelakaan, pengurus berkewajiban memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat dan ketentuan yang berlaku bagi usaha dan tempat kerja yang dijalankan.

Berdasarkan pasal 8, 9, 11 dan 14 Undang - Undang No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pengurus berkewajiban untuk :

1. Memeriksa kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik dari tenaga kerja yang akan diterimanya maupun akan dipindahkan sesuai dengan sifat - sifat pekerjaan yang diberikan padanya.
2. Memeriksa semua tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya, secara berkala pada Dokter yang ditunjuk oleh Pengusaha dan dibenarkan oleh Direktur
3. Menunjukkan dan menjelaskan pada tiap tenaga kerja baru tentang :
 - a. Kondisi-kondisi dan bahaya-bahaya serta apa yang dapat timbul dalam tempat kerjanya
 - b. Semua pengamanan dan alat-alat perlindungan yang diharuskan dalam semua tempat kerjanya
 - c. Alat-alat perlindungan diri bagi tenaga kerja yang bersangkutan
 - d. Cara-cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaannya
4. Bertanggung jawab dalam pencegahan kecelakaan dan pemberantasan kebakaran serta peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja, pula dalam pemberian pertolongan pertama dalam kecelakaan.

5. Melaporkan tiap kecelakaan yang terjadi dalam tempat kerja yang dipimpinnya, pada pejabat yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja.
6. Secara tertulis menempatkan dalam tempat kerja yang dipimpinnya, semua syarat keselamatan kerja yang diwajibkan, Undang-undang ini dan semua peraturan pelaksanaannya yang berlaku bagi tempat kerja yang bersangkutan, pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan terbaca dan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli kesehatan kerja.

Perlindungan keselamatan dan kesehatan dalam perusahaan juga sebagai kewajiban bentuk perlindungan para pengusaha terhadap pekerja guna melaksanakan perlindungan terhadap tenaga kerja harus diusahakan adanya perlindungan dan perawatan yang layak bagi semua tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari, terutama dalam bidang keselamatan kerja serta menyangkut norma-norma perlindungan tenaga kerja.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat bagi pekerja/buruh maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (preventif) bagi timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dalam hubungan kerja, dan tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian.

Lain halnya menurut Agusmidah, perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan jenis perlindungan preventif yang diterapkan untuk mencegah timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Keselamatan dan Kesehatan

Kerja dimaksudkan untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal.

Dari pembahasan-pembahasan diatas maka jelas perusahaan/pemberi kerja wajib memberikan perlindungan terhadap pekerja, sesuai dengan yang telah diatur Pasal 13 ayat (1) Undang-undang No 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, yang berbunyi "pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sesuai dengan program sosial yang diikuti."

Perlindungan kepada tenaga kerja di maksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan atau kesempatan serta tanpa perlakuan yang beda antara pekerja yang satu dan pekerja yang lain. Adapun perlindungan hukum yang dilaksanakan oleh PT. Pembangunan Dumai dengan adanya Jaminan Sosial BPJS yang merupakan perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat dari kecelakaan kerja yang di alami pekerja.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

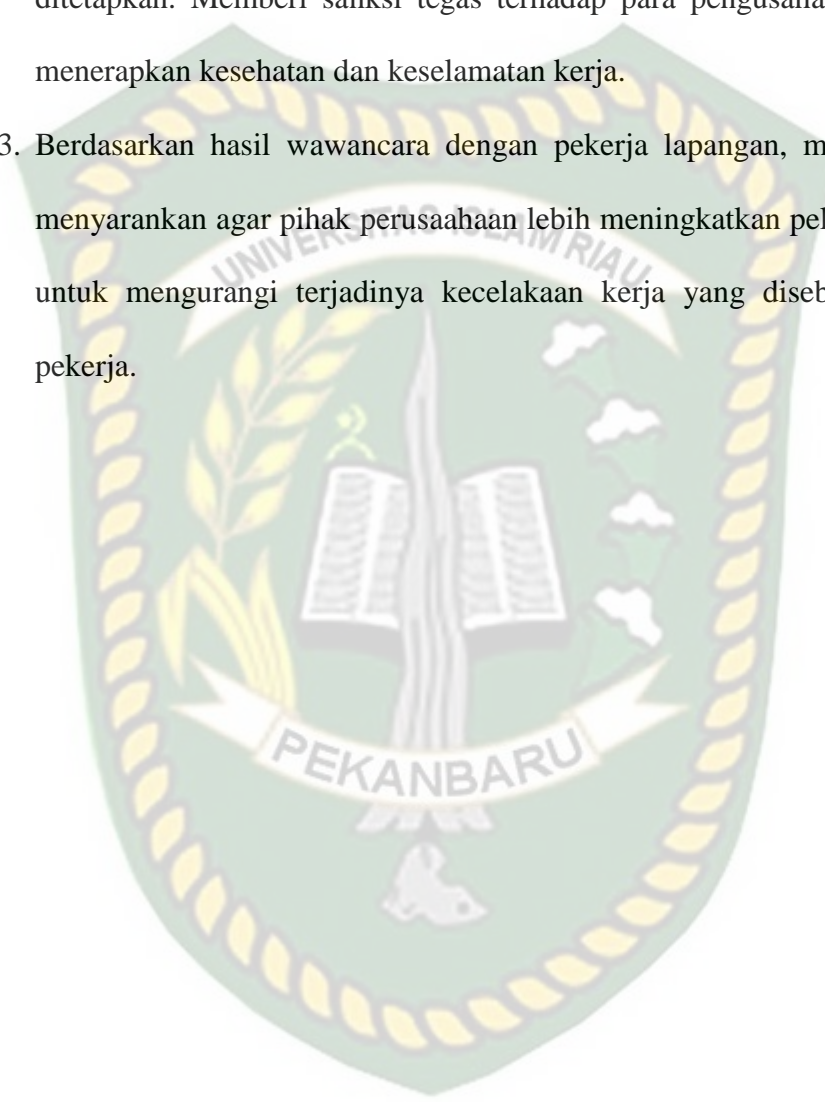
1. Penyebab terjadinya kecelakaan kerja di perusahaan PT. Pembangunan Dumai, Sebagian besar disebabkan oleh kelalaian pekerja pada saat melakukan pekerjaannya (*human error*) sisanya disebabkan oleh faktor seperti lingkungan, dan kondisi alam lainnya.
2. Pelaksanaan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja bagi pekerja di PT. Pembangunan Dumai sudah cukup baik, hanya saja ada beberapa karyawan yang mengalami kecelakaan kerja di saat melakukan pekerjaan yang disebabkan oleh beberapa faktor, faktor yang paling utama ialah adanya unsur kelalaian dari pekerja itu sendiri karena tidak mengindahkan instruksi dari bos/pengusaaha ditempat ia bekerja tersebut. Kesehatan dan keselamatan kerja yang telah diterapkan di PT. Pembangunan Dumai.

