

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 50 TAHUN 2012 TENTANG PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI PT. PLN YOGYAKARTA**

SKRIPSI



Disusun oleh :

Bintang Damario Primayudha

NIM : 19410120

PROGRAM STUDI HUKUM PROGRAM SARJANA

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2023

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 50 TAHUN 2012 TENTANG PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI PT. PLN YOGYAKARTA**

SKRIPSI



Disusun oleh :

Bintang Damario Primayudha

NIM : 19410120

PROGRAM STUDI HUKUM PROGRAM SARJANA

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2023

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 50 TAHUN 2012 TENTANG PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI PT. PLN YOGYAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi sebagian Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana (Strata-1) pada Fakultas Hukum**

**Universitas Islam Indonesia
Yogyakarta**

Oleh:

Bintang Damario Primayudha

No. Mahasiswa: 19410120

PROGRAM STUDI (S1) ILMU HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2023



**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 50 TAHUN 2012 TENTANG PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI PT. PLN YOGYAKARTA.**

Telah diperiksa dan disetujui Dosen Pembimbing Tugas Akhir untuk
diajukan ke depan TIM Penguji dalam Ujian Tugas Akhir / Pendadaran
pada tanggal 11 Oktober 2023

Yogyakarta, 26 September 2023
Dosen Pembimbing Tugas Akhir,

Musrika Prabaningrum Kusumawati, S.H.,
M.H.

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH
REPUBLIK INDONESIA NOMOR 50 TAHUN 2012
TENTANG PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI PT. PLN
YOGYAKARTA.**

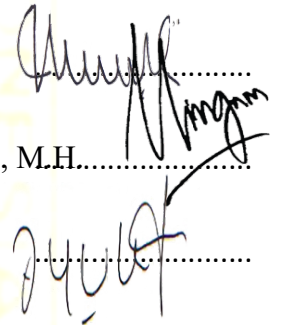
Telah Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji
dalam Ujian Tugas Akhir / Pendadaran
pada tanggal dan Dinyatakan LULUS

Yogyakarta, 11 Oktober 2023

Tim Penguji

Tanda Tangan

- | | | | |
|------------|---|---|-------|
| 1. Ketua | : | Moh Hasyim, S.H., M.Hum. | |
| 2. Anggota | : | Mustika Prabaningrum Kusumawati, S.H., M.H. | |
| 3. Anggota | : | Ayunita Nur Rohanawati, S.H., M.H. | |



Mengetahui:
Universitas Islam Indonesia
Fakultas Hukum
Dekan,



Prof. Dr. Budi Agus Riswandi, S.H., M.H.

NIK. 014100109

SURAT PERNYATAAN
ORISINALITAS KARYA TULIS ILMIAH/TUGAS AKHIR MAHASISWA
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA



Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : **Bintang Damario Primayudha**

NIM : **19410120**

Adalah benar-benar mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia Yogyakarta yang telah melakukan penulisan Karya Tulis Ilmiah (Tugas Akhir) berupa skripsi yang berjudul:

IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 50 TAHUN 2012 TENTANG PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI PT. PLN YOGYAKARTA

Karya tulis ilmiah berupa skripsi ini saya ajukan kepada tim penguji dalam ujian pendadaran yang diselenggarakan oleh Fakultas Hukum Universitas IslamIndonesia.

Sehubungan dengan hal tersebut, dengan ini saya menyatakan:

1. Bahwa karya tulis ilmiah berupa skripsi ini adalah benar-benar hasil karyasaya sendiri yang dalam penyusunannya tunduk dan patuh terhadap kaidah,

etika, dan norma-norma penulisan sebuah karya tulis ilmiah sesuai dengan ketentuan yang berlaku;

2. Bahwa saya menjamin hasil karya ilmiah ini benar-benar asli (orisinil) bebas dari unsur-unsur yang dapat dikategorikan sebagai perbuatan penjiplakan karya ilmiah (*plagiat*); dan
3. Bahwa meskipun secara prinsip hak milik karya tulis ilmiah ini ada pada saya, namun demi untuk kepentingan-kepentingan yang bersifat akademik dan pengembangannya, saya memberikan kewenangan kepada Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia untuk mepergunakan karya tulis ilmiah saya tersebut.

Selanjutnya berkaitan dengan hal di atas (terutama pernyataan pada butir 1 dan 2), saya sanggup menerima sanksi baik administratif, akademik, bahkan sanksi pidana, jika saya terbukti secara kuat dan meyakinkan telah melakukan perbuatan yang menyimpang dari pernyataan tersebut. Saya juga akan bersikap kooperatif untuk hadir, menjawab membuktikan, melakukan pembelaan terhadap hak-hak saya serta menandatangani Berita Acara terkait yang menjadi hak dan kewajiban saya, didepan 'Majelis' atau 'Tim' Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia yang ditunjuk oleh pimpinan fakultas, apabila tanda-tanda plagiat disinyalir ada/terjadi pada karya tulis ilmiah saya ini oleh pihak Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.

Demikian, surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dalam kondisi sehat jasmani dan rohani, dengan sadar serta tidak ada tekanan dalam bentuk apapun dan oleh siapapun.

