

**TINJAUAN HUKUM ATAS KESEHATAN DAN KESELAMATAN  
KERJA DI BIDANG PERKAPALAN PADA PT. HARSASAN  
CAYA ABADI DI KECAMATAN BUKIT BATU  
KABUPATEN BENGKALIS**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Hukum (S.H)**



**OLEH :**

**DAVID ARITONANG  
NPM: 151010432**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2019**

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : David Aritonang

NPM : 151010432

Tempat/Tanggal Lahir : Sugai Pakning 06 – 04 - 1998

Fakultas : Hukum

Program Studi : Ilmu Hukum

Alamat : Jl. Kartama

Judul Skripsi : TINJAUAN HUKUM ATAS KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA DI BIDANG PERKAPALAN PADA PT.HARSASAN CAYA ABADI DI KECAMATAN BUKIT BATU KABUPATEN BENGKALIS

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, orisinil dan tidak dibuatkan oleh orang lain serta sepengetahuan saya Skripsi ini belum pernah ditulis oleh orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti Skripsi ini merupakan hasil karya orang lain, atau hasil mencontek Skripsi/ karya ilmiah orang lain (plagiat), maka saya bersedia gelar Sarjana Hukum (S.H) yang telah saya peroleh dibatalkan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 10 Desember 2019

Yang menyatakan,



DAVID ARITONANG



No. Reg. 300/1/UPM FH UIR 2019

Paper ID. 1231404200 / 29%

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

# Sertifikat

## ORIGINALITAS PENELITIAN Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

**David Aritonang**

**151010432**

Dengan Judul :

Tinjauan hukum Atas Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Di Bidang Perkapalan Pada PT.

Harsasan Caya Abadi Di Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis

*Telah lolos Similarity sebesar maksimal 30%*

Pekanbaru, 11 Desember 2019

Wakil Dekan Bidang Akademik  
Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

  
Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H., C.L.A.



# 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 BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap:

Nama : David Aritonang  
 NPM : 151010432  
 Program Studi : Hukum Perdata  
 Pembimbing I : Dr. Zulherman Idris, S.H., M.H., Ph.D  
 Pembimbing II : Lidia Febrianti, S.H., M.H  
 Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Atas Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Di Bidang Perkapalan Pada PT. Harsasan Caya Abadi Di Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis

Perpustakaan Universitas Islam Riau  
 Dokumen ini adalah Arsip Milik :

No	Tanggal	Berita Acara Bimbingan	PARAF	
			Pembimbing II	Pembimbing I
1	15-08-2019	- Tambahkan Halaman Penelitian Skripsi Minimal 75 Halaman	<i>[Signature]</i>	
2	19-08-2019	- Tambahkan Halaman Di Bab II dan Bab III	<i>[Signature]</i>	
3	28-08-2019	- Tambahkan 5 lembar lagi di Bab III	<i>[Signature]</i>	
4	31-08-2019	- Lampirkan hasil wawancara	<i>[Signature]</i>	
5	03-09-2019	- Perbaiki antara jarak table terlalu mepet	<i>[Signature]</i>	
6	04-09-2019	- Perbaiki Abstrak	<i>[Signature]</i>	
7	05-09-2019	- Perbaiki Kesimpulan	<i>[Signature]</i>	
8	06-09-2019	Acc Pembimbing II dapat dilanjutkan ke Pembimbing I	<i>[Signature]</i>	

9	07-09-2019	- Perbaiki nama Kapal - Perbaiki Kata Pengantar		
10	09-09-2019	- Perbaiki Bab II - Perbaiki Pengetikan		
11	13-09-2019	- Perbaiki Daftar Isi		
12	16-09-2019	- Tambahkan Daftar Tabel		
13	20-09-2019	- Perbaiki Bab III		
14	07-11-2019	- Lampirkan perjanjian kerja laut		
15	25-11-2019	- Tambahkan daftar Wawancara		
16	26-11-2019	- Acc pembimbing I dapat dilanjutkan untuk ujian		

Pekanbaru, 27 November 2019  
Mengetahui  
A.n Dekan

  
**Dr. Surizki Febrianto S.H., M.H., C.L.A**  
Wakil Dekan I



**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**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

**TINJAUAN HUKUM ATAS KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA  
DI BIDANG PERKAPALAN PADA PT.HARSASAN CAYA ABADI DI  
KECAMATAN BUKIT BATU KABUPATEN BENGKALIS**

**DAVID ARITONANG**  
**NPM : 151010432**

Telah Di Periksa Dan Di Setujui Oleh Dosen Pembimbing

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Dr. Zulherman Idris, S.H., M.H., PhD**

**Lidia Febrianti, S.H., M.H**

Mengetahui Dekan,

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

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
Nomor : 0251/Kpts/FH/2019  
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 I dan II yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut.
  - 2 Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing I dan II 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 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
  - 8 Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
  - 9 SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/2016

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan
- 1 Menunjuk  
Nama : ZULHERMAN IDRIS, S.H., M.H., Ph.D.  
NIP/NPK : 95 10 02 222  
Pangkat/Jabatan : Pembina / IV/a  
Jabatan Fungsional : Lektor Kepala  
Sebagai : Pembimbing I Penulisan Skripsi mahasiswa  
  
Nama : DAVID ARITONANG  
NPM : 15 101 0432  
Jurusan/program studi : Ilmu Hukum /Hukum Perdata  
Judul skripsi : TINJAUAN HUKUM ATAS KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA DIBIDANG PERKAPALAN PADA PT. HARSASAN CAYA ABADI DI KECAMATAN BUKIT BATU KABUPATEN BENGKALIS.
  - 2 Tugas-tugas pembimbing I dan pembimbing II 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 : 4 September 2019  
Dekan



Dr. Admiral, 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

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
Nomor : 0251/Kpts/FH/2019  
TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

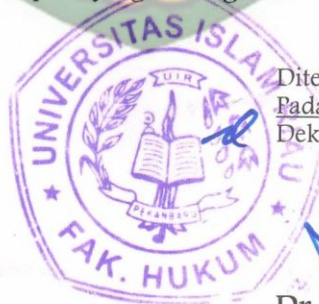
- Menimbang
- 1 Bahwa untuk membantu mahasiswa dalam menyusun skripsi yang lebih berkualitas , perlu ditunjuk pembimbing I dan II yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut.
  - 2 Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing I dan II yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang 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 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
  - 8 Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
  - 9 SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/2016

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan
- 1 Menunjuk  
Nama : LIDIA FEBRIANTI, S.H., M.H  
NIP/NPK : 15DK1102002  
Pangkat/Jabatan : Penata Muda Tingkat I /III/b  
Jabatan Fungsional : Asisten Ahli  
Sebagai : Pembimbing II Penulisan Skripsi mahasiswa  
  
Nama : DAVID ARITONANG  
NPM : 15 101 0432  
Jurusan/program studi : Ilmu Hukum /Hukum Perdata  
Judul skripsi : TINJAUAN HUKUM ATAS KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA DIBIDANG PERKAPALAN PADA PT. HARSASAN CAYA ABADI DI KECAMATAN BUKIT BATU KABUPATEN BENGKALIS.
  - 2 Tugas-tugas pembimbing I dan pembimbing II 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 : 4 September 2019  
Dekan



Dr. Admiral, 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 : 340/KPTS/FH-UIR/2019**  
**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

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan :
1. Tim Penguji Komprehensif Skripsi Mahasiswa :

N a m a	:	David Aritonang
N.P.M.	:	151010432
Program Studi	:	Ilmu Hukum
Judul Skripsi	:	Tinjauan Hukum Atas kesehatan dan keselamatan kerja dibidang perkapalan pada PT. Harsasan caya Abadi di Kecamatan Bukit Batu kabupaten Bengkalis

Dengan susunan tim penguji terdiri dari

Zulherman Idris, S.H., M.H., Ph.D	:	Ketua merangkap penguji materi skripsi
Lidia Febrianti, S.H., M.H	:	Sekretaris merangkap penguji sistimatika
Desi Apriani, S.H., M.H	:	Anggota merangkap penguji methodologi
Erlina, 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 12 Desember 2019  
An. Dekan,

  
**Dr. Suriaki Febrianto, S.H., M.H**  
Wakil Dekan I Bidang Akademik

Tembusan disampaikan kepada :

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



# 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**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, *Nomor : 340 /KPTS/EH-UIR/2019 Tanggal 12 Desember 2019*, pada hari ini *Jum'at tanggal 13 Desember 2019* telah dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, atas nama :

Nama : David Aritonang  
 N P M : 151010432  
 Program Study : Ilmu Hukum  
 Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Atas kesehatan dan keselamatan kerja dibidang perkapalan pada PT. Harsasan caya Abadi di Kecamatan Bukit Batu kabupaten Bengkalis  
 Tanggal Ujian : 13 Desember 2019  
 Waktu Ujian : 11.00 - 12.00 WIB  
 Tempat Ujian : Ruang Sidang Fak. Hukum UIR  
 IPK :  
 Predikat Kelulusan :

Ketua

Zulherman Idris, S.H., M.H., Ph.D

Sekretaris

Lidia Febrianti, S.H., M.H

Dosen Penguji

1. Zulherman Idris, S.H., M.H., Ph.D
2. Lidia Febrianti, S.H., M.H
3. Desi Apriani, S.H., M.H

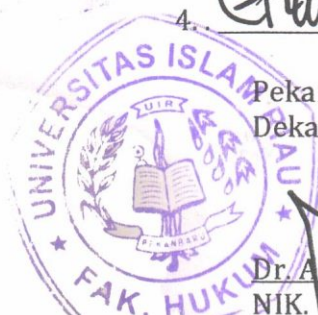
Tanda Tangan

- 1.
- 2.
3. \_\_\_\_\_

Notulen

4. Erlina, S.H., M.H

4. \_\_\_\_\_



Pekanbaru, 13 Desember 2019  
 Dekan Fakultas Hukum UIR

Dr. Admiral, S.H., M.H  
 NIK. 080102332

Perpustakaan Universitas Islam Riau  
 Dokumen ini adalah Arsip Milik :

## ABSTRAK

Peningkatan produktifitas dan kesejahteraan anak buah kapal (ABK) menjadi hal yang sangat sulit tercapai karena seririg kali pengusaha atau majikan kapal kurang memperhatikan kesejahteraan anak buah kapalnya bahkan mengabaikan keselamatan mereka. Pengusaha kapal kadang membuat kontrak kerja yang merugikan anak buah kapal. Jumlah jam kerja tidak tercantum secara terperinci dalam detail kontrak kerja yang mereka tanda tangani, dan juga sangat dteayangkan tidak ada pengobatan yang ahli (*Treatment Profesional*), kepada anak buah kapal (ABK) yang mengalami kecelakaan kerja. Salah seorang anak buah kapal (ABK) yang sempat tertuka tangannya, hanya dijahit. Dan setelah yang bersangkutan istirahat beberapa saat, yang bersangkutan diharuskan untuk kembali bekerja.

Masalah pokok dalam penelitian ini adalah (1 bagaimanakah kesehatan dan keselamatan kerja di bidang perkapalan pada PT. Harsasan Caya Abadi di Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis dan 2) bagaimanakah perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja di bidang perkapalan pada PT. Harsasan Caya Abadi di Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis.

Jenis penelitian adalah dengan cara survey, penelitian yang mengambil sampel dari populasi yang menggunakan wawancara alat pengumpulan data pokok. Sifat penelitian deskriptif yaitu menggambarkan keadaan subjek atau objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak sebagai mana adanya.

Kesehatan dan keselamatan kerja di bidang perkapalan Pada PT. Harsasan Caya Abadi di Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis, terhadap keselamatan kerja kepada awak Kapal Tug Boat (TB) Laut Seraya 11 tidak terlaksana. Karena awak kapal tidak mendapatkan fasilitas kesehatan selama berlayar di laut dan awak kapal untuk bekerja tidak mengikuti Pasal 77, Pasal 78 dan 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja di bidang perkapalan pada PT. Harsasan Caya Abadi di Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis yaitu tidak terawasinya oleh pemerintah bagaimana sistem kinerja kapan serta tidak adanya aturan khusus kepada pekerja kapal seperti kapal-kapal lokal yang berlayar di perairan Indonesia khususnya di Provinsi Riau. Lemahnya pengawasan dari pemerintah justru dimanfaatkan oleh pihak-pihak atau perusahaan-perusahaan yang ingin mencari keuntungan besar, tanpa melihan dari kesehatan dan keselamatan kerja dari karyawannya.

**Kata Kunci : Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Bidang Perkapalan**

## ABSTRACT

Increasing the productivity and welfare of ship crew (ABK) becomes very difficult to achieve because often employers or employers do not pay attention to the welfare of their crew and even ignore their safety. Ship employers sometimes make work contracts that harm the crew. The number of hours of work not listed in detail in the details of the work contract they signed, and it is also highly imagined that there was no expert treatment (Professional Treatment), for crew members (ABK) who had a work accident. One of the crew members (ABK) who had his hand injured, just sewn. And after he has rested for a while, he is required to return to work.

The main problems in this study are (1) how is occupational health and safety in the shipping field at PT. Harsasan Caya Abadi in Bukit Batu District, Bengkalis Regency and 2) how is the protection of occupational health and safety in the shipping field at PT. Harsasan Caya Abadi in Bukit Batu District, Bengkalis Regency.

This type of research is by way of survey, research that takes samples from the population using interviews with basic data collection tools. The nature of descriptive research is to describe the state of the subject or object of research at the present time based on facts that appear as they are.

Occupational health and safety in shipping at PT. Harsasan Caya Abadi in Bukit Batu District, Bengkalis Regency, regarding work safety for the crew of the Seraya 11 Tug Boat (TB) Ship. Because the crew did not get health facilities while sailing at sea and the crew for work did not follow Article 77, Article 78 and 79 of Law No. 13 of 2013 concerning Labor. Protection of occupational health and safety in shipping at PT. Harsasan Caya Abadi in Bukit Batu District, Bengkalis Regency, which is not monitored by the government, is the performance system and the absence of special rules for ship workers such as local ships sailing in Indonesian waters, especially in Riau Province. The weakness of government oversight is actually utilized by parties or companies that want to seek large profits, without seeing the health and safety of their employees.

Keywords: Health and Safety in the Field of Shipping

## KATA PENGANTAR

Segala syukur dan puji hanya bagi Tuhan Yesus, oleh karena anugerah-Nya yang melimpah, kemurahan dan kasih setia yang besar akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul : **“Tinjauan Hukum Atas Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Bidang Perkapalan Pada PT. Harsasan Caya Abadi di Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis”**.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena menyadari segala keterbatasan yang ada. Untuk itu demi sempurnanya skripsi ini, penulis sangat membutuhkan dukungan dan sumbangsih pikiran yang berupa kritik dan saran yang bersifat membangun.

Adapun maksud dan tujuan penulis melakukan penyusunan skripsi ini, serta diselesaikan untuk dapat menambah ilmu pengetahuan penulis dan yang lebih penting lagi untuk menyelesaikan Ujian Sarjana Hukum dalam program studi stasa satu (S1) yang sedang penulis tekuni di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau Pekanbaru dan sekaligus penulis memperoleh gelar Sarjana Hukum (SH).

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, karena itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., M.C.L., Selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat melanjutkan pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau;

2. Bapak Dr. Admiral, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang telah banyak memberikan masukan dan arahan kepada penulis untuk pembuatan skripsi yang penulis buat;
3. Bapak Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan I bidang Akademik yang telah banyak memberikan masukan dan arahan serta meluangkan waktu untuk penulis demi pembuatan skripsi yang penulis buat;
4. Bapak Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan II bidang Administrasi dan Keuangan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah banyak memberikan bimbingan, masukan serta meluangkan waktu bagi penulis demi pembuatan skripsi yang penulis buat;
5. Bapak S. Parman, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan III bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah banyak memberikan masukan serta meluangkan waktu bagi penulis demi pembuatan skripsi yang penulis buat;
6. Bapak Zulherman Idris., S.H., M.H., Ph.D., selaku Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu, penuh kesabaran dalam mengoreksi tulisan penulis untuk memberikan bimbingan, saran, dan pembahasan dalam penelitian ini;
7. Ibu Lidia Febrianti, S.H., M.H., selaku Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu serta penuh kesabaran dalam mengoreksi tulisan penulis untuk memberikan bimbingan, saran, dan pembahasan dalam penelitian ini;
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang telah memberikan bimbingan serta ilmu pengetahuan kepada penulis, sehingga

penulis mendapatkan tambahan ilmu dan perluasan wawasan di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau;

9. Bapak dan Ibu staf atau pegawai Perpustakaan Universitas Islam Riau dan serta staf atau pegawai Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang telah memberikan kemudahan dan pelayanan Administrasi yang tulus selama penulis mengikuti pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau;
10. Kepada Orang Tua dan Saudara-saudaraku yang senantiasa memberi semangat, perhatian, keceriaan, kasih sayang dan doa yang tiada habisnya padaku agar cepat menyelesaikan penulisan skripsi ini; dan
11. Kepada kawan-kawan angkatan 2015 dan kepada kawan-kawan Himpunan Jurusan Hukum Perdata yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta kepada semua pihak yang telah turut membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Berbagai pihak yang telah memberkkan bantuan dan dorongan serta berbagi pengalaman pada proses penyusunan skripsi ini.

