

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Untuk itulah sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa pun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.¹

Dalam Pasal 1 angka 3 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan pekerja/buruh adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Yogyakarta, 2010, hlm. 6.

Perlindungan terhadap tenaga kerja secara umum yang diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu program yang dibuat bagi pekerja/buruh maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (preventif) bagi timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dan tindakan antisipatif bila terjadi demikian.² Dalam Pasal 86 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

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

Pekerja/buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, di bawah perintah pemberi kerja dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.³ Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan

² Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm 170.

³ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2007, hlm. 12.

perundang-undangan yang berlaku.⁴ Pihak yang bertanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja adalah pimpinan atau pengurus tempat kerja/perusahaan atau pengusaha.

Keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal. Keselamatan dan kesehatan kerja secara khusus diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Keselamatan kerja yang diatur meliputi keselamatan kerja dalam segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia. Ketentuan pada Pasal 13 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja menyatakan “Barang siapa akan memasuki sesuatu tempat kerja, diwajibkan mentaati semua petunjuk keselamatan kerja dan memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan”. Merujuk pada ketentuan tersebut maka setiap pekerja wajib untuk mentaati peraturan yang ada di tempat kerja masing-masing dengan tujuan untuk keselamatan kerja.

Perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.⁵ Tujuan dan sasaran SMK3 adalah terciptanya sistem K3 di tempat kerja yang melibatkan segala pihak, sehingga dapat mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja dan terciptanya tempat kerja yang aman,

⁴ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, hlm.147.

⁵ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan Kajian Teori*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm. 75.

efisien dan produktif. Alasan penerapan SMK3 karena SMK3 bukan hanya tuntutan pemerintah, masyarakat, pasar, atau dunia internasional saja, tetapi juga tanggung jawab pengusaha untuk menyediakan tempat kerja yang aman bagi pekerjanya.⁶

Pada saat ini penegakan hukum akan pelanggaran K3 masih minim, sanksi tidak diterapkan karena kebanyakan pengusaha telah menyelesaikan secara kekeluargaan apabila ada karyawan yang mengalami kecelakaan kerja dan merasa dirugikan. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, mengatur mengenai sanksi pidana dan denda yang dapat dikenakan kepada pengusaha, akan tetapi denda yang diberikan masih minim, tidak sesuai dengan kondisi pada saat ini.

PT. Agansa Primatama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri tekstil yang berlokasi di Solo. Perusahaan tersebut setiap harinya memproduksi kain dan pakaian jadi dengan jangkauan pemasaran seluruh Indonesia. PT. Agansa Primatama banyak mempekerjakan kaum perempuan di perusahaannya, terutama untuk bagian menjahit, sedangkan untuk bagian teknis seperti pemotongan kain dan pengepakan barang banyak dilakukan oleh karyawan laki-laki. PT. Agansa Primatama juga menerapkan SOP yang harus dipathui oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, hal tersebut dilakukan agar tercapai keselamatan dalam bekerja. SOP yang berlaku diantaranya adalah karyawan wajib menggunakan sarung tangan dalam bekerja, menggunakan pakaian seragam yang telah ditentukan oleh perusahaan,

⁶ *Ibid.*, hlm. 76.

menggunakan alat pelindung lainnya yang telah ditetapkan apabila melaksanakan pekerjaan tertentu.

Berdasarkan hasil studi observasi yang penulis lakukan di PT. Agansa Primatama dapat diketahui bahwa perusahaan tersebut telah melakukan kelalaian yang mengakibatkan karyawan mengalami kecelakaan kerja. Hal tersebut bermula dari alat pemotong kain yang sudah tidak layak pakai akan tetapi masih dipergunakan untuk memotong kain karena tidak ada pergantian alat. Selanjutnya karyawan yang menggunakan alat pemotong kain tersebut mengalami luka pada tangan dikarenakan alat pada saat dipergunakan tidak berfungsi sebagaimana mestinya dan terdapat bagian dari alat tersebut yang terlepas sehingga melukai tangan dari karyawan yang sedang mengoperasikan alat tersebut. Kejadian tersebut merupakan bentuk dari kecelakaan kerja yang pernah terjadi di PT. Agansa Primatama. Seharusnya hal tersebut tidak perlu terjadi apabila dari pihak perusahaan melakukan pengecekan alat yang dipergunakan untuk bekerja secara rutin. Dikarenakan alat yang dipergunakan sudah tidak layak, dan tidak diganti dikarenakan tidak ada pengawasan atau pengkroscekan kondisi alat terlebih dahulu, hal tersebut menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja dari karyawan.⁷

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan tetapi juga perusahaan baik langsung maupun tidak langsung. Perusahaan dituntut untuk semakin memperhatikan perlindungan