B. Saran

1. Agar perusahaan PT. Pembangunan Dumai semakin maju dan berkembang pesat, maka pertahankan prestasi yang sudah ada sekarang ini, serta lakukan peningkatan fasilitas guna meningkatkan kesejahteraan karyawan/pekerja.
2. Adanya Upaya Pemerintah harus segera memperbaiki tata cara pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja dengan sistematis yakni

harus diwajibkan setiap pekerja yang melakukan suatu pekerjaan untuk mengikuti ketentuan kesehatan dan keselamatan kerja yang telah ditetapkan. Memberi sanksi tegas terhadap para pengusaha yang tidak menerapkan kesehatan dan keselamatan kerja.

3. Berdasarkan hasil wawancara dengan pekerja lapangan, maka penulis menyarankan agar pihak perusahaan lebih meningkatkan pelatihan kerja untuk mengurangi terjadinya kecelakaan kerja yang disebabkan oleh pekerja.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2020
- Abdul R. Saliman, *Hukum untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus*, Kencana, Jakarta, 2011
- Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, USU Press, Medan, 2010
- Bruri Triyono dkk, *Buku Ajar Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta*, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta, 2014
- Deswil Putri, *Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja PKWT Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan Di PT. Mitra Kembang Selaras Kecamatan Lirik Kabupaten Indragiri Hulu*, Universitas Islam Riau, Pekanbaru, 2018
- Djumadi, *Hukum Perjanjian*, PT.Raja Grafindo, Jakarta, 2004
- Dr. Dewi Kurniasih, *Metode Analisis Kecelakaan Kerja*, Zifatama Jawa, Surabaya, 2014
- F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja* Sinar Grafika, Jakarta, 2005
- H.Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003
- Jhon Locke, *Hukum Kodrat dan Teori Hak Milik Pribadi*, Kanisius, Yogyakarta, 1997
- Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia, 2017, *Modul Pembinaan Calon Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja Umum (AK3U)*, Direktorat Pengawasan Norma Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Direktorat Jendral Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Dan K3 Kementerian Tenaga Kerja Republic Indonesia, Jakarta
- Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT.Citra Aditya, Bandung, 2003
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo

- Persada, Jakarta, 2000
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001
- Muhammad Ali, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Modern Jakarta*, Pustaka Amani, Jakarta, 1997
- Oetomo, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Hukum Perburuhan di Indonesia*, Ghardika Binangkit Press, Jakarta, 2004
- Prinst, *Hukum Tenaga Kerja Indonesia (Buku Pegangan Bagi Pekerja untuk Mempertaruhkan Haknya)*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000
- Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Jakarta, 2014
- Rahmad Rivai Akbar, *Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Tenaga Kerja di Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum di PT. Bima Karya Agung Kota Pekanbaru Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Universitas Islam Riau, Pekanbaru, 2018
- Robert Mathis dan Jonh H Jacson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta, 2002
- Sedjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1987
- Soedarjadi, *Hak dan Kewajiban Pekerja Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2009
- Soedjono Dirdjosisworo, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010
- Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1994
- Sonya Silvia Okta Dewi, *Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Kesehatan Kerja Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT.Sejahtera Buana Trada*, Universitas Islam Riau, Pekanbaru, 2018

- Suratman, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Indeks, Jakarta, 2010
- Thamrin, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Alaf Riau, Pekanbaru, 2019
- Tulus Agus, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta, 1989
- Widjaja Tunggal, *Balanced Scorecard Mengukur Kinerja Bisnis*, Harvarindo, Jakarta, 2009
- Wiwiho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 2000
- Zaeni Asyhadi, *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2008

B. Undang-undang

- Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
- Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
- Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja

C. Internet

- <http://repository.uin-suska.ac.id/1534/>
- <http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/1552/1/SKRIPSI1312-1801093151.pdf>
- <http://www.lutfichakim.com/2012/08/perlindungan-hukum-tenaga-kerja.html>
- <https://www.e-jurnal.com/2014/11/pengertian-kecelakaan-kerja.html>