Kiranya skripsi ini dapat memberikan manfaat dan masukan bagi pembaca.

Terima Kasih.

Pekanbaru, 9 Agustus 2019  
Penulis,

**David Aritonang**  
**NPM : 151010432**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>BERITA ACARA PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN PEMBIMBING I.....</b>	<b>v</b>
<b>SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN PEMBIMBING II.....</b>	<b>vi</b>
<b>SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN DOSEN PENGUJI.....</b>	<b>vii</b>
<b>BERITA ACARA MEJA HIJAU .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Masalah Pokok .....	9
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	9
D. Tinjauan Pustaka.....	10
E. Konsep Operasional .....	17
F. Metode Penelitian.....	18
<b>BAB II TINJAUAN UMUM</b>	
A. Tinjauan Umum Tentang Hukum Ketenagakerjaan.....	22

B.	Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	31
C.	Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja Laut.....	43
D.	Tinjauan Umum Tentang Kabupaten Bengkalis.....	45
<b>BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
A.	Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Di Bidang Perkapalan Pada PT. Harsasan Caya Abadi Di Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis.....	52
B.	Perlindungan Terhadap Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Di Bidang Perkapalan Pada PT. Harsasan Caya Abadi Di Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis.....	65
<b>BAB IV PENUTUP</b>		
A.	Kesimpulan .....	81
B.	Saran .....	82
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		
<b>LAMPIRAN</b>		

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Menurut Kansil (1985:29), Manusia yang merupakan makhluk hidup yang ada di permukaan bumi ini sangat memerlukan suatu usaha untuk mendapatkan pekerjaan berdasarkan kemampuan masing-masing individu yang dimilikinya agar dapat memenuhi kebutuhannya. Di negara Indonesia harus dilakukannya pembangunan nasional demi terciptanya keadilan serta kesejahteraan bagi rakyat.

Selain itu peranan tenaga kerja memiliki kedudukan yang sangat penting yaitu sebagai penggerak di dalam suatu usaha atau bisnis yang akan ditekuni sehingga dapat membuka lapangan kerja. Di dalam transportasi laut keselamatan kerja di laut harus terjaga sehingga pekerja merasa aman dalam melakukan pekerjaannya. Kapal-kapal telah banyak digunakan alat pengaman namun masih ada saja terjadinya kecelakaan di dalam bekerja. Kecelakaan itu terjadi karena sistem keselamatan di laut masih kurang optimal sehingga bisa mengakibatkan korban (Asyhadie, 2008:105).

Pemerintah juga telah membuat aturan-aturan untuk melindungi para pekerja di laut agar terjaga keselamatannya, namun di dalam fakta masih banyak terdapat pelanggaran yang dilakukan. Pemerintah mempunyai tujuan agar ketenagakerjaan yang adil dan makmur sehingga harus dilindungi keselamatannya (Husni, 2005:24).

Perkembangan zaman yang sangat pesat dapat menimbulkan kemajuan yang sangat pesat pula baik di dalam bidang teknologi, intelektual serta mesin-mesin yang ada di dalam kapal. Seiring dengan perkembangan tersebut seharusnya diiringi dengan keselamatan kerja bagi pekerja yang ada di dalam kapal agar nyawa nya tidak terancam.

Menurut Asikin (2004:95), Perlindungan hukum bagi para pekerja pada umumnya terdiri dari :

1. Jaminan sosial tenaga kerja
2. Upah
3. Keselamatan dan kesehatan kerja

Menurut Wijayanti (2009:143), Keselamatan kerja diatur didalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja. Bagi para pekerja sudah dilindungi oleh Undang-Undang yang mengaturnya karena untuk mewujudkan produktifitas yang maksimal serta upaya keselamatan kerja. Dalam hal ini haruslah berdasarkan peraturan yang berlaku.

Kemudian upah sudah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat di dalam Pasal 1 angka 30.

Sedangkan Jaminan sosial tenaga kerja telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang terdapat di dalam Pasal 1 angka 1.

Pekerja yang ada di dalam kapal juga sangat diperlukan agar kapal itu tetap terjaga serta terawat, termasuk bagian-bagian mesin yang ada di dalam kapal.

Faktor yang menghambat dalam perlindungan hukum pekerja di laut yaitu terdiri dari :

1. Faktor Internal
2. Faktor Eksternal

Di dalam kapal sering terjadi kurangnya perawatan alat kerja, sehingga alat kerja tersebut mengalami pecah/rusak sehingga keselamatan kerja tidak terlengkapi. Kesehatan kerja dan keselamatan perlu dilakukan agar di dalam kapal itu nyaman dan tenang sehingga dalam melakukan aktivitas pekerjaan pun tidak perlu khawatir karena peralatan keselamatan kerja sudah terjaga.

Sebelum melakukan pekerjaan biasanya para pekerja sudah diberikan intruksi untuk menggunakan terlebih dahulu alat keselamatan di dalam bekerja, namun ada saja yang tidak mengindahkan intruksi tersebut, sehingga kerap kali menimbulkan korban.

Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 3 disebutkan bahwa pekerja adalah orang yang mempunyai suatu pekerjaan atas usaha yang dilakukannya lalu mendapatkan gaji/upah atas pekerjaan yang telah dilakukan nya tersebut.

Selain itu ada beberapa peraturan yang telah mengatur mengenai kesehatan kerja dan keselamatan yaitu :

1. Keselamatan Kerja Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970
2. Ciri-ciri pemeliharaan dan pemasangan alat pemadam api ketentuan Menteri Nomor 4 Tahun 1980
3. Ciri-ciri keselamatan kapal *Safety of life at sea* 1974

4. Standart khusus TCW 1978 amandemen 1995
5. Kode tentang manajemen internasional untuk keselamatan
6. Pencegahan pencemaran dan pengoperasian kapal
7. Usaha kesehatan kerja *Occupatinal Health* Tahun 1950

Menurut Hadjon (2003:44), Perlindungan hukum mempunyai kaitan yang erat dengan yang namanya suatu kekuasaan, baik kekuasaan pemerintah maupun kekuasaan ekonomi. Masalah yang sering timbul adalah perlindungan terhadap pekerja oleh pengusaha.

Keselamatan kerja memiliki beberapa syarat yang telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Pasal 3 Tentang Keselamatan Kerja yaitu:

1. Mencegah serta mengurangi kecelakaan
2. Mencegah serta mengurangi dan mematikan api dengan cara menyiram air
3. Mengurangi serta mencegah terjadinya ledakan
4. Memberikan pertolongan pada kecelakaan yang akan terjadi
5. Memberikan alat perlindungan kerja
6. Mengendalikan dan mencegah terjadinya suhu yang berlebihan
7. Mengendalikan dan mencegah timbulnya penyakit akibat dari suatu pekerjaan
8. Menerima penjelasan yang layak dan sesuai
9. Harus menjaga udara yang berkualitas
10. Dan lain sebagainya

Tujuan hukum untuk perlindungan pekerja kapal di laut adalah :

1. Memberikan perlindungan kerja
2. Tidak menyalahgunakan/sewenang-wenang kepada pekerja
3. Dapat memberdayakan pekerja dengan baik sehingga giat bekerja
4. Memberikan kenyamanan dan kesejahteraan untuk keluarga pekerja

Di Pasal 86 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah disebutkan pekerja berhak untuk mendapatkan perlindungan hukum seperti :

1. Kesehatan kerja dan keselamatan
2. Perilaku pengusaha
3. Saling menghargai baik antara pekerja dan pengusaha

Ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja adalah :

1. Jaminan kematian
2. Jaminan kecelakaan kerja
3. Jaminan pemeliharaan kesehatan
4. Jaminan hari tua

Unsur-unsur yang terdapat di dalam jaminan sosial tenaga kerja ini adalah:

1. Program Publik
2. Perlindungan
3. Risiko sosial ekonomi

Keselamatan kerja mempunyai pengertian yakni melindungi pekerja dari bahaya-bahaya pekerjaan yang akan merugikan nya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kemudian agar hasil dari pekerjaan yang di lakukan menjadi lebih

maksimal sehingga tidak ada pihak yang akan di rugikan. Selain itu kesehatan kerja adalah menjamin kesehatan para pekerja dari tempat berkerjanya agar tidak menimbulkan dampak buruk bagi si pekerja.

Tempat kerja di bagi menjadi tiga :

1. Adanya sosial dan usaha ekonomis
2. Adanya kemungkinan bahaya yang akan menimpa si pekerja
3. Adanya tenaga kerja yang bekerja, baik dalam jangka waktu panjang maupun jangka waktu pendek

Untuk mewujudkannya, harus lebih memperhatikan dalam hal angkatan laut baik dari pemerintah maupun pihak swasta yang ikut berperan dalam membangun angkatan laut. Untuk mencapai tujuan adapun upaya dalam pencapaiannya yaitu diperlukannya faktor manusia yang khusus menjalankannya (SDM), kesejahteraan tenaga kerja dan khususnya dalam perlindungan (ABK) untuk mencapai taraf hidup bagi anak buah kapal dari segi material maupun spiritual (Nurmiati Muhiddin, 2016: 64).

Erat kaitannya dengan pembangunan dalam bidang kelautan, maka upaya keselamatan tenaga kerja dan di dalam suatu perjanjian yang dinamakan perjanjian kerja laut serta perlindungan yang bekerja di laut, dengan adanya perjanjian kerja tersebut di harapkan dapat terlindungi hak dan kewajiban para pihak. Sebagai dasar terjadinya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha kapal. “Hubungan kerja ini perlu dibina dan diarahkan agar masing-masing pihak dapat saling membutuhkan, saling mengerti peranan serta hak dan melaksanakan kewajibannya masing-masing demi terciptanya hubungan kerja yang serasi dan

selaras yang dijiwai oleh Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Salah satu usaha peningkatan kesejahteraan yang dimaksudkan adalah berupa jaminan sosial yang merupakan wujud dari peningkatan taraf hidup anak buah kapal yang diwujudkan dalam bentuk asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK). Tujuan dari ASTEK itu adalah berkaitan dengan perlindungan terhadap jaminan sosial dalam masyarakat. Mengingat pekerjaan yang digelutinya sangat berisiko, dengan adanya jaminan sosial akan berpengaruh terhadap ketenangan, semangat, disiplin dalam bekerja, serta mempunyai dedikasi yang tinggi terhadap tugas-tugas yang digelutinya” (Nurmiati Muhiddin, 2016: 64-65).

PT. Harsasan Caya Abadi adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang perkapalan, perusahaan berkantor pusat di Jakarta, sedangkan di Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis, PT. Harsasan Caya Abadi sebagai kantor cabang. Jenis kapal yang beroperasi di Kecamatan Bukit Batu yaitu Kapal Tug Boat (TB) Laut Raya 11 dengan rute perjalanan Perawang ke Sungai Hiyu. Kapal Tug Boat (TB) Laut Raya 11 mengangkat kayu akasi dari Sungai Hiyu ke Perawang.

Awak Kapal Tug Boat (TB) Laut Raya 11 ini memiliki 10 (sepuluh) orang awak kapal yang berisikan :

1. 1 (satu) nahkoda;
2. 2 (dua) mualim;
3. 1 (satu) kepala kamar mesin;
4. 2 (dua) orang masinis; dan
5. 3 (tiga) orang juru mudi.

Pada saat pengangkutan kayu akasia dari Sungai Hiyu ke Perawang, Kapal Tug Boat (TB) Laut Raya 11 menghabiskan waktu 4 (empat) hari 4 (empat) malam perjalan laut. Seluruh awak kapal ikut dalam Kapal Tug Boat (TB) Laut Raya 11 tersebut, serta selama 3 (tiga) bulan seluruh awak Kapal Tug Boat (TB) Laut Raya 11 tiak boleh izin untuk meninggalkan kapal (off).

“Peningkatan produktifitas dan kesejahteraan anak buah kapal (ABK) menjadi hal yang sangat sulit tercapai karena seririg kali pengusaha atau majikan kapal kurang memperhatikan kesejahteraan anak buah kapalnya bahkan mengabaikan keselamatan mereka. Pengusaha kapal kadang membuat kontrak kerja yang merugikan anak buah kapal. Jumlah jam kerja tldak tercantum secara terperinci dalam detail kontrak kerja yang mereka tanda tangani, dan juga sangat dteayangkan tidak ada pengobatan yang ahli (*Treatment Profesional*), kepada anak buah kapal (ABK) yang mengalami kecelakaan kerja. Salah seorang anak buah kapal (ABK) yang sempat tertuka tangannya, hanya dijahit. Dan setelah yang bersangkutan istirahat beberapa saat, yang bersangkutan diharuskan untuk kembali bekerja.”

Dari penjelasan di atas penulis tertarik mengabil judul dalam penelitian ini yaitu **”Tinjauan Hukum Atas Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Bidang Perkapalan Pada PT. Harsasan Caya Abadi di Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis”**.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimanakah kesehatan dan keselamatan kerja di bidang perkapalan pada PT. Harsasan Caya Abadi di Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis?
2. Bagaimanakah perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja di bidang perkapalan pada PT. Harsasan Caya Abadi di Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui keselamatan kerja dan kesehatan di bidang perkapalan pada PT. Harsasan Caya Abadi di Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis.
2. Untuk mengetahui perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja di bidang perkapalan pada PT. Harsasan Caya Abadi di Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis.

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sebagai stimulan serta sumbangan bagi masyarakat ilmiah pada umumnya untuk mencari, meneliti, menemukan, dan memecahkan masalah hukum yang terjadi dalam masyarakat khususnya mengenai Perlindungan Hukum.
2. Untuk mengasah pola pikir dan penalaran untuk mengetahui kemampuan penulis dalam menerapkan ilmu hukum yang di peroleh.

## **D. Tinjauan Pustaka**

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

Hubungan kerja terjadi antara majikan dan pekerja serta menimbulkan akibat aturan yang akan berlaku mengenai keselamatan para pekerja harus di lindungi dan di perhatikan oleh para pengusaha agar tidak menimbulkan korban kecelakaan.

Pengusaha dalam menghadapi pekerja seharusnya :

1. Harus bersikap ramah kepada pekerja karena tanpa pekerja tidak akan mungkin dapat mewujudkan tujuannya
2. Menjalin hubungan yang baik dengan pekerja
3. Memberikan pengupahan yang cukup dan layak atas jasa pekerja yang dilakukan nya berdasarkan pekerja nya masing-masing

Keselamatan kerja mempunyai hubungan yang erat dengan mesin, alat kerja, bahan-bahan dan proses pengolahannya seperti :

1. Melindungi tenaga kerja dalam melakukan aktivitas pekerjaannya sehari-hari
2. Menjamin kesehatan para pekerja
3. Sumber produksi harus dipergunakan dan dipelihara secara baik dan efisien

Keselamatan kerja bisa terwujud apabila tempat bekerja tersebut aman. Masalah keselamatan dan kesehatan kerja itu seperti ibarat nya kehidupan manusia, tanpa kita sadari dan tanpa di duga-duga kecelakaan kerja bisa saja terjadi meskipun kita sudah menggunakan peralatan keselamatan kerja. Selain itu

keselamatan dan kesehatan kerja merupakan program yang dibuat oleh pemerintah khusus untuk melindungi para pekerja agar si pekerja tetap bersemangat dalam pekerja karena sudah memperoleh perlindungan hukum yang sudah di cantumkan dalam peraturan oleh pemerintah. Kemudian menurut Agusmidah (2010:75), keselamatan dan kesehatan kerja yaitu perlindungan prventif yang dilakukan untuk mencegah terjadi nya kecelakaan dan timbulnya penyakit akibat dari pekerjaan tersebut.

Menurut mangkumanegara (2000:164), keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya serta pemikiran untuk menjamin kesempurnaan kebutuhan baik secara rohani maupun jasmani untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur.

Penyebab keselamatan kerja kurang terjaga yaitu :

1. Penuh nya barang-barang alat kerja
2. Tempat kerja yang terlalu sempit
3. Pembuangan limbah sembarangan
4. Alat kerja yang sudah rusak
5. Tidak menggunakan pengaman saat menggunakan mesin

Menurut Mathis dan Jackson (2002:245), keselamatan kerja mempunyai kaitan yang erat dengan keadaan fisik seseorang agar terhindar dari cedera yang didatangkan dari pekerjaan yang di lakukan oleh si pekerja. Selain itu keselamatan harus diutamakan sebelum di lakukan nya pekerjaan, sebaiknya harus di berikan himbauan terlebih dahulu bagi para pekerja oleh para pengusaha sebelum melakukan pekerjaan nya.

Menurut Silalahi dan Rumondang (1991:23), Keselamatan kerja adalah keselamatan yang dilakukan oleh si pekerja untuk menghindari akibat buruk yang akan menimpa si pekerja itu.