⁷ Hasil wawancara dengan Kepala HRD dari PT. Agansa Primatama.

tenaga kerja karena kesehatan dan keselamatan kerja dapat berpengaruh pada produktivitas. Hal ini tentunya menuntut perusahaan agar perlindungan tenaga kerja dapat terpenuhi.⁸

Berdasarkan uraian tersebut di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan bagaimana implementasi yang diberikan terkait dengan kesehatan dan kecelakaan kerja yang ada di PT. Agansa Primatama, mengingat pergantian alat untuk proses produksi merupakan tanggung jawab dari perusahaan, sedangkan alat yang ada tidak berfungsi sebagaimana mestinya karena sudah tidak layak pakai akan tetapi tidak diperharui yang menimbulkan kecelakaan kerja pada karyawannya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dapat dirumuskan rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana implementasi keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Agansa Primatama?
2. Faktor penghambat apa saja yang ada dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Agansa Primatama?
3. Bagaimana penegakan hukum terhadap pelanggaran keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Agansa Primatama?

⁸ Mukmin Zakie, Arti Penting Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dalam Hubungan Industrial di Indonesia, *Jurnal Hukum Bisnis*, Volume 32 Nomor 2 Tahun 2013, hlm. 133.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis implementasi keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Agansa Primatama.
2. Untuk menganalisis faktor penghambat dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Agansa Primatama.
3. Untuk menganalisis penegakan hukum terhadap pelanggaran keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Agansa Primatama.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat untuk meningkatkan perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Agansa Primatama
2. Manfaat Teoritis
 - a. Diharapkan penelitian ini dapat menambah referensi ilmu pengetahuan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja.
 - b. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan penelitian ini digunakan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya

E. Tinjauan Pustaka

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merumuskan definisi ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka 1. Dalam hal ini, ketenagakerjaan didefinisikan sebagai segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Berdasarkan definisi dalam Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan tersebut, maka dapat dilihat bahwa secara garis besar definisi ketenagakerjaan meliputi tiga aspek dasar sebagai berikut⁹:

1. Sebelum masa kerja (*pre-employment*), yaitu meliputi kegiatan permagangan dan kewajiban mengumumkan lowongan kerja.
2. Selama masa kerja (*during employment*), yaitu meliputi kegiatan perlindungan kerja, upah, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, dan pengawasan kerja.
3. Setelah masa kerja, yaitu meliputi tindakan pesangon dan pensiun atau jaminan hari tua.

Hukum ketenagakerjaan pada dasarnya adalah peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha dengan segala konsekuensinya. Oleh sebab itu, hukum ketenagakerjaan tidak berlaku untuk swapekerja, kerja yang dilakukan untuk orang lain atas dasar kesukarelaan, dan kerja seorang pengurus atau wakil suatu organisasi. Sementara itu, unsur-unsur dari hukum tenaga kerja adalah sebagai berikut¹⁰:

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha

⁹ Agusmidah, *Op.Cit.*, 5.

¹⁰ *Ibid.*, hlm. 5-6.

3. Adanya orang yang bekerja pada dan di bawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa
4. Mengatur perlindungan pekerja, termasuk meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja, dan sebagainya

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dikatakan bahwa pada dasarnya hukum ketenagakerjaan berkaitan dengan berbagai pengaturan bagi hubungan antara pekerja dengan pengusaha, baik sebelum, saat, maupun setelah masa kerja. Dalam hal ini, istilah pekerja merujuk pada definisi tenaga kerja.

Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sementara pasal 1 angka 3 ketentuan tersebut mendefinisikan pekerja/buruh sebagai setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Uraian tersebut menunjukkan bahwa tenaga kerja memiliki definisi yang lebih luas dari pada buruh. Hal demikian dikarenakan tenaga kerja juga meliputi buruh.¹¹

Sementara itu, hukum ketenagakerjaan dalam hal ini adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja.¹² Pada mulanya, hukum ketenagakerjaan dikenal sebagai hukum perburuhan. Setelah kemerdekaan ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketentuan Tenaga Kerja (telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, dan diubah kembali dengan Undang-

¹¹ Asri Wijayanti, *Op.Cit.*, hlm. 1.