Kecelakaan di dalam bekerja itu biasanya berasal dari tempat yang dilakukan pekerjaan tersebut. Biasanya kecelakaan yang terjadi di dalam menjalankan industri adalah kecelakaan yang tidak dapat dipungkiri sehingga sulit di hindarkan karena bisa saja berasal dari kelalaian pekerja atau pun kelalaian dari si pengusaha (Samsudin, 1993:82).

Menurut Prinst (1994:160), Kecelakaan kerja merupakan suatu kecelakaan yang di alami oleh pekerja di saat pekerja melakukan aktivitas pekerjaannya baik secara langsung ataupun tidak langsung yang diberi imbalan upah/gaji oleh pengusaha.

Selain itu kecelakaan kerja merupakan dampak buruk yang dihadapi oleh si pekerja karena dapat menyebabkan hilangnya produktivitas kerja sehingga hilangnya pekerjaan yang tidak dapat terlaksana dengan baik dengan maksimum dikarenakan adanya hambatan yakni keselamatan kerja para pihak pekerja mengalami keterpurukan. Oleh karena itu keselamatan kerja merupakan pintu awal yang harus di pahami dan diperhatikan secara serius oleh pengusaha yang akan memberikan oleh para pekerja sehingga dapat menciptakan lapangan pekerjaan yang luas sehingga menekan angka pengangguran.

Menurut P.K (2003:4), Keselamatan kerja harus diadakan program nya yang mempunyai tujuan agar :

1. Melindungi keselamatan tenaga kerja
2. Menjamin keselamatan tenaga kerja
3. Sumber produksi efisien dan yang aman

Dalam memperhatikan kesehatan kerja perlu juga di perhatikan keselamatan pekerja yang diperlukan materi untuk merencanakan secara serius apabila sewaktu-waktu si pekerja terserang penyakit di dalam tempat bekerja.

Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang mempunyai tujuan agar para pekerja bisa terobati jika mengalami penyakit secara tiba-tiba, mental, sosial ataupun baik secara fisik, sehingga para pekerja dapat melakukan aktivitas pekerjaan secara maksimal. Selain itu kesehatan kerja juga mempunyai manfaat agar para pekerja terhindar dari penyakit yang akan menyerang kekebalan tubuh bagi si pekerja.

Menurut Soepomo (2018:56), Kesehatan kerja adalah serangkaian aturan-aturan untuk menjaga serta melindungi buruh dari hal-hal yang akan merugikan nya karena para pekerja melakukan pekerjaan.

Lalu kesehatan kerja dapat diartikan sebagai adapun hal yang harus di perhatikan pekerja agar tidak terjadi pemersaan dengan pengusaha seperti :

1. Membayar upah dengan sangat murah terhadap pekerja
2. Memperlakukan pekerja dengan sesuka hati
3. Tidak memperhatikan kondisi fisik si pekerja

Kesehatan kerja juga bisa dimasukan ke dalam perlindungan sosial karena berdasarkan aturan yang telah di tetapkan. Namun kesehatan kerja mempunyai sifat memaksa yakni :

1. Aturan yang berlaku di dalam nya bukan untuk melindungi kepentingan seseorang saja melainkan untuk melindungi kepentingan orang banyak termasuk masyarakat yang bekerja dan digaji oleh pengusaha
2. Kesehatan kerja mempunyai hak untuk melindungi hak-hak nya secara tersendiri

Ruang lingkup keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 1970 Pasal 2 meliputi :

1. Mengatur keselamatan kerja baik di darat, laut, tanah, permukaan air, di dalam air, dan di udara serta berada di wilayah kekuasaan hukum wilayah NKRI
2. Dll

Syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja yaitu untuk melindungi para pekerja dari bahaya yang akan mengancam kehidupan para si pekerja. Sudah seharusnya para pekerja merasakan kehidupan yang layak dengan cara pemberian upah yang wajar sehingga tidak ada lagi kesewenang-wenangan para pengusaha terhadap para pekerja.

Dengan demikian tujuan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja adalah:

1. Mengurangi risiko kecelakaan di dalam bekerja
2. Meningkatkan kesehatan para pekerja

Jadi keselamatan dan kesehatan kerja bagi para pekerja sangat di butuhkan guna untuk menjaga keselamatan pekerja dan mengurangi risiko terjadi nya korban kecelakaan di dalam bekerja.

## 2. Perlindungan Hukum

Perlindungan Hukum bertujuan bagi tenaga kerja untuk tercapainya masyarakat yang sejahtera. Kesejahteraan merupakan hak dari setiap pekerja, karena untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari dalam menjalani kehidupan.

Menurut Koesparmono (2016:14), Perlindungan tenaga kerja di bagi menjadi :

- a. Perlindungan Secara Sosial
- b. Perlindungan Secara Teknis
- c. Perlindungan Secara Ekonomis

Pekerja dalam melakukan pekerjaan adalah untuk mendapatkan upah. Kesejahteraan membantu para pekerja untuk bisa bekerja lebih gigih dan semangat lagi. Kemudian pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan social (Busro, 2018:116).

Kesejahteraan terbagi menjadi :

- a. Kesejahteraan Fisik
- b. Kesejahteraan Non-Fisik

Adanya 3 unsur dalam hubungan kerja antara lain :

- a. Kerja, adanya pekerjaan yang di perjanjikan
- b. Upah, ada hak dan kewajiban antara pekerja dengan penguasa/majikan yang memberikan upah atas pekerjaan yang telah di lakukan nya
- c. Perintah, ada nya perintah yakni yang berhak memberikan perintah dan melaksanakan perintah (Febrianti, Jurnal UIR Law Review, 25 April 2017:88).

Perlindungan hukum bagi pekerja meliputi :

- a. Bidang hubungan kerja
- b. Bidang jaminan sosial tenaga kerja
- c. Bidang keamanan kerja
- d. Bidang penempatan tenaga kerja
- e. Bidang kesehatan kerja (Shalihah, Jurnal Selat, 1 Oktober 2016:72)

### 3. Tenaga Kerja

Tenaga Kerja adalah orang yang sudah bisa melakukan pekerjaan dengan layak. Penegertian tenaga kerja secara spesifik juga telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dalam hal ini tenaga kerja adalah penduduk yang sedang mencari maupun sudah mendapatkan pekerjaan yang dapat diberikan imbalan berupa upah. Tenaga kerja di bedakan atas tiga tipe yaitu :

1. Tenaga Kerja Terampil
2. Tenaga Kerja Terdidik
3. Tenaga Kerja Kasar (Rusli, 2003:28)

Tenaga kerja juga dapat disebut juga dengan istilah buruh, selain itu imbalan berupa upah itu dapat diberikan secara perhari, perminggu ataupun perbulan. Tenaga kerja juga bisa terbagi dalam :

1. *Full Employed*
2. *Under Employed*
3. *Unemployed*

Berdasarkan Pasal 1 ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di dalam yaitu dalam hal ini orang merupakan subjek dari tenaga kerja sudah bisa melakukan pekerjaan secara layak sehingga dapat menimbulkan suatu hubungan kerja.

Selain itu tenaga kerja adalah setiap orang yang bisa atau mampu untuk melakukan pekerjaan atau orang yang bisa untuk menerima pekerjaan apapun asalkan pekerjaan itu halal dan dapat diterimanya sejumlah upah yang di berikan oleh pengusaha.

Kemudian seharusnya tenaga kerja harus diadakan nya pembangunan yang mempunyai tujuan untuk :

1. Menggunakan tenaga kerja secara maksimal
2. Membuka lapangan kerja secara merata
3. Memberikan perlindungan hukum bagi pekerja
4. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat bagi si pekerja

Dalam melaksanakan pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah diharapkan agar dapat melakukannya secara optimal sehingga banyak nya terbuka lapangan kerja sehingga tidak ada lagi pengangguran di negara indonesia ini.

## E. Konsep Operasional

Menurut Syafrinaldi (2017:12), Konsep operasional merupakan konsep yang berisikan mengenai batasan yang berhubungan dengan definisi atau istilah dan berkaitan dengan judul penelitian. Konsep operasinal diaplikasikan agar dapat memecahkan masalah.

Perlindungan Hukum adalah tindakan yang di lakukan untuk menghindari adanya kesewenangan-wenangan dalam melakukan suatu perbuatan yang kemudian pada akhirnya dapat menimbulkan akibat hukum (Marzuki, 2008:64).

Pekerja adalah seseorang yang mampu melakukan pekerja secara layak dan dapat di pertanggungjawabkan sehingga atas hasil pekerjaan yang dilakukannya tersebut dapat diberikan sejumlah upah/gaji oleh pengusaha (Soepomo, 2018:21).

Kapal Laut adalah adalah kapal yang bergerak di lautan yang mempunyai tujuan untuk mengantar penumpang atau pun untuk menjalankan sebuah usaha/bisnis serta mempunyai kelengkapan izin yang telah di sahkan (Soebekti, 2017:8).

PT. Harsasan Caya Abadi adalah perusahaan pelayaran Jasa Keagenan Kapal, Jasa Sewa Kapal dan Jasa Pelayaran (<https://harsasancayaabadi.com.cutestat.com/>, diakses pada tanggal 11 april 2019 pukul 16.00 WIB).

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Jenis dan Sifat Penelitian**

Jenis dan sifat penelitian yang penulis gunakan yaitu penelitian hukum sosiologis. Penelitian hukum sosiologis merupakan cara penelitian yang mempunyai kegunaan untuk mendapatkan fakta lapangan. Sedangkan penelitian ini sifatnya deskriptif analisis karena hasil yang didapatkan dari penelitian ini bisa digambarkan secara terang dan menyeluruh mengenai Perlindungan Hukum terhadap pekerja kapal laut pada PT.Harsasan Caya Abadi ditinjau Dari UU No.1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja. Dari data yang diperoleh diharapkan dapat memecahkan masalah yang sedang diteliti.

### **2. Lokasi Penelitian**

Di dalam melakukan lokasi sangat penting ditentukan karena untuk dapat memecahkan masalah yang sedang diteliti. Penulis melakukan penelitian di PT. Harsasan Caya Abadi yang berada di Tanjung Buton. Penulis melakukan penelitian agar bisa mendapatkan apakah kesehatan kerja dan keselamatan di PT tersebut sudah memenuhi standart atau tidak.

### **3. Populasi dan Sampel**

Menurut Syafrinaldi, (2017:15), Populasi adalah jumlah objek yang diteliti secara keseluruhan. Populasi yang sudah diteliti harus mempunyai sampel. Sampel adalah bagian dari populasi yang diteliti.

**Tabel I.1**  
**Populasi dan Sampel**

No	Jabatan	Populasi	Sampel
1	Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bengkalis	1 Orang	1 Orang
2	Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bengkalis	2 Orang	1 Orang
3	Legal PT. Harsasan Caya Abadi	2 Orang	1 Orang
4	Nahkoda Kapal TB Laut Raya 11	1 Orang	1 Orang
5	Juri Mudi Kapal TB Laut Raya 11	3 Orang	1 Orang
<b>Total</b>		<b>9 Orang</b>	<b>5 Orang</b>

**Sumber Data Olahan Lapangan Tahun 2018**

**4. Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis data :

- a. Data Primer adalah data yang pertama di dapat dari sumber utama melalui populasi dan sampel
- b. Data Sekunder adalah data yang kedua di dapat dari buku-buku literatur untuk mendukung penelitian ini
- c. Data Tersier adalah data yang terdapat sejumlah penjelasan dari data primer dan data sekunder.

**5. Alat Pengumpulan Data**

- a. Wawancara merupakan alat yang di gunakan untuk mengumpulkan data dengan cara melakukann Tanya jawab kepada responden secara langsung dengan permasalahan sesuai rumusan masalah yang penulis angkat.

- b. Observasi merupakan pengamatan yang dibuat oleh peneliti dengan cara mengumpul data dengan melihat fenomena di dalam masyarakat (Syafrinaldi, 2017:19).

## **6. Analisis Data**

Analisis data dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut, setelah data dikumpulkan baik data skunder, primer, dan dilakukan pemilihan menurut masalah pokok. Apabila data sudah di yakini untuk menjawab masalah pokok tersebut dianalisis dengan mengaitkan pada teori-teori atau aturan aturan yang berkaitan dengan penelitian yang penulis angkat (Syafrinaldi, 2017:20).

## **7. Metode Penarikan Kesimpulan**

Adapun dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penarikan kesimpulan yaitu metode deduktif yaitu dari data yang bersifat umum kearah khusus yang menjelaskan paragraph utama di kalimat utama dan adanya kalimat penjelas.

## BAB II

### TINJAUAN UMUM

#### A. Tinjauan Umum Tentang Hukum Ketenagakerjaan

##### 1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan adalah sebgaiian aturan yang menjadi dasar dan berlaku untuk mengatur hubungan kerja dengan tenaga kerja maupun pengusaha, tentang bagaimana sistem kerja dan kehidupan kerja yang berkaitan dengan hub kerja. (G. Karta Sapoetra dan Rience Indraningsih: 1998, 2).

Hukum ketenagakerjaan tidak hanya meliputi hubungan kerja dimana kerjaan yang dilakukan didasarkan oleh pimpinan, tetapi meliputi pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja harus ada tanggung jawab tiap kerjaan. Menurut Imam Soepomo Hukum Ketenagakerjaan adalah kumpulanperaturanperaturan, baik tidak tertulis maupun tertulis yang bertepatan dengan seorang pekerja dengan menerima upah (Sendjun Manulang: 2001, 1).

Hukum ketenagakerjaan itu mengtur pekerja dengan pengusaha dalam hub kerja. Dan berdasarkan beberapa pendapat para ahli hukum dapat disimpulkan beberapa unsur antara lain bahwa hukum tenaga kerja berbentuk tidak tertulis maupun tertulis, mengatur hubungan antara majikan dan pekerja dalam hal ini adanya upah atau balas jasa, mengatur perlindungan tenaga kerja, dan pengusaha.

Cakupan Ketenagakerjaan tidak sempit dan terbatas, kenyataan dalam prakteknya sangat kompleks dan multidimensi. karena itu, lebih baik hukum tenaga kerja tidak hanya mengatur hub kerja saja tetapi haruslah mengatur di luar hub

kerja namun masih di lingkup tenaga kerja. Sedangkan asas yang digunakan dalam hukum Ketenagakerjaan bertumpu pada Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa “pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Pada dasarnya asas ketenagakerjaan sesuai dengan asas khususnya asas demokrasi, asas adil dan merata serta pembangunan nasional” (Abdul Khakim: 2003, 6).

Hukum ketenagakerjaan untuk mencapai agar terlindaungnya pekerja dari sifat penguasa oleh pengusaha dan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan. Sedangkan menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan khususnya pasal 4 menegaskan bahwa tujuan pembangunan ketenagakerjaan meliputi mendayagunakan dan adanya pemerataan kesempatan kerja untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya serta memberdayakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi. (Sendjun Manulang: 2001, 2).

## **2. Pengertian Tenaga kerja**

Menurut Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Tenaga kerja adalah yang mampu memenuhi jada dan produksi bagi masyarakat yang mampu melakukan pekerjaan di atas dapat di sebut pekerja (Lalu Husni: 2005, 15). Sedangkan menurut Imam Soepomo adalah setiap orang yang bekerja dengan orang lain dan menerima sejumlah uang dari hasil kerjanya, Setiap orang yang menetap dalam suatu wilayah Negara, jadi disebut tenaga kerja dapat pula di sebut cukan tenaga kerja, dapat warga Negara dapat pula orang asing (Sehat Damanik: 2004, 2).

Pengertian Tenaga Kerja di atas sejalan dengan pengertian Tenaga Kerja pada umumnya dan berdasarkan konsepnya. Dapat dilihat para pekerja memiliki tingkatan atau jabatannya, dengan hak berlainan antara kelompok yang satu dengan yang lainnya, dan tujuan yang sama yaitu demi produktifitas perusahaan dan peningkatan kesejahteraan hidup dari yang bersangkutan dengan fungsi sesungguhnya (Sehat Damanik: 2004, 5).

Dengan penjelasan di atas yang dapat dikatakan pekerja yang telah memiliki pekerjaan. Penyamaan istilah pekerja dan buruh dapat dilihat dari Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat buruh atau pekerja menyandingkan kedua istilah tersebut. Di hapus atau diganti karena di artikan sangat jelek dan mengarah kepada perlawanan untuk pengusaha. Pada saat ini istilah buruh diganti menjadi pekerja (Lalu Husni: 2005, 20).

### **3. Asas dan Tujuan Hukum Ketenagakerjaan**

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 3 menyebutkan bahwa: “Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Asas ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional yakni asas demokrasi, asas adil dan merata Karena pembangunan Ketenagakerjaan menyangkut dan terkait dengan berbagai pihak antara lain Pemerintah, pengusaha, dan pekerja atau buruh oleh karena itu dalam pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dengan terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung.”

Sedangkan tujuan dari Hukum Ketenagakerjaan menurut Manulang adalah :

- a. Untuk melindungi tenaga kerja dari kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.
- b. Untuk melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.

Sedangkan tujuan pembangunan ketenagakerjaan menurut Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah :

- a. penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja.
- b. Memberikan kesejahteraan pekerja dalam perlindungan.
- c. Memberikan kelayakan bagi pekerja dan keluarganya.
- d. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.

#### **4. Macam-Macam Tenaga Kerja**

Menurut statusnya pekerja dibedakan menjadi tiga antara lain yaitu :

- a. Pekerja harian adalah memperkejakan sesuatu yang berbeda beda atau berubah ubah dengan menerima upah berdasarkan kehadirannya.
- b. Pekerja tetap adalah pekerja yang bekerja pada perusahaan/majikan dengan menetap dan menerima upah

- c. Pekerja borongan adalah pekerja yang bekerja pada suatu perusahaan dengan menerima upah berdasarkan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. (Abdul Khakim: 2003, 14).

## 5. Hak-Hak Tenaga Kerja

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 merupakan Undang-Undang Tenaga Kerja yang mengatur hak-hak tenaga kerja yaitu, pekerja memiliki hak menerima perlindungan dari segi keselamatan kerja dan kesehatan kerja (Pasal 86), tidak hanya tenaga kerja tetapi keluarganya berhak mendapatkan perlindungan (Pasal 99), Hak-hak sebagai tenaga kerja yaitu :

- a. “Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan atau meningkatkan dan atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
- b. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
- c. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak pengakuan kualifikasi kompetensi kerja perusahaan atau lembaga sertifikasi.
- d. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.
- e. Pekerja atau buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan selama saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- f. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.
- g. Pekerja atau buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan waktu kerja.
- h. Pekerja atau buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat dokter kandungan atau bidan.
- i. Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

1. Moral dan kesusilaan.
2. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
3. Keselamatan dan kesehatan kerja.
- j. Setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- k. Setiap pekerja atau buruh berhak membentuk dan menjadi anggota dan serikat pekerja atau serikat buruh.
- l. Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja atau buruh atau dan serikat pekerja atau serikat buruh dilakukan secara sah tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
- m. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

Sedangkan menurut Ridwan Halim hak tenaga kerja yaitu :

- a. Berbagai tunjangan atau dana bantuan yang menurut perjanjian akan diberikan oleh pihak majikan atau perusahaan kepadanya dan Fasilitas.
- b. selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak.
- c. sebagaimana telah diperjanjikan setelah ia melakukan kewajibannya yaitu membayar Imbalan kerja (gaji, upah dan sebagainya).
- d. Di berikan jaminan yang lebih dari pengusaha.
- e. seimbang antara dirinya dan kawan-kawanya dalam tugas dan penghasilannya masing-masing dalam angka perbandingan yang sehat dan Perlakuan yang adil.
- f. waktu dan Penjelasan dan kejelasan status, cara kerjanya pada majikan atau perusahaan kepentingannya selama hubungan kerja berlangsung

dan Jaminan perlindungan keselamatan diri. (Ridwan Halim: 2005, 45).

## 6. Kewajiban Tenaga Kerja

Tenaga kerja berkewajiban sebagai berikut :

- a. “Melaksanakan tugas dan kewajibanya sebagaimana telah diperjanjikan sebelumnya menurut kemampuannya dan sebaik-baiknya. (Pasal 1603 KUHPerduta).
- b. Melaksanakan tugas pekerjaanya sendiri, tanpa bantuan atau penggantian orang lain diluar ijin atau pengetahuan majikannya. (Pasal 1603 a KUHPerduta).
- c. Menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku di perusahaanya yang telah ditetapkan majikan berdasarkan Undang-Undang, perjanjian atau kebiasaan yang layak (Pasal 1603 b KUHPerduta).
- d. Melakukan tugas dan segala kewajibanya secara layak dalam arti menurut kepatutan dan kepantasan baginya untuk bertindak menurut keperluannya (Pasal 1604 d KUHPerduta).
- e. Melaksanakan tugas dan segala kewajibanya secara layak dalam arti menurut kepatutan dan kepantasan baginya untuk bertindak menurut keperluannya” (Pasal 1604 d KUHPerduta) (Ridwan Halim: 2005, 4).

## 7. Hubungan kerja

Menurut Imam Soepomo Hubungan Kerja adalah hubungan yang terjadi setelah adanya perjanjian yang dibuat antara pengusah adan pekerja. Dimana

pihakpekerj abersedia melakukan pekerjaan dan menerima upah yang diberikan pengusaha dan pengusaha bersedid amembayar gaji yang telah diperjanjikan. (Zaeni Asyhadie: 2007, 3). Sedangkan menurut Lalu Husni, Hubungan Kerja adalah terjalinnya antar pekerj adnegan pengusaha melalui perjanjian, yaitu suatu pihak satu bersedia mengikatkan dint=rinya denga pihak yang lain denga menerima upahdan si pengusaha sanggup mempekejakan denagn memberikan sejumlah upah(Zaenal Asikin: 2004, 65).

Perumusan hubungan kerja dalam UndangUndang No. 13 Tahun 2003, yaitu “hubungan kerja ada setelah dibuatnya suatu perjanjian kerja. Perjanjian kerja dalam Pasal 1601a KUH Perdata disebut dengan persetujuan perburuhan, yaitu Persetujuan dengan mana pihak yang satu si buruh mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak lain, si majikan untuk waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah” (Zaeni Asyhadie: 2007, 3).

Dalam perjanjian kerja terdapat unsur unsur yang terkandaung di dalamnya dapat kita lihat adapun unsur unsurnya adalah:

- a. Adanya upah Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima oleh pekerja atau buruh selama ia melaksanakan pekerjaanya Adanya pekerjaan Dalam suatu perjanjian kerja, pekerjaan merupakan unsur yang terpenting karena pekerjaan merupakan prestasi yang diperjanjikan oleh pekerja/buruh.Adanya perintah/petunjuk dari pengusaha Perintah atau petunjuk dari pengusaha juga merupakan unsur yang utama dalam suatu hubungan kerja karena dengan adanya unsur perintah atau petunjuk dari pengusaha inilah, suatu “hubungan”

itu dapat dikategorikan suatu hubungan kerja. (Zaeni Asyhadie: 2007, 5).

Karena Jaminan sosial umumnya berkaitan dengan sistem pembayaran upah kepada pekerja/buruh, berikut secara ringkas akan diuraikan sistem pembayaran upah dalam hukum kerja (hukum ketenagakerjaan Bidang hubungan kerja). Ada beberapa jenis atau sistem pembayaran upah, diantaranya adalah :

- a. Sistem upah jangka waktu Dengan sistem upah jangka waktu ini pembayarannya dilakukan dengan sistem jangka waktu tertentu misalnya harian, mingguan, bulanan. Dalam kaitanya dalam pembahasan jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana diatur dalam UU No. 3 Tahun 1992 yang menjadi patokan dalam pembayaran iuran peserta jaminan sosial adalah sistem pembayaran upah secara bulanan dengan demikian ;
  1. Jika pekerjaan tergantung dari keadaan cuaca yang upahnya didasarkan pada upah borongan, maka upah sebulan dari rata-rata dua belas bulan terakhir
  2. Jika upah dibayarkan secara harian, maka upah sebulan sama dengan upah sehari dikalikan tiga puluh
  3. Jika upah dibayarkan secara borongan atau satuan maka upah sebulan dihitung dari upah rata-rata tiga bulan terakhir.
- b. Dengan sistem pembayaran di perundingkan sistem pembayaran upah dengan nantinya ketua kelompok akan membagikan kepada para

anggota dan cara memberikan upah kepada pengurus suatu kelompok pekerja tertentu

- c. Pada umumnya pembayaran upah pada pekerja borongan untuk mengubah sistem jangka waktu dengan hasil pekerjaannya tidak memuaskan. Hasil yang di pekerjaan pekerja borongan dapat diukur misalnya diukur dari banyaknya, beratnya, dan sebagainya. (Zaeni Asyhadie: 2007, 11).

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

### **1. Pengertian dan Landasan Hukum Keselamatan Kerja**

Pengertian keselamatan kerja adalah “keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahan, landasan kerja dan lingkungan kerja serta cara-cara melakukan pekerjaan dan proses produksi). Keselamatan kerja merupakan dari, oleh dan untuk tenaga kerja, setiap orang dan masyarakat yang mungkin akan terkena dampak dari suatu proses produksi industri.” Adanya metode keselamatan kerja baik untuk mencegah hal hal termasuk kategori kecelakaan yang menimbulkan kerugian yaitu kematian maupun kerusakan peralatan dan kerugian harta benda dan mesin dan kerusakan lingkungan yang secara luas cacat, serta luka/cidera, (Tarwaka, 2008: 4).

Telah jelas diatur dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak mendapat perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan

kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.” Dalam hal ini yaitu untuk mendapatkan jaminan perlindungan serta dapat meningkatkan kualitas produksi untuk kenyamanan bersama.

## **2. Syarat Keselamatan Kerja**

Dalam hal ini keselamatan kerja dapat dilihat dengan keselamatan sarana produksi dan manusia dan cara kerja, serta kondisi (Soehatman Ramli, 2010: 28). Dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja secara baik formal maupun informal, dimanapun berada dalam upaya memberikan perlindungan keselamatan dan kesehatan semua orang yang di tempat kerjanya tegas dan jelas menetapkan syarat-syarat keselamatan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap orang atau badan yang menjalankan usaha. (Tarwaka, 2008: 4).

Adapun persyaratannya menurut Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja adalah sebagai berikut :

- a. mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran;
- b. mencegah dan mengurangi kecelakaan.
- c. mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;
- d. memberi pertolongan pada kecelakaan;
- e. memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya;
- f. mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar radiasi, suara dan getaran;
- g. memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja;

- h. memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai;
- i. mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi dan penularan.
- j. memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban;
- k. menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik;
- l. menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup;
- m. mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang;
- n. memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya;
- o. mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang;
- p. mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan;
- q. menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.
- r. mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya;

Di samping syarat-syarat keselamatan kerja sesuai Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja di atas, “juga dilengkapi syarat keselamatan kerja dalam perencanaan, pembuatan, pengangkutan, peredaran, perdagangan, pemasangan, pemakaian, penggunaan, pemeliharaan dan penyimpanan bahan, barang, produk teknis dan aparat produksi yang mengandung dan dapat menimbulkan bahaya kecelakaan.”

Dalam hal ini mencakup beberapa prinsip yang meliputi bahan, bidang konstruksi, pemberian label guna menjamin keselamatan barang-barang itu sendiri, pembuatan, keselamatan tenaga kerja yang melakukannya dan keselamatan umum, dan pengolahan, pengujian perlengkapan alat perlindungan, dan pengepakan, pengesahan. Syarat inilah yang tercantum dan diatur dalam Pasal 4 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

### **3. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja dan Pengusaha**

Yang menjadi pihak bertanggung jawab sebagai pengusaha atas keselamatan dan kesehatan kerja tenaga kerja di tempat kerja. Adapun yang menjadi tanggung jawab pengusaha yaitu :

- a. Bagi pekerja yang baru memulai pekerjaannya pengusaha harus memenuhi kewajibannya di antaranya:
  1. Diharuskan ada alat perlindungan .
  2. Dilihat dari tingkah laku pekerja.
  3. Pengecekan fisik dilakukan secara rutin.
  4. Kondisi dan bahaya yang dapat timbul di tempat kerja;
- b. Bagi pekerja dalam masa kerjanya pengusaha harus memenuhi kewajibannya di antaranya :
  1. Melakukan pemberitahuan terhadap kecelakaan dan membantu pembinaan, penanggulangan kebakaran, pemberian pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K), peningkatan usaha Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada umumnya.

2. Cek fisik dan mental harus dilakukan secara berkala
3. Menyiapkan perlengkapan safety atau perlengkapan keselamatan
4. Memasang demo atau gambar mengenai keselamatan dalam bekerja
5. Memberi tahu jika terjadi kebakaran, adanya gangguan penyakit yang disebabkan di tempat kerja oleh departemen tenaga kerja, dan termasuk peledakan.
6. Diberikan jumlah biaya yang ditetapkan departemen tenaga kerja. Membayar biaya pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja ke Kantor Perbendaharaan Negara
7. Mematuhi seluruh aturan kesehatan dan keselamatan kerja berdasarkan aturan yang telah diberitahukan petugas (Lalu Husni, 2005: 134).

Adapun kewajiban dalam mencapai keselamatan dan kesehatan pekerja berdasarkan Pasal 12 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja adalah :

1. Memakai alat perlindungan diri yang diwajibkan.
2. Memenuhi dan menaati persyaratan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang berlaku di tempat kerja.
3. Menjelaskan keterangan yang benar apabila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Sedangkan hak-hak yang diperoleh tenaga kerja adalah :

1. Yang diwajibkan tidak memenuhi persyaratan, kecuali dalam hal khusus ditetapkan lain oleh pegawai pengawas dalam batasbatas yang masih dapat dipertanggungjawabkan. Menyatakan keberatan apabila syarat Kesehatan dan Keselamatan Kerja serta APD (alat perlindungan diri)
  2. Agar dilaksanakannya prosedur Kesehatan Kerja dan Keselamatan yang diwajibkan di tempat kerja atau Meminta kepada pimpinan.
- 4. Potensi Bahaya yang Menyebabkan Kecelakaan Kerja**
- “Keselamatan kerja erat kaitannya dengan kecelakaan kerja, yakni suatu kejadian yang tidak dikehendaki dan sering tidak terduga yang dapat menimbulkan kerugian baik waktu, harta benda atau properti maupun korban jiwa yang terjadi di dalam suatu proses kerja industri atau yang berkaitan dengan hal tersebut.” Unsur-unsur kecelakaan kerja adalah sebagai berikut :
- a. Tidak diduga semula, atau diharapkan, karena setiap peristiwa kecelakaan kerja akan selalu disertai kerugian baik fisik maupun mental..
  - b. Selalu menimbulkan kerugian dan kerusakan, yang sekurang-kurangnya menyebabkan gangguan proses kerja
  - c. Tidak diinginkan karenatidak adanya unsur kesengajaan atau direncanakan (Tarwaka, 2008: 5).

Kecelakaan dapat terjadi apabila dalam tempat kerja dan saat proses produksi dan terjadi secara bersamaan. Dari pendapat para ahli kecelakaan dapat terjadi

dengan sendirinya, dan bisa juga terjadi beberapa faktor dan terjadi sekaligus.

Yang menjadi penyebabnya dapat dilihat sebagai berikut :

a. Asal mula atau Sebab dasar

Terjadinya pastilah dikarenakan sebab dasar yang dapat diurai di bawah ini :

1. Partisipasi atau Komitmen baik dari pimpinan atau dari pihak perusahaan dapat menertibkan kesehatan pekerja;
2. Kondisi tempat kerja, sarana kerja dan lingkungan kerja., dan
3. Manusia atau para pekerjanya sendiri

b. Sebab Utama

Adanya penyebab utama dari kecelakaan meliputi persyaratan keselamatan dan faktor kurangnya pengaplian dari prosedur (*Substandards*). Meliputi sebagai berikut:

1. Faktor manusia jika terjadi tindakan (*unsafe action*). Adanya unsur tindakan berbahaya dari pekerja dapat terjadi karena:
  - a) Tingkah laku yang hiper menjadi tidak kondusif (*unsafe attitude and habits*) Ketidakfungsian tubuh karena cacat yang tidak nampak (*bodily defect*)
  - b) Keterampilan kerja yang kurang dan pengetahuannya (*lack of knowledge and skill*)
  - c) Kelelahan dan kejenuhan (*fatigue and boredom*)

- d) Ketidakmampuan bekerja secara normal (*inadequate capability*)
  - e) Tidak mengerti dengan sistem baru (*confuse and stress*)
  - f) Adanya penurunan dari kondisi pekerja (*difficulty in concentrating*)
  - g) Kurang terampil dalam mesin baru (*lack of skill*)
  - h) Semangat kerja yang di keluarkan oleh tenaga kerja (*improper motivation*)
  - i) Sikap masa bodoh dari tenaga kerja (*ignorance*)
  - j) Sikap kecenderungan mencelakai diri sendiri, dan sebagainya.
  - k) Kurangnya kepuasan kerja (*low job satisfaction*)
2. Kondisi tidak aman atau Faktor lingkungan (*unsafe condition*).  
Lingkungan diartikan sebagai fisik dar lingkungan (pesawat,mesin, ,bahan dan lingkungan, peralatan tempat kerja) pengalaman manusia yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja., dan faktor-faktor yang berkaitan dengan penyediaan fasilitas
3. sarana pendukung kerja dan Interaksi manusia.  
sarana pendukung kerja kebolehan dan keterbatasan manusia harus sudah dilaksanakan sejak perencanaan dan Dengan demikian, penyediaan sarana kerja yang sesuai dengan

kemampuan. Apabila interaksi tidak dilakukan dengan baik maka akan timbul kecelakaan kerja.

c. Komponen peralatan kerja

Perlengkapan kerja haruslah dijaga dan dirawat, dan dapat di gunakan dengan baik sehingga tidak berpotensi bahaya.

d. Komponen lingkungan kerja

Faktor tata letak haruslah dipertimbangkan , kebersihan, lingkungan kerja seperti, penerangan, kelembaban, intensitas suhu, vibrasi ventilasi, kebisingan, dll kesehatan dan keselamatan kerja tenaga kerja yang sangat mempengaruhi kenyamanan.

e. Organisasi kerja

Adanya tim menajemen untuk penanggulangan sistem kerja di dalam suatu perusahaan. Adanya menajemen pekerja sangat bagus dalam memantau pekerjanya jika terjadi kecelakaan kerja. Adanya struktur pekerja lebih memudahkan untuk pengenalan dan pengendalian potensi yang akan mengakibatkan bahaya.