¹² *Ibid.*

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berlaku saat ini), hukum perburuhan banyak dikenal sebagai hukum ketenagakerjaan.¹³

Tidak hanya mengalami perubahan istilah, tetapi secara substansial hukum ketenagakerjaan berbeda dari hukum perburuhan. Hukum ketenagakerjaan sendiri secara harfiah merupakan terjemahan dari istilah *arbeidsrechts*. Penggunaan istilah hukum perburuhan dalam hal ini memuat keterbatasan, yaitu sebagai bagian dari hukum yang berlaku dan pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, buruh dengan buruh, serta buruh dengan penguasa.¹⁴ Oleh sebab itu, pengertian hukum ketenagakerjaan yang juga memuat aturan bagi tenaga kerja lain selain buruh kemudian menunjukkan adanya objek pengaturan yang juga lebih luas konteksnya.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dapat dipahami sebagai suatu program yang dibuat bagi pekerja atau buruh maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan atas timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja, dan tindakan antisipatif bila terjadi hal tersebut.¹⁵ K3 merupakan salah satu substansi perlindungan yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Pasal 35 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pemberi kerja dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan,

¹³ *Ibid.*, hlm. 2.

¹⁴ *Ibid.*, hlm. 3.

¹⁵ Adrian Sutedi, *Op.Cit.*, hlm. 170.

keselamatan, dan kesehatan, baik mental maupun fisik tenaga kerja. Sementara Pasal 87 ayat (1) ketentuan tersebut mengatur bahwa setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

Sementara itu, operasionalisasi dari aturan tersebut adalah Peraturan Pemerintah Nomor 50 tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Pasal 1 ayat (1) peraturan tersebut menyatakan bahwa “Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat K3 adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja”. Uraian tersebut menunjukkan bahwa secara normatif hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah meletakkan K3 sebagai bagian penting untuk dilindungi.

Perlindungan K3 merupakan jenis perlindungan preventif yang diterapkan untuk mencegah timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat kerja.¹⁶ Sebagaimana telah disinggung sebelumnya bahwa penerapan K3 diatur dalam suatu sistem manajemen. Hal demikian perlu dilakukan untuk menciptakan sistem K3 di tempat kerja yang melibatkan segala pihak, sehingga dapat mencegah atau mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja, serta menciptakan tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif. Oleh sebab itu pelaksanaannya tidak hanya menjadi tanggung jawab pemerintah, masyarakat, pasar, maupun dunia internasional saja. Lebih dari itu, keberhasilan

¹⁶ Agusmidah, *Op.Cit.*, hlm. 74

perlindungan K3 juga sangat tergantung pada tanggung jawab pengusaha untuk menyediakan tempat kerja yang aman bagi tenaga kerja di dalamnya.¹⁷

Dalam melaksanakan pekerjaan, maka setiap pekerja mendapatkan hak-hak yang diperoleh sebagai pekerja. Hak tersebut seperti yang diatur dalam Pasal 86 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berikut ini:

- (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. moral dan kesusilaan; dan
 - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- (2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- (3) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selain dijamin keselamatan dan kesehatan kerja, maka pegawai juga mempunyai hak atas upah dalam bekerja. Hal tersebut diatur dalam Pasal 88 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Selanjutnya terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pegawai maka dalam Pasal 87 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka diatur mengenai kewajiban bagi perusahaan untuk menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang menyatakan:

¹⁷ *Ibid.*, hlm. 75-76.

- (1) Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
- (2) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pada kenyataannya, tidak jarang pihak pengusaha belum melaksanakan perlindungan K3 bagi tenaga kerja dengan dalih bahwa peralatan K3 dianggap mahal dan seakan-akan justru mengganggu proses bekerjanya para pekerja.¹⁸ Sementara itu, tujuan pemerintah membuat aturan K3 dalam peraturan perundang-undangan dapat dilihat dalam Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja sebagai berikut:

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan;
2. Mencegah, mengurangi, dan memadamkan kebakaran;
3. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;
4. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya;
5. Memberikan pertolongan pada kecelakaan;
6. Memberi alat-alat perlindungan diri pada pekerja;
7. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarluasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara, dan getaran;
8. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja, baik fisik maupun psikis, keracunan, infeksi, dan penularan;
9. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai;
10. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik;
11. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup;
12. Memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban;
13. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara, dan proses kerjanya;
14. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan;
15. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan, dan penyimpanan barang;
16. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya;
17. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang berbahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

¹⁸ Adrian Sutedi, *Op.Cit.*, hlm. 170.

Terkait dengan sanksi bagi pengusaha yang tidak melaksanakan hak-hak dari pekerja maka diatur dalam Pasal 15 ayat (2) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yang menyatakan:

- (1) Pelaksanaan ketentuan tersebut pada pasal-pasal di atas diatur lebih lanjut dengan peraturan perundangan.
- (2) Peraturan perundangan tersebut pada ayat (1) dapat memberikan ancaman pidana atas pelanggaran peraturannya dengan hukuman kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 100.000,- (Seratus ribu rupiah)

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dikatakan bahwa pada hakikatnya K3 ditujukan bagi upaya untuk mencegah terjadinya bahaya kecelakaan kerja. Selain itu, potensi bahaya kecelakaan kerja juga diharapkan dapat diminimalisasi. Banyak perusahaan yang belum menetapkan sistem manajemen K3 di perusahaannya dikarenakan terhambat oleh Sumber Daya Manusia, dana dan sarana prasarana yang tersedia.