## 5. Pengertian dan Landasan Hukum Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja “sebagai suatu aspek atau unsur kesehatan yang erat kaitannya dengan lingkungan kerja dan pekerjaan, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi efisiensi dan produktivitas kerja. Terdapat beberapa pengertian kesehatan kerja, Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang

sempurna baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal” (Lalu Husni, 2005: 140).

(*occupational health*) Kesehatan kerja adalah “bagian dari ilmu kesehatan atau kedokteran yang memelajari bagaimana melakukan usaha preventif dan kuratif serta rehabilitatif, terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum dengan tujuan agar pekerja memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya baik fisik, mental dan sosial” (Tarwaka, 2008: 22).

Secara garis besar dalam Pasal 164-Pasal 166 UndangUndang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan mengatur mengenai :

- a. “Beban kerja, upaya kesehatan kerja pada hakikatnya merupakan penyerasian kapasitas kerja dan lingkungan kerja, Pelayanan kesehatan kerja adalah pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pekerja sesuai dengan jaminan sosial tenaga kerja dan mencakup upaya pencegahan penyakit, penyembuhan penyakit dan pemulihan kesehatan, peningkatan kesehatan. persyaratan bahan baku dan proses kerja serta persyaratan tempat atau lingkungan kerjaAgar diperoleh produktivitas kerja yang optimal, sejalan dengan program perlindungan tenaga kerja.kesehatan kerja diselenggarakan dengan maksud setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan diri sendiri dan masyarakat sekelilingnya. Syarat kesehatan kerja meliputi persyaratan kesehatan pekerja baik fisik maupun psikis sesuai dengan jenis pekerjaannya.

- b. Tempat kerja yang wajib menyelenggarakan kesehatan kerja adalah tempat kerja yang mempunyai resiko bahaya kesehatan, mudah terjangkit penyakit atau mempunyai tenaga kerja paling sedikit 10 (sepuluh) orang.”

Adapun penyelenggaraan keselamatan bertujuan agar:

- a. Melakukan pencegahan dari penyebab kondisi lingkungan.
- b. Melindungi dari kecelakaan kerja.
- c. Bijak menetapkan pekerja sesuai dengan kondisi fisik dan psikis pekerja.
- d. Membantu memelihara dan meningkatkan kesehatan bagi pekerja dalam memantau mental, fisik dan sosial di tempat kerja.

## **6 Penyakit Akibat Kerja**

Dalam hubungan kerja dapat terjadi penyakit yang dapat di tentukan maupun tidak tertentu maksudnya “Penyakit yang timbul akibat hubungan kerja adalah penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan atau lingkungan kerja (Pasal 1 Keppres No 22 Tahun 1993 tentang Penyakit yang Ditimbulkan Akibat Kerja).”

Karakteristik dari penyakit berdasarkan dari proses yang lambat dan kecelakaan terjadi akibat terjadinya secara cepat. Yang dapat mempengaruhi keselamatan pekerja dari tempat yang berbahaya. Untuk mengetahui potensi berbahaya perlunya pengenalan atau pemberitahuan secara berkala agar tidak timbul penyakit. Inilah penyakit yang berpotensi berbaya sebagai berikut:

- a. Potensi Bahaya Fisik

Dapat menjadi bahaya dengan tepaparnya, misalnya: “terpapar kebisingan intensitas tinggi, suhu ekstrim (panas,dingin), intensitas penerangan kurang memadai, getaran, radiasi, dll.”

b. Potensi Bahaya Kimia

Dikategorikan bahaya dengan menggunakan bahan kimia yang di pakai tidak menggunakan alayt perindung “Terjadinya pengaruh dari bahaya kimia ini terhadap tubuh tenaga kerja tergantung dari jenis bahan kimia, bentuk potensi bahaya (debu, gas, uap, asap, dll), daya racun bahan (toksitas), cara masuk ke tubuh, dll.”

c. Potensi Bahaya Biologis

Yang berasal dari atau bersumber pada tenaga kerja yang menderita penyakit-penyakit tertentu, Potensi bahaya timbul darikondis udara yang tidak sehat di lingkungan pekerja: “TBC, Hepatitis A/B, aids, dll ataupun yang berasal dari bahan-bahan yang dipergunakan dalam proses produksi.”

d. Potensi Bahaya Fisiologis

Dalam melakukan pekerjaan sera peralatan kerja. Maksudnya dari aspek kesehatan pekerja yang menurun sehingga berpotensi kluarnya dari norma ergonomi yang di berlakukan, “Termasuk dalam potensi bahaya fisiologis ini antara lain: sikap dan cara kerja yang tidak sesuai, pengaturan kerja yang tidak tepat, beban kerja yang tidaks esuai dengan kemampuan pekerja ataupun ketidakserasian antara mesin dan manusia.”

e. Potensi Bahaya Psikologis

Dikategorikan psikologi pekerja tidak mampu menghadapinya dan kurangnya perhatian dari perusahaan seperti: “penempatan tenaga kerja yang tidak sesuai dengan bakat, minat, kepribadian, motivasi, temperamen atau pendidikannya, sistem seleksi dan klasifikasi tenaga kerja yang tidak sesuai, kurangnya ketrampilan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya sebagai akibat kurangnya pelatihan yang diperoleh, serta hubungan antara individu yang tidak harmoni dan tidak serasi dalam organisasi kerja yang kesemua potensi ini dapat menimbulkan stress akibat kerja.”

f. Potensi Bahaya dari Proses Produksi

dikategorikan berpotensi berbahaya apabila yang di timbulkan dari kegiatan produksi, yang sangat tergantung dari: “bahan dan peralatan yang dipakai, kegiatan serta jenis kegiatan yang dilakukan” (Tarwaka, 2008: 24).

**C. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja Laut**

Memberi pengertian perjanjian sebagai berikut :

"Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana pihak yang satu berjanji kepada pihak yang lain untuk melaksanakan suatu hal" (C. T. Kansil, 1985: 188).

Sedangkan menurut R. Subekti, yaitu :

"Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal" (R. Subekti, 2002: 2).

Pengertian perjanjian kerja menurut Pasal 1601 (a) KUHPdata sebagai berikut :

"Perjanjian kerja adalah suatu persetujuan bahwa pihak ke satu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu".

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni :

"Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak".

Berdasarkan rumusan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, KUHPerdata, dan pendapat ahli hukum C. T. Kansil dan R. Subekti mengenai perjanjian kerja, ternyata bahwa "rumusan-rumusan tersebut mengandung unsur-unsur yang sama, yaitu dengan diadakannya perjanjian kerja maka timbullah hubungan antara majikan dan buruh yang menunjukkan kedudukan hukum kedua belah pihak yang pada dasarnya memberikan hak kepada buruh untuk menerima upah atas penunaian kerja sesuai waktu yang telah disepakati dan memberikan kewajiban kepada majikan untuk membayar upah atas penunaian kerja oleh buruh."

Perjanjian kerja laut menurut Pasal 1 (5) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2000 "Perjanjian Kerja Laut adalah perjanjian kerja perorangan yang ditandatangani oleh pelaut Indonesia dengan pengusaha angkutan di perairan".

## **D. Tinjauan Umum Tentang Kabupaten Bengkalis**

### **1. Sejarah Kabupaten Bengkalis**

“Berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1956 (Lembaran Negara Nomor 25 Tahun 1956), Kabupaten Bengkalis merupakan wilayah kabupaten yang terluas nomor satu di Provinsi Riau. Kabupaten Bengkalis dengan ibukotanya Bengkalis dipimpin oleh seorang Bupati Kepala Daerah Tingkat II.”

“Provinsi Riau itu sendiri termasuk salah satu provinsi paling kaya di Indonesia. Kekayaannya meliputi hasil pertambangan minyak bumi, batu bara, hutan, hasil-hasil perkebunan seperti kelapa sawit, karet, hasil-hasil laut serta sungai, dan sebagainya. Sedangkan sumbangan Propinsi Riau ke pusat setiap tahunnya hampir mencapai jumlah 59,6 triyun.”

Salah satunya, untuk minyak saja Riau menyumbang sekitar 50% produksi nasional. Bahkan, Riau termasuk tiga propinsi terkaya di Indonesia dengan pendapatan 3,7 trilyun, di bawah Jawa Barat (5,2 trilyun), dan Jatim (4,3 trilyun). Provinsi Riau menjadi salah satu provinsi andalan untuk pemasukan kas negara.

“Berdasarkan sumber sejarah, pada tahun 1678, daerah ini menjadi tempat pertemuan pedagang-pedagang Melayu, Jawa, Arab yang membawa barang dagangannya bersama dengan pedagang-pedagang Bengkalis pada masa lalu memegang peranan penting dalam sejarah. Berdasarkan cerita rakyat yang ada, dimulai pada tahun 1645, Bengkalis hanya merupakan kampung nelayan. Dari Palembang, Jambi, Indragiri, Aceh, Kedah, Perak, Kelong, Johor, Penang, Petani, Siam, Kamboja, Kocin, Cina dan orang-orang Minangkabau yang mendiami

Sumatera dan datang ke sana untuk mengambil garam, beras, dan juga ikan (terubuk) yang banyak ditangkap oleh orang-orang Selat.”

Di Bengkalis inilah, pada tahun 1717 Bengkalis dijadikan sebagai baris penyerangan terhadap Johor oleh Raja Kecil Raja Kecil menyusun kekuatan angkatan perang. Dalam perkembangannya. Raja Kecil bergelar Sultan Abdul Jalil Rahmat Syah (1723-1748). Daerah kekuasaannya meliputi Perbatinan Sejahleh, Perbatinan Senapelan, Perbatinan Perawang, Perbatinan Sakai Perbatinan Gasib,, Perbatinan Petalang, Perbatinan Senggoro, Perbatinan Merbau, Perbatinan Tebing Tinggi, Perbatinan RangsangKepenghuluan Rempah dan Kepenghuluan Betung, Kepenghuluan Siak Kecil, Kepenghuluan Siak Besar,.Selanjutnya, Raja Kecil mendirikan Kerajaan Buntan yang kemudian disebut Kerajaan Siak pada tahun 1723.

Saat didirikannya Kerajaan Siak tersebut Bengkalis dan Bukit Batu dijadikan pos terdepan dalam rangka pertahanannya dengan pimpinan Datuk Laksamana Raja Di Laut. Datuk Laksamana Raja Dilaut membangun armada yang kuat serta membuat kapal-kapal perang yang dilengkapi dengan senjata yang didatangkan dari negara-negara Islam.

Selanjutnya, saat Bengkalis berada pada kekuasaan Belanda, Bengkalis dijadikan ibukota Keresidenan Sumatera Timur. Namun demikian, ibukota dipindahkan belanda menjadi bengkalis ke medan. Sedangkan saat pendudukan Jepang, Bengkalis dijadikan ibukota Bengkalis Bun. Sesudah perpindahan tersebut Bengkalis dijadikan ibukota Afdeling Bengkalis sampai akhir kekuasaan Belanda di Indonesia.

Pada saat itu, Sementara itu, perjuangan masyarakat Bengkalis untuk mempertahankan kemerdekaan mencapai puncaknya ketika Belanda berhasil menduduki Bengkalis kembali pada tanggal 30 Desember 1948. Belanda mendapat perlawanan yang cukup sengit dari masyarakat Bengkalis

Selain itu masih terdapat kapal Roro yakni kapal yang dapat mengangkut barang dan kendaraan roda empat. Sarana transportasi dari Pulau Sumatera ke daerah ini dapat menggunakan kapal penumpang (ferry) yakni dari Pekanbaru, Pakning, dan Dumai. Dengan demikian para penumpang menunggu kapal sesuai jadwal yang sudah ditentukan. Artinya, “bahwa untuk menuju ke Bengkalis sebagai pusat pemerintahan Kabupaten Bengkalis tidak ada kesulitan, hanya saja jadwalnya masih terbatas karena kapal penumpang maupun barang hanya satu sampai dua kali saja sehari.”

Yang berkaitan dengan itu, Kabupaten Bengkalis, wilayah administrasinya sebagian besar berada di Pulau Sumatera, namun ibukotanya berada di Pulau Bengkalis. Harganya yang mahal membuat para pemburu ikan berlomba-lomba mencarinya sehingga sangat mengancam perkembangan ikan ini. Kota Bengkalis sendiri terkenal dengan sebutan Kota Terubuk. Terubuk merupakan jenis ikan yang sangat terkenal terutama pada masa Datuk Laksamana, sedangkan pada saat ini semakin sulit ditemukan. Kota Bengkalis senantiasa di kunjungi orang-orang dari Pulau Sumatera untuk urusan pemerintahan (surat-surat izin dan lain sebagainya).

Untuk menempuh selat bengkalis haruslah melalui aliran sungai siak. Untuk mencapai ibukota provinsi digunakan dua jalur transportasi yaitu laut dan

darat, dengan jarak tempuh sekitar 4 jam perjalanan. Sedangkan jalur darat ditempuh melalui Selat Bengkalis menuju Dumai atau dapat juga melalui Buton atau Pakning dan dilanjutkan menggunakan transportasi darat ke Pekanbaru. Jarak kota Bengkalis dengan ibukota Provinsi (Pekanbaru) sejauh 173 km.

Di pinggir pantai jenis tanah liat lumpur, namun di bagian tengahnya terdapat jenis tanah rawa rawa. Jika terjadi musim hujan di Bengkalis air membawa tanah ke tengah. Siklus kota ini sangat berbeda, yakni bagian tepi pantai seharusnya lebih rendah ketimbang yg di tengah. Dalam hal ini pulau yang di tengah di lapiasi gambut yang mencapai 2 meter. Di Bengkalis terdapat hutan rawa namun saat ini hutan rawa semakin berkurang. Bagian tengahnya lebih rendah dan bagian tepinya lebih tinggi (bentuk pulau Bengkalis cekung). (Hasan Junus, 2002: 2-6).

## 2. Visi dan Misi

Visi, yaitu :

“Terwujudnya Kabupaten Bengkalis Sebagai Model Negeri Maju Dan Makmur Di Indonesia”.

Misi, yaitu :

- a. Terwujudnya penyediaan infrastruktur yang berkualitas untuk kesejahteraan rakyat.
- b. Terwujudnya pengelolaan seluruh potensi daerah dan sumber daya manusia untuk kemakmuran rakyat.

- c. Kabupaten Bengkalis akan dibagi menjadi empat pusat kegiatan pembangunan secara spesial, Dalam rangka menjadikan Kabupaten Bengkalis sebagai negeri yang maju dan makmur, yakni :
- 1) Gerbang Laksamana. Fokus menjadikan Kecamatan Bukit Batu dan Kecamatan Siak Kecil sebagai Kawasan Industri Pelabuhan ekspor-impor, pusat pengembangan, Wisata Religius,
  - 2) Gerbang Utama. Pusat Pendidikan Terpadu dan Pusat Pengembangan Budaya Melayu Serumpun, Fokus menjadikan Pulau Bengkalis sebagai Pusat Pemerintahan.
  - 3) Fokus menjadikan Kecamatan Mandau dan Kecamatan Pinggir sebagai Pusat Peternakan, Pengembangan Ketenagakerjaan, Industri, Perdagangan, Pertambangan, , Perkebunan dan Pertanian Gerbang Permata,
  - 4) perkebunan, peternakan dan pertanian maju dan lebih merakyat.
  - 5) Gerbang Pesisir. Fokus untuk menjadikan Pulau Rupat sebagai pusat pariwisata unggulan perkebunan, daerah, perikanan.kelautan dan peternakan.
- d. Terwujudnya pemerintahan yang transparan, bertanggungjawab serta dapat melaksanakan kepemimpinan dengan bijak, dan berwibawa, ikhlas dan berani.

### 3. Arti Lambang Bengkalis



Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Bengkalis Nomor 16 tahun 1989 tentang Lambang Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Bengkalis, yaitu : adapun penjelasan bentuk dan bagiannya dapat dilihat, yaitu :

- a. Perahu layar dengan layar terkembang dan laut yang bergelombang lima;
- b. Rotan yang melingkar seluruh Lambang dengan jumlah ruas 17;
- c. Ikan Terubuk dengan jumlah sisik 45;
- d. Pohon Para dengan 4 helai daun, sehingga berjumlah 8;
- e. Pohon Rumbia dengan 4 pelepah.

Warna Utama yang dipakai adalah Hijau Muda disamping menggunakan warna kuning, putih, biru tua dan hitam, Pemberian warna lambang, yaitu :

- a. Ikan Terubuk adalah warna kuning.
- b. Perahu layar dengan layar terkembang dan laut yang bergelombang lima adalah warna putih;
- c. Rotan yang melingkari seluruh Lambang adalah warna kuning;
- d. Pohon Para dengan 4 helai daun, adalah warna biru tua;
- e. Pohon rumbia dengan 4 pelepah, dan

Arti Lambang, yaitu :

- a. Perahu layar dengan layar terkembang melambangkan sarana utama perhubungan dan pengambilan hasil laut. serta gelombang lima lapis melambangkan Pancasila sebagai Dasar Negara Republik Indonesia, Berarti lambing wilayah perairan yang terdiri dari pada laut dan sungai.
- b. Rotan melingkar yang berjumlah 17 ruas mengingatkan tanggal Proklamasi dan Melambangkan Persatuan dan Kesatuan Penduduk Daerah;
- c. mengingatkan tahun Proklamasi, dan melambangkan wilayah perairan penghasil ikan berarti lambang hasil laut yang potensial Ikan Terubuk dengan jumlah sisik 45
- d. Pohon Para dan Pohon Rumbia melambangkan kesuburan tanah sebagai penghasil pangan yang potensial, dan melambangkan pertumbuhan ekonomi yang tinggi, masing-masing terdiri dari 4 pelepah dan 4 helai daun sehingga berjumlah 8, dan untuk hubungan perdagangan ke luar Daerah dan mengingatkan pada bulan Proklamasi berarti lambang ketahanan pangan dimasa sulit;  
(<https://bengkaliskab.go.id/>).

## BAB III

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Di Bidang Perkapalan Pada PT. Harsasan Caya Abadi Di Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis

Dalam hal ini peranan tenaga kerja memiliki kedudukan, dalam diperlukan pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan memperlakukan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan, pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peransertanya dalam pelaksanaan pembangunan nasional. Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. “Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis, serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja. Dalam rangka pelaksanaan perlindungan terhadap tenaga kerja, pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan” (G. Kertasapoetra, 1996: 1).

Berdasarkan wawancara penulis dengan Bapak Ona Aritonang, selaku Karyawan PT. Harsasan Caya Abadi sekaligus selaku Nahkoda Kapal Tug Boat (TB) Laut Seraya 11 menyebutkan bahwa, Saya sudah bekerja di PT. Harsasan Caya Abadi sebagai nahkoda lebih kurang 6 (enam) Tahun (Ona Aritonang, Wawancara, 1 Agustus 2019).

Terhadap anak buah kapal, kewenangan Nakhoda ditentukan dalam Pasal 386 KUHD, sebagai berikut :

“Nakhoda mempunyai kekuasaan untuk melaksanakan tata-tertib terhadap anak kapal, Untuk mempertahankan kekuasaan itu dapatlah ia mengambil tindakan-tindakan yang se/ayaknya diperlukan” (Pasal 386 KUHD).

Kitab Undang-Undang Hukum Dagang membedakan anak buah kapal menjadi, Perwira kapal adalah :

“Mereka yang oleh daftar anak kapal itu diberikan tingkat sebagai perwira, sedangkan Kelasi adalah semua anak kapal lainnya”.

Demikian diatur dalam Pasal 341 ayat (2) dan (3) KUHD. Kemudian menurut Pasal 341 ayat (4) KUHD, mereka bersama yang berada di atas kapal selain Nakhoda disebut dengan Penumpang.

Dengan demikian Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran memberikan pengertian yang sama antara Anak Buah Kapal, dengan Awak Kapal. Pasal 1 angka 42 Anak Buah Kapal menurut Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran, adalah “Awak kapal selain Nakhoda”.

Karena Nakhoda lerikal perjanjian kerja laut dengan pengusaha kapal seperti ditentukan dalam Pasal 395 KUHD Nakhoda walaupun berkedudukan sebagai pemimpin di atas kapal, ia sebelumnya merupakan buruh/karyawan dari pengusaha pelayaran,:

“Yang dinamakan perjanjian kerja laut ialah perjanjian yang dibuat antara seorang pengusaha kapal disatu pihak dan seorang buruh dipihak lain, dengan mana pihak tersebut terakhir menyanggupi untuk dibawah perintah

pengusaha itu melakukan pekerjaan dengan mendapat upah, sebagai Nakhoda atau anak kapal” (Pasal 395 KUHD).

Kepala Kantor Kelaiklautan Kapal mengatakan bahwa PKL sudah terformat telah di berikan kepada syahbendar dan tidak dirubah. Hal ini mengenai kepentingan hak dan kewajiban dapat dilihat di perturan yang berlaku. Lebih jelasnya akan penulis uraikan

“Kepala Kantor Kelaiklautan Kapal mengatakan bahwa PKL sudah terformat sejak lama yang diberikan oleh Syahbandar dan tidak dapat diubah. Hak dan kewajiban para pihak ada dalam PKL dan Undang-Undang yang berlaku. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan hak dan kewajiban masing-masing pihak.”

Adapun hak pengusaha kapal, yaitu :

“Menurut para buruh kapal untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik harus sesuai PKL yang telah dibuat. Rahmatullah, menjelaskan bahwa PKL ditanda tangani oleh para pihak yang sebelumnya tertebih dahulu dibacakan isi perjanjian tersebut oleh Syahbandar, serta menanyakan kesanggupan buruh kapal untuk bekerja dengan baik pada perusahaan. Buruh kapal harus melaksanakan pekerjaan dengan baik, sebagaimana mereka diupah untuk bekerja.”

“Hal ini tidak tercantum di dalam PKL, serta memperhitungkan kerugian-kerugian yang terjadi termasuk biaya untuk memperoleh penggantinya maka perusahaan akan menghentikannya dengan menghentikan upah dan tunjangan-tunjangan. Perusahaan dapat menghentikan hubungan kerja dengan bunjh kapal yang sebagaimana dimaksudkan dalam Pasal 143 Undang-Undang No. 17

tahun 2008 tentang Pelayaran. maka perusahaan akan menghentikannya dan ia tidak dapat menuntut dalam hal keuangan kepada perusahaan.”

Selanjutnya juga diatur bahwa apabila penurunan dalam tingkat pengerjakan tugas, tidak patuh terhadap nahkoda, Rahmatullah juga menjelaskan “bahwa pengusaha kapal sering menghentikan buruh kapalnya apabila buruh kapal kurang mampu melaksanakan pekerjaannya, dalam hal ini pengusaha kapal terkadang tidak memberikan pesangon kepada buruh kapal yang bersangkutan tersebut, karena tergantung dari kebijakan perusahaan. Syarifuddin selaku mantan ABK mengatakan bahwa apabila meninggalkan kapal tiga kali berturut-turut atau dinilai tidak cakap maka akan diberhentikan. maka perusahaan akan memecatnya tanpa memberitahukan terlebih dahulu dengan menghentikan gaji dan tunjangan-tunjangan dan ia tidak berhak menuntut dalam hal keuangan kepada perusahaan atau buruh kapal tidak wajar dalam bertingkah laku. tidak disiplin dan mabuk mabukan di atas kapal.”

Berdasarkan wawancara penulis dengan Bapak Daswan, S.H., selaku Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis, menyatakan bahwa peran bidang penyelesaian perselisihan hubungan industrial Kabupaten Bengkalis dengan memberikan perlindungan kesehatan kerja dan keselamatan yaitu dengan melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap perusahaan untuk melindungi tenaga kerja sehingga tidak menyebabkan penyakit akibat kerja, dan kecelakaan kerja terutama perusahaan yang memiliki potensi bahaya yang tinggi (Daswan, S.H., Wawancara, 16 Agustus 2019).

Awalnya terjadinya hubungan kerja disebabkan adanya perjanjian kerja Kemudian bersarnya upah yang akan diterima serta syarat-syarat kerja lain yang disepakati bersama. Isi dari perjanjian itu Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dilakukan oleh seorang calon pekerja/buruh dengan pengusaha dalam ketentuan yang mereka sepakati bersama antara lain mengenai kapan pekerja mulai melaksanakan pekerjaan dan apa yang akan dikerjakan. (Soedarjadi, 2008: 5).

Berdasarkan wawancara penulis dengan Bapak Ona Aritonang, selaku Karyawan PT. Harsasan Caya Abadi sekaligus selaku Nahkoda Kapal Tug Boat (TB) Laut Seraya 11 menyebutkan bahwa, Saya bekerja di PT. Harsasan Caya Abadi sebagai nahkoda dapat libur 7 (hari) dalam 1 (satu) kali 3 (tiga) bulan atau apabila kapal rusak yang membutuhkan waktu untuk memperbaikinya, saya baru bisa libur (Ona Aritonang, Wawancara, 1 Agustus 2019).

Karena kedudukan Nahkoda juga sebagai buruh dari pengusaha kapal/pelayaran, maka menurut Pasal 341e KUHD ditentukan bahwa :

“Pengusaha selamanya berwenang untuk mencabut kekuasaan atas kapalnya dari tangan Nahkoda” (Pasal 341e KUHD).

Apabila Nahkoda tidak memenuhi kewajiban itu dan kemudian menimbulkan kerugian bagi pengusaha, pemilik muatan dan mereka yang berada di atas kapal. Jika memang ada alasan yang kuat untuk itu, misal nahkoda tidak dapat memenuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan Pasal 342 KUHD yang mewajibkan Nahkoda harus bertindak dengan kecakapan dan kecennatan serta kebijaksanaan yang sedemikian sebagaimana diperlukan untuk melakukan

tugasnya. Kewajiban-kewajiban yang harus ditaati oleh Nakhoda merupakan kewajiban yang ditentukan oleh undang-undang.

Nakhoda menurut Pasal 342 ayat (2) KUHD :

“Ia bertanggung jawab untuk segala kerugian yang diterbitkan olehnya dalam jabatannya kepada orang-orang lain, karena kesengajaan atau kesalahan yang kasar” (Pasal 342 ayat (2) KUHD).

Nakhoda selain sebagai buruh/karyawan dari perusahaan pelayaran, menurut Tuti Triyanti, yaitu nakhoda dalam menjalankan tugasnya mempunyai 3 fungsi :

1. Nakhoda sebagai wakil Pengusaha Pelayaran dan sebagai wakil dari semua orang yang berkepentingan terhadap barang-barang muatan.
2. Nakhoda sebagai buruh
3. Nakhoda sebagai wakil Pemerintah. (Tuti Triyanti Gondhokusumo, 1982: 5).

Perlindungan hukum merupakan teori yang berkaitan pemberian pelayanan kepada masyarakat (Thamrin S., 2018: 36). Sedangkan dalam pengawasan pada dasarnya diarahkan untuk menghindari agar tidak terjadi penyelewengan atau penyimpangan dari apa yang diharapkan, serta membantu terlaksananya kebijakan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Dengan kegiatan pengawasan tercipta suatu yang berkaitan dengan penentuan atau evaluasi terhadap keberhasilan pelaksanaan kerja (Thamrin S., 2018: 41).

Berdasarkan wawancara penulis dengan Bapak Daswan, S.H., selaku Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga

Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis, menyatakan bahwa dalam mengatasi kecelakaan kerja yaitu dengan melakukan kunjungan ke perusahaan yang terjadi kecelakaan kerja untuk melakukan pemeriksaan serta penilaian apa yang menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja, serta mengeluarkan penetapan jaminan kecelakaan kerja (Daswan, S.H., Wawancara, 16 Agustus 2019).

Perlindungan terhadap tenaga kerja diamanatkan dalam Pasal 28 D Ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, yang tertulis :

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” (Pasal 28 D Ayat (2), UUD 1945).

Bila merujuk pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial pada Pasal 15 ayat (1) disebutkan bahwa :

“Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjanya sebagai Peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti” (Pasal 15 ayat (1), UU No. 24 Tahun 2011).

pada Pasal 17 ayat (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dapat berupa Pemberi kerja selain penyelenggara Negara apabila tidak melaksanakan ketentuan tersebut dapat dikenakan sanksi administratif sebagaimana dimaksud:

1. Teguran tertulis;
2. Denda; dan/atau

3. Tidak mendapat pelayanan publik tertentu (Pasal 17 ayat (2), UU No. 24 Tahun 2011).

Berdasarkan wawancara penulis dengan Bapak Ona Aritonang, selaku Karyawan PT. Harsasan Caya Abadi sekaligus selaku Nahkoda Kapal Tug Boat (TB) Laut Seraya 11 menyebutkan bahwa, bekerja sebagai Nahkoda Kapal Tug Boat (TB) Laut Seraya 11 berlayar dilaut lebih kurang 4 (empat) hari dengan perjalan Sungai Hiyu tempat memuat kayu dalam waktu 1 (satu) hari dengan tujuan Perawang dan membongkar kayu 1 (satu) hari. Jadi, memakan waktu selama 4 (empat) sampai dengan 6 (enam) hari (Ona Aritonang, Wawancara, 1 Agustus 2019).

“Sehingga dinggap sangat perlu untuk meningkatkan kualitas dan kedisiplinan untuk melaksanakan Sistem Manajemen Keselamatan Kesehatan Kerja (selanjutnya ditulis SMK3). Tenaga kerja merupakan asset perusahaan yang harus diberi perlindungan terhadap aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mengingat ancaman bahaya potensial yang berhubungan dengan kerja. Pemerintah telah menetapkan kebijakan perlindungan tenaga kerja terhadap aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) melalui peraturan perundangan. Peraturan perundangan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu upaya dalam pencegahan kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, peledakan, kebakaran, dan pencemaran lingkungan kerja yang penerapannya menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan serta kondisi lingkungan kerja” (Gerry Silaban, 2008: 1).

Berdasarkan wawancara penulis dengan Bapak Daswan, S.H., selaku Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga

Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis, menyatakan bahwa perlengkapan keselamatan dan kesehatan kerja yang disediakan oleh pihak perusahaan ialah alat pelindung diri, yaitu :

1. Kaca mata
2. Sarung tangan
3. Helm
4. Sepatu
5. Baju
6. Perlengkapan P3K (Daswan, S.H., Wawancara, 16 Agustus 2019).

Tidak satupun produk peraturan perundangan yang ada di Indonesia tidak bersumber dari hukum dasar tertinggi yaitu Undang-undang Dasar (UUD) 1945 sebagai sumber hukum dari segala hukum. Selain peraturan perundangan K3, Sumber hukum peraturan perundangan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berlandaskan pada pasal 27 ayat 2 UUD Tahun 1945 yang dinyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pasal ini memberi makna yang luas bahwa disamping warga negara berhak mendapat pekerjaan yang manusiawi juga mendapatkan perlindungan terhadap aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (Abdul Rachmad Budiono, 1997: 1-2).

Berdasarkan wawancara penulis dengan Bapak Daswan, S.H., selaku Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis, menyatakan “bahwa di bidang hubungan kerja misalnya, masih diperkenankan adanya aturan-aturan yang

menyimpang dari aturan perundangan, baik aturan itu ditetapkan oleh buruh dan majikan itu sendiri dalam suatu perjanjian kerja, maupun aturan itu ditetapkan oleh majikan (dengan persetujuan buruh) seperti dalam peraturan majikan, ataupun aturan itu ditetapkan oleh organisasi buruh bersama-sama dengan majikan dalam suatu perjanjian perburuhan. Di bidang kesehatan kerja penyimpangan dari aturan perundang-undangan yang ada, pada umumnya hanya dapat dilakukan setelah mendapat ijin terlebih dahulu dari instansi yang berwenang, yaitu instansi pengawasan perburuhan yang harus menjaga agar peraturan kesehatan kerja dijalankan” (Daswan, S.H., Wawancara, 16 Agustus 2019).

Ketentuan tentang keselamatan dan kesehatan kerja tersebut diatur dalam Pasal 86 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

1. Untuk mencapai tujuan meningkatkan produktivitas kerja yang optimal dserta keselamatan pekerja diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
2. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku  
Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
  - a. Perilaku yang sesuai norma dan kemanusiaan
  - b. kesehatan kerja dan keselamatan
  - c. kesusilaan dan moral

Selain tentang K3 ternyata UU juga menjelaskan tentang pelaksanaan SMK3 yang berupa paksaan diatur dalam pasal 87 :

1. “ketentuan mengenai penerapan system manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.
2. setiap perusahaan wajib menerapkan system manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan system manajemen perusahaan.”

Sifat hak perburuhan yang memaksa tidak tampak jelas di bidang hubungan kerja dalam bidang kesehatan kerja baru lah tampak jelas bersifat memaksa dan keras, disinilah pembuatan peraturan masih bersifat hukum yang umum (publiek rechtelijke) dan di jelaskan dengan adanya sanksi pidana, karena :

- “Pertama : aturan-aturan yang termuat didalamnya bukan bermaksud melindungi kepentingan seorang saja, melainkan bersifat aturan masyarakat;  
Kedua : buruh Indonesia pada umumnya belum mempunyai pengertian atau kemampuan untuk melindungi hak-haknya sendiri” (Iman Supomo, 1994: 9).