F. Metode Penelitian

1. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah sebagai berikut;

- a. implementasi keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Agansa Primatama,
- b. faktor penghambat yang ada dalam implementasi keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Agansa Primatama, dan
- c. penegakan hukum keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Agansa Primatama.

2. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah;

- a. 1 orang Kepala HRD dari PT. Agansa Primatama,
- b. populasi karyawan di PT. Agansa Primatama adalah 500 orang karyawan, dalam penelitian ini penulis mengambil subjek penelitian dari karyawan sebanyak 50 orang karyawan PT. Agansa Primatama, yang dipilih secara *random* (acak), dan
- c. 2 orang aparat di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang membidangi keselamatan dan kesehatan kerja.

3. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah berupa data primer dan data sekunder.

a. Data primer

Data primer, yakni data yang diperoleh dari penelitian melalui wawancara dengan Kepala HRD dari PT. Agansa Primatama dan pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Selanjutnya untuk mendapatkan data primer maka penulis juga menggunakan metode kuesioner untuk mendapatkan data dari karyawan PT. Agansa Primatama.

b. Data sekunder, yakni data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan yang terdiri atas bahan-bahan hukum berikut ini.

1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum yang mengikat secara yuridis seperti peraturan perundang-undangan, perjanjian. Dalam penelitian ini bahan hukum primer yang digunakan adalah:

- a) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja,
- b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- c) Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja,

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum yang memberi penjelasan tentang atau mengenai bahan hukum primer di antaranya:

- a) buku-buku yang berkaitan dengan ketenagakerjaan,
 - b) artikel-artikel yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, dan
 - c) jurnal hukum.
- 3) Bahan hukum tersier yang digunakan adalah Kamus Hukum, Kamus Bahasa Inggris, dan Kamus Bahasa Indonesia.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan studi kepustakaan yang dilakukan dengan berikut ini.

a. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan kepada subjek penelitian yang telah ditentukan dalam penelitian ini. Pertanyaan yang diajukan kepada subjek penelitian tersebut dibuat dalam bentuk

pedoman wawancara berisi pertanyaan yang akan ditanyakan kepada subjek penelitian.

b. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan dengan cara membaca, mempelajari, serta menganalisis bahan-bahan ilmu hukum yaitu berbagai peraturan perundangan, buku-buku, tulisan ilmiah, dan makalah yang berkaitan dengan materi yang diteliti yaitu mengenai pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan di PT. Agansa Primatama.

5. Metode Pendekatan

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan yuridis-normatif, yaitu pendekatan dari sudut pandang ketentuan hukum atau perundang-undangan yang berlaku dan didukung dengan data empiris. Pendekatan ini dilakukan dengan menelaah undang-undang atau regulasi yang bersangkutan paut dengan permasalahan hukum. Hasil dari telaah tersebut dapat dipergunakan untuk memecahkan permasalahan hukum yang diteliti.¹⁹

6. Analisis Data

Data disajikan secara deskriptif dan dianalisis secara yuridis. Penelitian ini menganalisis masalah yang diteliti berdasarkan data yang dikumpulkan berupa fakta-fakta hukum yang dikaitkan dengan peraturan hukum yang berlaku untuk ditemukan jawabannya. Jawaban tersebut didasarkan pada penilaian fakta-fakta hukum didasarkan pada norma-norma hukum.

G. Sistematika Penulisan

¹⁹ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 105.

Berdasarkan kepada permasalahan dan berbagai hal yang telah diuraikan terdahulu, maka susunan materi skripsi ini dibagi dalam empat bab dengan sistematika sebagai berikut:

Bab satu membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, tinjauan pustaka, dan metode penelitian. Metode penelitian terdiri dari objek penelitian, subjek penelitian, sumber hukum, teknik pengumpulan data, metode pendekatan, dan analisis data.

Bab dua membahas tinjauan umum tentang ketenagakerjaan dan perlindungan hukum bagi pekerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Sistem Manajemen K3

Bab tiga membahas pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan di PT. Agansa Primatama dan faktor penghambat dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan di PT. Agansa Primatama.

Bab empat membahas kesimpulan dan saran penelitian. Kesimpulan merupakan inti dari analisis pembahasan. Saran penelitian diberikan untuk melengkapi kekurangan dari penelitian ini.