Berdasarkan wawancara penulis dengan Bapak Ona Aritonang, selaku Karyawan PT. Harsasan Caya Abadi sekaligus selaku Nahkoda Kapal Tug Boat (TB) Laut Seraya 11 menyebutkan bahwa, seluruh awak Kapal Tug Boat (TB) Laut Raya 11 berjumlah 10 (sepuluh) orang yang terdiri dari :

1. 1 (satu) orang nahkoda;
2. 2 (dua) orang mualim;

3. 1 (satu) orang kepala kamar mesin;
4. 2 (dua) orang masinis; dan
5. 3 (tiga) orang juru mudi.

Seluruh tiem dan atau pegawai PT. Harsasan Caya Abadi yang di tempatkan di Kapal Tug Boat (TB) Laut Seraya 11, dari perusahaan mendapatkan baju seragam, topi dan sepatu dalam keselamatan bekerja. Sedangkan dalam fasilitas tranfortasi selama perjalan ditanggung perusahaan, seperti makan dan minum. Untuk hal lain seperti rokok, minum-minuman yang bergizi atau buah kita beli sendiri pada saat kapal bersandar di pelabuhan (Ona Aritonang, Wawancara, 1 Agustus 2019).

Pengawasan adalah “suatu usaha sistematik untuk menetapkan standart pelaksanaan dengan tujuan-tujuan Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap perusahaan. pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan sebelumnya.” Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk “menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan sesuai yang direncanakan. (Goerge R. Terry, 1993: 60).

Pengawasan adalah “kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki” (H. Ibrahim Lubis, 1985: 154).

Pengawasan adalah “suatu sistematik untuk menetapkan standart pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi

umpan balik, membandingkan kegiatan nyata, dengan standart, yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpanganpenyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan” (T. Hani Handoko, 1995: 360-361).

Untuk menjamin pelaksanaan pengaturan ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya, maka diadakan suatu pengawasan ketenagakerjaan adalah “untuk menjamin terlaksanya UndangUndang Ketenagakerjaan maupun peraturan pelaksanaannya, dalam bentuk peraturan pemerintah, peraturan menteri dan sebagainya.”

Upaya penjaminan kesejahteraan pekerja dalam konteks hubungan industrial adalah dengan memberikan perlindungan secara utuh baik pada hubungan kerja, waktu kerja, pengupahan dan jaminan sosial. Meskipun peran dan tanggung jawab mengenai persoalan pemenuhan upah dan jaminan sosial dianggap bukan hanya kewajiban pengusaha, akan tetapi pemerintah memiliki peran penting dalam menetapkan komponen atau besaran minimum nilai upah layak serta pelaksanaan sistem jaminan sosial secara menyeluruh yang dapat diakses oleh pekerja (Indrasari Tjandraningsih dan Rina Hereawati: 2009, 73).

Kesehatan dan keselamatan kerja di bidang perkapalan Pada PT. Harsasan Caya Abadi di Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis, terhadap keselamatan kerja kepada awak Kapal Tug Boat (TB) Laut Seraya 11 tidak terlaksana. Karena awak kapal tidak mendapatkan fasilitas kesehatan selama

berlayar di laut dan awak kapal untuk bekerja tidak mengikuti Pasal 77, Pasal 78 dan 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

**B. Perlindungan Terhadap Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Di Bidang Perkapalan Pada PT. Harsasan Caya Abadi Di Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis**

Kesenjangan kesejahteraan yang sangat besar adalah merupakan penyebab utama dari pelaut Indonesia lebih memilih bekerja di kapalkapal asing. Dengan bekerja di kapal-kapal asing para pelaut Indonesia akan mendapatkan gaji yang lebih besar daripada bekerja di Kapal Indonesia, di samping itu dari segi tunjangan juga lebih menjanjikan untuk bekerja di kapal-kapal asing daripada di kapal Indonesia. Hal tersebut tentu saja menjadi permasalahan nasional, di satu sisi kita mengharapkan peningkatan pelayanan pelayaran domestik yang diselenggarakan oleh armada swasta nasional yang tentu saja diikuti dengan meningkat pesatnya jumlah kapal berbendera indonesia (Tri Cahyadi, 2017: 98).

Meningkatnya jumlah kapal Indonesia tersebut tentu saja harus diikuti dengan peningkatan jumlah awak kapal yang cukup signifikan, dalam kenyataannya seperti dijelaskan dalam penjelasan sebelumnya bahwa pelaut Indonesia lebih tertarik untuk bekerja di Kapal bendera asing. Saat ini untuk mengatasi kekurangan awak kapal di atas kapal berbendera Indonesia terutama kekurangan jumlah perwira kapal dan nakhoda kapal maka dilakukan sesuatu yang melanggar peraturan dari sisi keselamatan kapal yaitu fenomena Nakhoda Terbang (Dedi Darmawan, 13 April 2010: 1).

Kewajiban-Kewajiban Pengusahaan Kapal, yaitu :

“Syahbandar tidak turut menentukan besarnya upah bagi Awak Kapal, melainkan ditentukan sendiri oleh pengusaha kapal berdasarkan standar Upah Minimum Regional (UMR) yang dikeluarkan oleh Departemen Tenaga Kerja (Depnaker) setempat. Membayar upah kepada buruh kapal sesuai dengan ketentuan yang di setujui, penentuan besarnya upah bagi ABK berdasarkan UMR. Pembayaran gaji pokok bagi ABK dibayar per bulan setiap tanggal 30 (tiga puluh). Syarifuddin selaku mantan ABK mengatakan bahwa upah yang diberikan pengusaha kapal sesuai standar UMR, dan jarang terjadi keterlambatan pemberian upah. Rahmatullah, menambahkan bahwa jarang terjadi pengaduan ABK mengenai keterlambatan pembayaran gaji atau pembayaran gaji kurang semestinya. Karena besarnya gaji dan pembayarannya telah disepakati sebelumnya dalam Pasal 5 (a) Perjanjian Kerja Laut.”

Rahmatullah juga menjelaskan bahwa “biasanya sering pengusaha kapal memindahkan Awak Kapalnya untuk bekerja dikapal lain akan tetapi kapal milik perusahaan yang sama, dengan alasan penyegaran dalam pelaksanaan tugas atau pembaharuan pengawakan kapal dan setiap perpindahan seorang Awak Kapal harus membuat PKL yang baru agar terdaftar dalam daftar bahari kapal yang baru ditugaskannya tersebut. Menunjuk sebuah kapal dimana Awak Kapal bertugas melaksanakan pekerjaan Menetapkan pengaturan pekerjaan bagi Awak Kapal. Dalam Pasal 2 (a) PKL, pengusahaan kapal telah menunjuk sebuah kapal yang sebagaimana akan ditempati oleh Awak Kapal untuk bekerja sesuai dengan jabatannya. Mengenai pengaturan ini diatur dalam Bagian Keempat Peraturan

Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan Pengaturan pekerjaan itu dibedakan berdasarkan jabatan masing-masing Awak Kapal.”

Memberikan arahan kepada Awak Kapal dalam pengangkutan laut. Rahmatullah menjelaskan bahwa hal demikian diatur oleh masing-masing perusahaan kapal tentang jadwal jam kerja secara umum, jaga pefabuhan (saat kapai sedang sandar di Pelabuhan), jaga laut (saat kapalsedang beriyar di laut), pengawakan kapal dan peraturan disiplin laut di atas kapal.jam istirahat.

Hak-hak awak kapal, yaitu :

“Memperoleh upah dari pengusaha kapal sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan. Besarnya upah yang telah disepakati dicantumkan di dalam Pasal 2 PKL, juga harus memenuhi standar UMR. Menurut Syarifuddin mengatakan jarang terjadi keterlambatan pembayaran gaji ataupun pembayaran gaji yang kurang dari seharusnya dan upah diberikan oleh perusahaan cukup pantas bag! mereka. Misalnya dalam Pasal 18 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000, tentang Kepelautan mengenai uang delegasi. Pasal 11 PKL diatur bahwa Awak Kapal harus meninggalkan sebahagian dari gaji pokoknya tiap bulan untuk dibayarkan oleh perusahaan kepada keluarga yang ditunjuknya.”

Pasal 5 PKL bahwa “pengusaha kapal diharuskan menyediakan makanan dan tempat tidur yang layak bagi Awak Kapal sesuai dengan jabatannya di atas kapal. Akomodari Awak Kapal di atas kapal harus memenuhi persyaratan keamanan dan kesejahteraan” Awak Kapal sesuai dengan Bagian Kelima Peraturan Pemerintah No. 7 tahun 2000, tentang Kepelautan. Memperoleh

makanan dan penginapan yang layak di atas kapal selama mereka bekerja di kapal.

Pada dasarnya Peraturan Perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan berlaku terhadap semua pekerja tanpa membedakan statusnya baik sebagai pekerja tetap maupun pekerja harian lepas atau pekerja di bidang perkapalan dan atau karyawan kapal. Seperti diketahui bahwa tujuan hukum Ketenagakerjaan adalah melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan yang diselenggarakan dengan jalan melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan majikan (Imam soepomo, 1994: 1). Pekerja perkapalan dan atau karywan kapal belum mendapatkan perlindungan sebagaimana layaknya sehingga perlu adanya suatu peraturan yang memberikan perlindungan terhadap perkapalan dan atau karyawan kapal. Kenyataan menunjukkan di sektor-sektor industri masih banyak dipekerjakan perkapalan dan atau karyawan kapal.

Perjanjian kerja yang dibuat antara pengguna dan tenaga kerja berkekuatan hukum, apa bila para pihak menandatangani perjanjian kerja tersebut. Perjanjian kerja dapat dijadikan dasar pelaksanaan hak dan kewajiban antara pengguna dan tenaga kerja (Thamrin S., 2018: 64).

Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

1. “Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku” (Pasal 60 UU No. 13 Tahun 2003).

2. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.

Berdasarkan wawancara penulis dengan Bapak Daswan, S.H., selaku Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis, menyatakan “bahwa pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan salah satu program unggulan yang dimiliki oleh perusahaan. Perusahaan percaya bahwa selamatnya karyawan dan fasilitas perusahaan dapat meningkatkan produksi dan produktivitas. Untuk itu siapa saja yang akan memasuki perusahaan berhak untuk selamat. Upaya tersebut dilakukan sebagai wujud kepedulian dan penghargaan perusahaan terhadap manusia” (Daswan, S.H., Wawancara, 16 Agustus 2019).

Upah yang diterima pekerja/buruh sangatlah berarti bagi kelangsungan hidup mereka dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari, Kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang sangatlah mempengaruhi upah karena dengan penerimaan upah seorang dapat mewujudkan impian cita-citanya dan sekaligus juga dalam rangka meningkatkan taraf hidup yang layak bagi kemanusiaan. (Soedjardi, 2008: 107).

Berdasarkan wawancara penulis dengan Bapak Daswan, S.H., selaku Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis, menyatakan “bahwa tujuan utama pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja adalah nihil kecelakaan yang berarti bahwa perusahaan memiliki komitmen untuk menjalankan bisnis tanpa adanya suatu kecelakaan. Karena untuk mencapai produktivitas, seorang

karyawan harus dalam keadaan sehat dan bebas dari suatu kecelakaan. Sehingga karyawan memiliki motivasi untuk bekerja” (Daswan, S.H., Wawancara, 16 Agustus 2019).

Untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut tentu tidak sekali waktu dapat diatasi, Setiap program yang diberlakukan diperusahaan tidak akan lepas dari hambatan, baik hambatan yang berasal dari pihak manajemen, karyawan maupun personil luar yang akan memasuki kawasan perusahaan. oleh sebab itu perusahaan memiliki upaya-upaya dalam mengatasi hambatan-hambatan tersebut, yaitu :

1. *Training* dan *Coaching*, Sedangkan *coaching* merupakan media komunikasi langsung antara atasan dan bawahan untuk mendorong pengembangan perorangan. *Training* memiliki tujuan untuk memberikan pengetahuan dan keahlian yang mendukung fungsi kerja.
2. *Re-Training*, yaitu keahlian seseorang untuk mempertahankan kemampuan dan dengan menyegarkan kembali pengetahuan.
3. *Counseling*, merupakan tempat untuk mencari pokok permasalahan atau persoalan yang menyebabkan kuranya atau penurunan penampilan seseorang dan mendorong orang tersebut untuk kembali meningkatkan performanya.
4. *Safety Induction*, Induksi dilakukan terutama bagi karyawan baru atau baru dipindahkan. Induksi juga diberlakukan bagi tamu atau kontraktor yang akan memasuki kawasan perusahaan. merupakan program mendasar dalam mendisiplinkan karyawan yaitu dengan

memberikan induksi dan orientasi tentang pekerjaan dan aspek keselamatan kerjanya.

5. Leader team menjadi salah satu manajer lini penting dalam melaksanakan *behavior safety audit* Pengawasan oleh manajemen lini diseluruh area operasional. Hal ini dilakukan 5 (lima) kali dalam satu minggu.
6. Peringatan lisan, Setiap karyawan memiliki hak untuk menegur dan mengingatkan karyawan lain yang melakukan pelanggaran merupakan peringatan langsung terhadap pelanggar

Upah dapat didasarkan pada perjanjian kerja, sepanjang ketentuan upah didalam perjanjian kerja tersebut tidak bertentangan dengan perundang-undangan. Jika upay yang dibayar tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku, maka yang berlaku adalah ketentuan upah didalam peraturan perundang-undangan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 30 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 atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.” (Abdul R Budiono, 2009: 29).

Berdasarkan wawancara penulis dengan Bapak Amrozi Zainal, selaku Karyawan PT. Harsasan Caya Abadi sekaligus selaku Juru Mudi Kapal Tug Boat (TB) Laut Seraya 11 menyebutkan bahwa, Saya sudah bekerja di PT. Harsasan

Caya Abadi sebagai nahkoda lebih kurang 2 (dua) Tahun (Amrozi Zainal, Wawancara, 1 Agustus 2019).

Sebagai operator awak kapal memegang peran yang sangat penting untuk terselenggaranya layanan jasa transportasi laut yang aman, efisien dan ramah lingkungan. Agar awak kapal dapat menjalankan tugas dengan baik, tentu saja harus didukung dengan situasi dan kondisi kerja yang kondusif. Dikaji lebih lanjut, terjadi permasalahan-permasalahan yang menyangkut kesejahteraan awak kapal di kapal Indonesia, yaitu diantaranya :

1. Belum diratifikasinya Maritime Labour Convention (MLC) oleh pemerintah Indonesia
2. Pengaturan kesejahteraan mengenai gaji dan tunjangan masih bersifat umum belum ada standar yang baku tentang besaran gaji/upah minimum serta tunjangan kerja.
3. Penyelesaian permasalahan Hubungan Industrial tidak dapat diterapkan kepada para pelaut ketika terjadi konflik hubungan industrial. (Tri Cahyadi, 2017: 99).

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1)). Untuk maksud tersebut, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh. Kebijakan pengupahan tersebut meliputi :

1. Upah tidak masuk kerja m=dan menjalankan pekerjaan diluar
2. Upah kerja lembur

3. Upah minimum
4. Bentuk dan cara pembayaran upah
5. Denda dan potongan upah
6. Upah tidak masuk kerja karna berhalangan
7. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
8. Upah menjalankan waktu istirahat
9. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
10. Upah dan perhitungan pajak penghasilan
11. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional (Lalu Husni, 2005: 148).

Berdasarkan Pasal 1601 a KUH Perdata maka dapat ditarik kesimpulan bahwa perjanjian kerja mengandung unsur-unsur sebagai berikut :

1. Ada perintah.
2. Adanya upah
3. Adanya pekerjaan yang harus dilakukan. (Sendjung H Manulang, , 2001: 64).

Berdasarkan wawancara penulis dengan Bapak Daswan, S.H. selaku Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis, “menyatakan bahwa dalam pemberian perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu, jumlah pegawai yang sangat terbatas dan tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang ada di Kabupaten Bengkalis” (Daswan, S.H., Wawancara, 16 Agustus 2019).

Berdasarkan wawancara penulis dengan Bapak Amrozi Zainal, selaku Karyawan PT. Harsasan Caya Abadi sekaligus selaku Juru Mudi Kapal Tug Boat (TB) Laut Seraya 11 “menyebutkan bahwa, Saya bekerja di PT. Harsasan Caya Abadi sebagai juru mudi dapat libur 7 (hari) dalam 1 (satu) kali 3 (tiga) bulan” (Amrozi Zainal, Wawancara, 1 Agustus 2019).

Perjanjian kerja banyak di ambil alih oleh perusahaan dan di buat secara sepihaknamun dengan adanya perjanjian tertulis dapat di jadikannya jaminan agara pengusaha dapat memenuhi hak pekerja. Adapun tujuan untuk membuat perjanjian adalah, yaitu sebagai berikut :

1. Agar terciptanya kepastian dalam segala hal yang berhubungan dengan masalah hubungan kerja antara kedua belah pihak
2. Dalam hal pelaksanaan kewajiban masing-masing dan penghormatan atas hak pihak lain. Untuk menghindarkan berbagai kemungkinan kesewenang-wenangan dan tindakan kerugian dari pihak yang satu terhadap pihak yang lain
3. Agar terwujudnya kewajibanya yang telah disepakati bersama.
4. Untuk menjalin hubungan yang baik dari pekerja maupion pengusaha melalui kinerja yang stabil dan peningkatan hasil kerja yang menunjang perusahaan
5. Untuk menghindarkan hal hal yang dapat mengakibatkan perselisihan
6. Untuk rasa tanda tanya, dan menjernihkan suasana semangat kerja para pihak dan berbagai prasangka negatif, dan kekurangsemangatan

kerja menjauhkannya dari berbagai ketidakjelasan. (A. Ridwan Halim, 2001: 26).

Berdasarkan wawancara penulis dengan Bapak Amrozi Zainal, selaku Karyawan PT. Harsasan Caya Abadi sekaligus selaku Juru Mudi Kapal Tug Boat (TB) Laut Seraya 11 menyebutkan bahwa, “Saya bekerja di PT. Harsasan Caya Abadi sebagai juru mudi mulai dari melempar tali, menyusun tali, membersihkan kapal, meyanani seluruh kebutuhan Nahkoda dan Kepala Kamar Mesin (KKM) serta Oiler atau juru minyak dan oli.” (Amrozi Zainal, Wawancara, 1 Agustus 2019).

Berdasarkan wawancara penulis dengan Bapak Amrozi Zainal, selaku Karyawan PT. Harsasan Caya Abadi sekaligus selaku Juru Mudi Kapal Tug Boat (TB) Laut Seraya 11 menyebutkan bahwa, “bekerja sebagai Juru Mudi Kapal Tug Boat (TB) Laut Seraya 11 berlayar dilaut lebih kurang 4 (empat) hari dengan perjalanan Sungai Hiyu tempat memuat kayu dalam waktu 1 (satu) hari dengan tujuan Perawang dan membongkar kayu 1 (satu) hari. Jadi, memakan waktu selama 4 (empat) sampai dengan 6 (enam) hari” (Amrozi Zainal, Wawancara, 1 Agustus 2019).

Dalam hal ini hak pekerja telah diatur di dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003. Bagi yang melanggar tentu akan diberi sanksi. Ada beberapa macam hak pekerja yang dilindungi adalah :

1. “Hak Untuk Mendapatkan Upah

Hak ini telah diatur di dalam Pasal 88 sampai Pasal 98 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Juga diatur di dalam Keputusan

Menteri Tenaga Kerja yakni KEPMEN No.49/MEN/IV/2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah.

#### 2. Perlindungan Jam Kerja

Jam kerja bagi pekerja/buruh juga sudah diatur di dalam Pasal 77 sampai dengan Pasal 85 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Untuk jam kerja normal adalah 40 jam seminggu. Apabila setelah jam normal masih bekerja, dapat dihitung sebagai jam lembur. Jam lembur diatur di dalam Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.102/MEN/VI/2004 tentang kerja lembur dan upah kerja lembur.

#### 3. Perlindungan Tunjangan Hari Raya

Tunjangan Hari Raya adalah sesuatu yang wajib diberikan oleh pengusaha kepada setiap pekerja/buruhnya. Dasarnya adalah karena sebagian masyarakat Indonesia adalah masyarakat beragama. Berdasarkan Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya, pengusaha wajib memberikan THR keagamaan kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih (Editus Adisu dan Libertus Jehani, 2006: 13).

#### 4. Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Tentang Jamsostek ini diatur dalam Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Jaminan sosial ini wajib bagi pekerja/buruh, guna mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur. Berdasarkan Pasal 18 Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem

Jaminan Sosial Nasional, program jaminan sosial nasional meliputi 5 program yaitu :

- a) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
- b) Jaminan Kematian (JK)
- c) Jaminan Hari Tua (JHT)
- d) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)
- e) Jaminan Pensiun.

5. Kompensasi PHK

Kompensasi PHK telah diatur di dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ada 4 macam kompensasi PHK :

- a) Uang pesangon yang diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b) Uang penghargaan masa kerja yang diatur dalam Pasal 156 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- c) Uang ganti kerugian yang diatur dalam Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- d) Uang pisah yang diatur dalam Pasal 162 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

6. Hak cuti

Cuti adalah istirahat tahunan yang harus diambil oleh pekerja setelah bekerja selama 12 bulan berturut-turut. Kebijakan pemberian cuti kepada pekerja dituangkan dalam Pasal 79 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan yaitu pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh” (Editus Adisu dan Libertus Jehani, 2006: 22).

Pnegakan hukum disamping sanksi merupakan pengawasan. Dlam perundang undangan sanksi memilikiperanan penting, intinya sam]nksi dapat memberi penekgakkan hukum. Menggunakan penerapan kewenangan pemerintah dimana kewenangan itu berasal dari aturan hukum administrasi tertulis dan tidak tertulis yang disebut sanksi administrasi (Thamrin S., 2018: 77).

Yang di maksud aspeklain yaitu substansinya. Substansi di sini adalah Norma, adapun tingkah prilaku yang nyata dari manusia dan Aturan. Sehingga yang menjadi substansinya yaitu aturan yang berlaku yang bersifat mengikat dan menjadi acuan aparat hukum. Permasalahan yang sering terjadi pada aspek substansi hukum menyangkut penyelesaian permasalahan kesejahteraan awak kapal di kapal Indonesia masih terjadi karena pedoman peraturannya masih multitafsir dan tidak langsung dapat menjawab permasalahan yang terjadi di lapangan. Diantaranya adalah :

“Pengaturan kesejahteraan mengenai gaji dan tunjangan masih bersifat umum belum ada standar yang baku tentang besaran gaji atau upah minimum serta tunjangan kerja pelaut dan belum diratifikasinya *Maritime Labour Convention* (MLC) oleh pemerintah Indonesia” (Tri Cahyadi, 2017: 100).

Problematika yang terjadi pada aspek struktur hukum menyangkut penyelesaian permasalahan kesejahteraan awak kapal di kapal Indonesia masih

terjadi karena belum ada lembaga peradilan khusus yang menangani hal tersebut.

Diantaranya adalah :

“Penyelesaian perselisihan hubungan industrial pelaut di Pengadilan Hubungan Industrial belum mampu menyelesaikan permasalahan yang terjadi dan aparat penegak hukum yang masih berparadigma positivisme dalam mengambil keputusan di lembaga peradilan” (Tri Cahyadi, 2017: 101).

Problematika yang terjadi pada aspek budaya hukum menyangkut penyelesaian permasalahan kesejahteraan awak kapal di kapal Indonesia adalah :

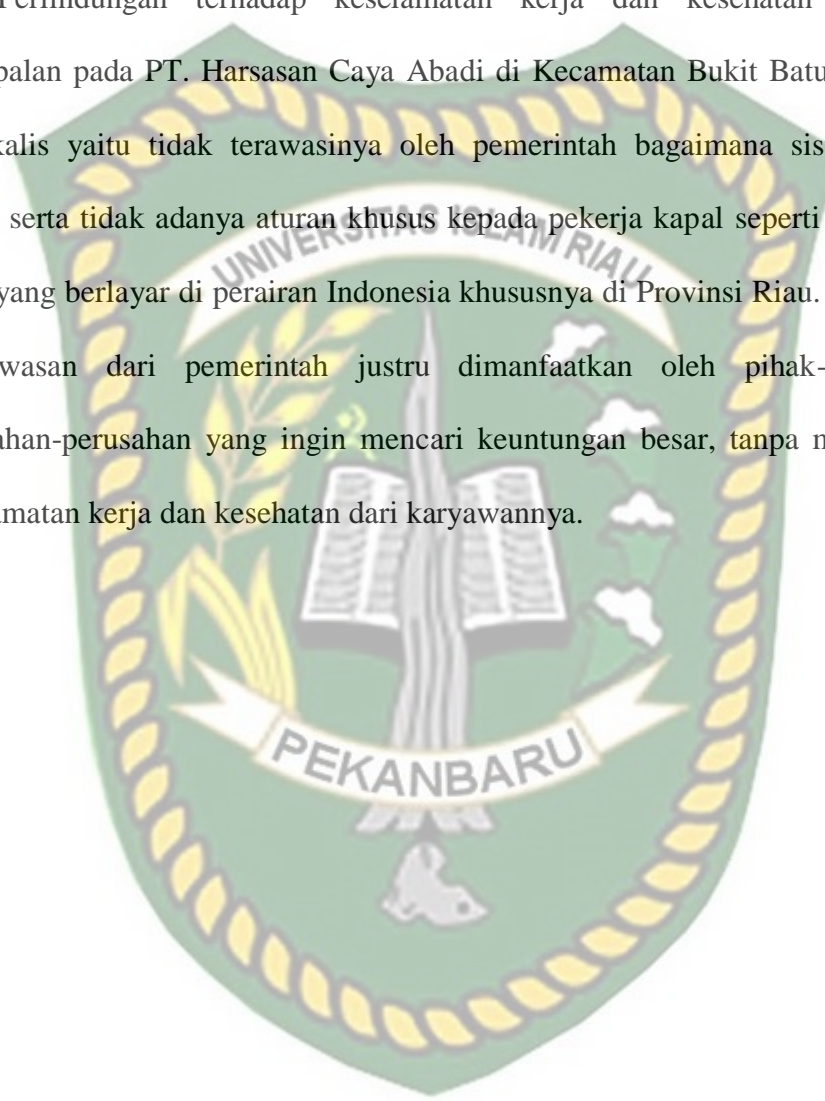
“Kurangnya kesadaran dan pemahaman Pelaut Indonesia tentang Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, kurangnya kompetensi pendidikan formal pelaut dan pendahannya kedisiplinan pelaut untuk mengelola pendapatan hasil bekerja di laut” (Tri Cahyadi, 2017: 102).

Seharusnya pemerintah memastikan perlindungan hukum termasuk gaji, dan kesejahteraan pelaut Indonesia di kapal dalam negeri, dengan melaksanakan pengawasan dan pembinaan kepada perusahaan pelayaran dalam negeri. Serta pemerintah melaksanakan sosialisasi untuk meningkatkan pemahaman dan kesadaran hukum kepada seluruh pelaut baik yang bekerja di Kapal Indonesia maupun di kapal asing sehingga pelaut paham akan hak, kewajiban dan seluruh regulasi yang berlaku berkenaan dengan pelaksanaan tugasnya di atas kapal.

Jika di bedakan antara perjanjian kerja dan laut di temukan 1 perbedaan. Landasan utama perjanjian kerja adalah hub kerja, dan sebagai acuan untuk menuntuyt yang menjadi hak dan kewajiabnnya. Pengusaha dana wak kapal harus

sadar kewajiabn masing masing, agar tercipta keselarasan . pengusaha kapal haruslah melihat para pekerja nya agar hidunya layak.

Perlindungan terhadap keselamatan kerja dan kesehatan di bidang perkapalan pada PT. Harsasan Caya Abadi di Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis yaitu tidak terawasinya oleh pemerintah bagaimana sistem kinerja kapan serta tidak adanya aturan khusus kepada pekerja kapal seperti kapal-kapal lokal yang berlayar di perairan Indonesia khususnya di Provinsi Riau. Lemahnya pengawasan dari pemerintah justru dimanfaatkan oleh pihak-pihak atau perusahaan-perusahaan yang ingin mencari keuntungan besar, tanpa melihan dari keselamatan kerja dan kesehatan dari karyawannya.



## BAB IV PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian diatas, maka penulis menarik kesimpulan, yaitu :

1. Kesehatan dan keselamatan kerja di bidang perkapalan Pada PT. Harsasan Caya Abadi di Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis, terhadap keselamatan kerja kepada awak Kapal Tug Boat (TB) Laut Seraya 11 tidak terlaksana. Karena awak kapal tidak mendapatkan fasilitas kesehatan selama berlayar di laut dan awak kapal untuk bekerja tidak mengikuti Pasal 77, Pasal 78 dan 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.
2. Perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja di bidang perkapalan pada PT. Harsasan Caya Abadi di Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis yaitu tidak terawasinya oleh pemerintah bagaimana sistem kinerja kapan serta tidak adanya aturan khusus kepada pekerja kapal seperti kapal-kapal lokal yang berlayar di perairan Indonesia khususnya di Provinsi Riau. Lemahnya pengawasan dari pemerintah justru dimanfaatkan oleh pihak-pihak atau perusahaan-perusahaan yang ingin mencari keuntungan besar, tanpa melihan dari kesehatan dan keselamatan kerja dari karyawannya.

## B. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan diatas, maka penulis memberkan saran, yaitu :

1. Kepada PT. Harsasan Caya Abadi, seharusnya pihak perusahaan lebih memahami aturan perundang-undangan yang mengatur tentang keselamatan kerja dan kesehatan. Perusahaan hendaknya memperhatikan hak-hak pekerja, serta perusahaan hendaknya memberikan fasilitas tempat istirahat yang baik untuk seluruh awak kapal, perusahaan memberikan makan dan minuman yang bergizi kepada seluruh awak kapal pada saat berlayar di laut. Serta kepada pemerintah harus memberikan teguran atau sanksi kepada perusahaan-perusahaan yang seperti ini.
2. Kepada PT. Harsasan Caya Abadi, seharusnya pihak perusahaan memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh seperti jaminan hari tua, jaminan kesehatan, membayar upah sesuai dengan peraturan daerah dan alat-alat perlengkapan kerja. kepada pemerintah seharusnya pemerintah membuatkan peraturan daerah provinsi atau kabupaten/kota khusus tentang pekerja dikapal, yang bertuan untuk memberikan kesejahteraan kepada masyarakat yang khususnya terhadap pekerja kapal yang berada di Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku-Buku

- A. Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, PT Ghalia Indonesia, Jakarta, 2001.
- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.
- Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1997.
- Abdul R Budiono, *Hukum Perburuhan*, PT. Indeks, Jakarta, 2009.
- Achmad Samsudin, *Perjanjian Kerja*, Bandung, 1993.
- Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarta Offset, Bandung, 2000
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009
- Bennet N.B Silalahi dan Romandang, *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, PT. Pustaka Binawas Indonesia, Jakarta, 1991
- Capt. HR. Soebekti, *Hukum Perkapalan dan Pengangkutan Laut*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2017
- Darwin Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994.
- Editus Adisu dan Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, Tangerang, Visi Media, 2006.
- G. Karta Sapoetra dan Rience Indraningsih, *Pokok-pokok Hukum Peburuhan*, Armico, Bandung, 1998.

- G. Kertasapoetra, *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Sinar Grafika, Jakarta, 1996.
- Gerry Silaban, *Hak dan atau Kewajiban Tenaga Kerja dan Pengusaha / Pengurus Yang Ditetapkan dalam Peraturan Perundangan Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, USU Press, Medan, 2008.
- Goerge R. Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta, 1993.
- H. Ibrahim Lubis, *Pengendalian dan Pengawasan Proyek dalam Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1985.
- Hardjan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.
- Iman Supomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan kerja (Perlindungan Buruh)*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 1994.
- Indrasari Tjandraningsih dan Rina Hereawati, *Menuju Upah Layak: Survey Upah Buruh Tekstil dan Garmen di Indonesia*, Akatiga, Bandung, 2009.
- Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum*, Balai Pustaka, Jakarta, 1983
- Koesparmono Irsan, *Hukum Ketenagakerjaan*, Erlangga, Jakarta, 2016
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005.
- Mathius dan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta, 2002.
- Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media, Jakarta, 2018.
- Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana, Jakarta, 2008.
- Philpus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila*, Bandung, 2003.
- Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2005.
- Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan*, Dss Publising, Jakarta, 2004.

Sendjun Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2001.

Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2008.

Soehatman Ramli, *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Dian Rakyat, Jakarta, 2010.

Soedjardi, *Hukum ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Jogjakarta, 2008.

Suma'mur P.K, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, PT. Gunung Agung, Jakarta, 1999.

Syafrinaldi, *Buku Panduan Penulisan Skripsi*, UIR, Pekanbaru, 2017.

T. Hani Handoko, *Manajemen*, BPFE, Yogyakarta, 1995.

Tarwaka, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*, Harapan Press, Surakarta, 2008.

Thamrin S., *Penegakan HAM Tenaga Kerja Indonesia*, Alaf Riau, Pekanbaru, 2018.

Zaenal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.

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

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

Undang-Undang Dasar 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

### C. Jurnal

Fithriatus Shalihah, *Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia*, Jurnal Selat, Vol 04 No 01, UMRAH, Tanjung Pinang, 2016.

Hasan Junus, *Sejarah Kabupaten Bengkalis Sebuah Tinjauan Paling Dasar*, Makalah, Pemda Kabupaten Bengkalis, 2002.

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

### D. Kamus

Tim Prima Pena, *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Terbaru*, Gramedia Press, Jakarta, 2019

### E. Internet

<https://harsasancayaabadi.com.cutestat.com>.

<https://bengkaliskab.go.id/>.