Yogyakarta, 2 Oktober 2023

Pembuat Pernyataan,



Bintang Damario Primayudha

CURRICULUM VITAE

1. Nama Lengkap : Bintang Damario Primayudha
2. Tempat/Tanggal Lahir : Cirebon/7 Januari 2002
3. Alamat Terakhir : Jl. Cianjur B9 No.9 Nunsu Majasem Rt. 08
Rw. 15 Kel. Karyamulya Kec. Kesambi Kota Cirebon
4. Alamat Asal : Jl. Cianjur B9 No.9 Nunsu Majasem Rt. 08
Rw. 15 Kel. Karyamulya Kec. Kesambi Kota Cirebon
5. Jenis Kelamin : Laki-Laki
6. Agama : Islam
7. Golongan Darah : A
8. Nama Orang Tua
 - a. Bapak : Ir. Pudjo Yudho Priyanto
 - b. Ibu : Dra. Ratna Indah Kartikawati
9. Pekerjaan Orang Tua
 - a. Bapak : Wiraswasta
 - b. Ibu : PNS/Guru
10. Hobby : Membantu Sesama
11. Riwayat Pendidikan

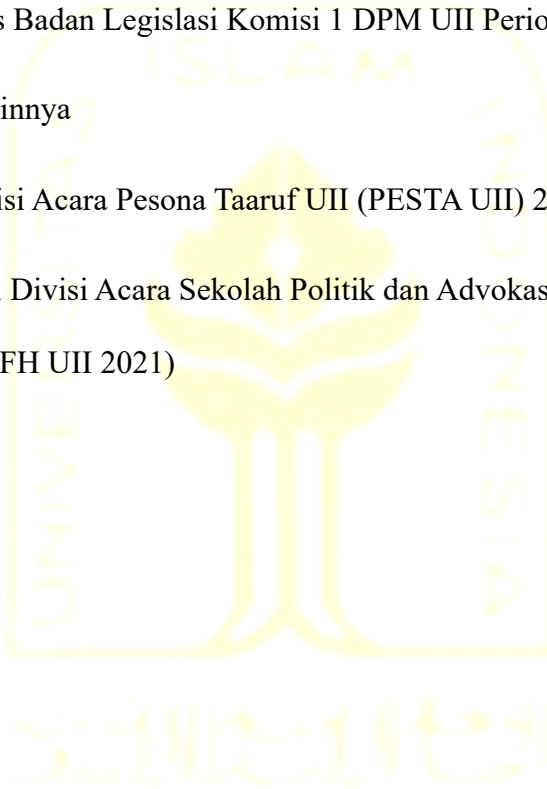
- a. SD : SD Kartika Siliwangi 6
- b. SMP : SMP N 4 Kota Cirebon
- c. SMA : SMA N 2 Kota Cirebon

12. Organisasi

- a. Staff Sekretaris Jenderal DPM FH UII Periode 2021-2022
- b. Sekretaris Badan Legislasi Komisi 1 DPM UII Periode 2022-2023

13. Pengalaman Lainnya

- a. Staff Divisi Acara Pesona Taaruf UII (PESTA UII) 2021
- b. Staff Ahli Divisi Acara Sekolah Politik dan Advokasi Lem FH UII 2021
(Solidasi FH UII 2021)



MOTTO

“Reality is Wrong, Dreams are for Real”.

Om Tupac Shakur

"Don't count the days, make the days count."

Muhammad Ali

“There’s nothing either good or bad, but thinking makes it so”

William Shakespears

"Never bend your head. Always hold it high, look the world straight in the eye”

Hellen Keller

“It always seems impossible until it’s done.”

Nelson Mandela

"You may forget with who you laugh, but you will never forget with who you wept"

Khalil Gibran

“You are what are you thinking.”

Konfusius

"All creatures are great at one, but not at everything"

Spongebob Squarepants

HALAMAN PERSEMBAHAN

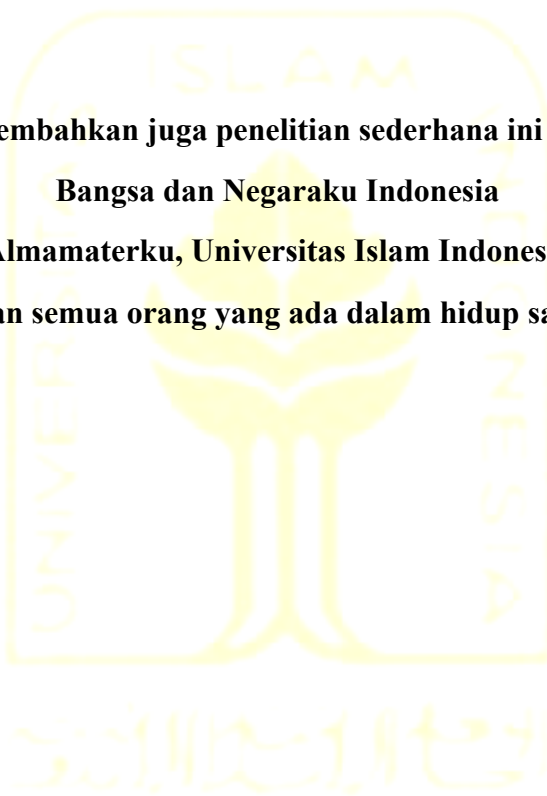
Tidak ada keberhasilan tanpa kesungguhan, tidak ada keunggulan tanpa ketekunan. Skripsi ini didedikasikan untuk semua mereka yang percaya bahwa kegigihan dan kerja keras adalah kunci menuju puncak keberhasilan. Terima kasih atas dukungan dan inspirasi yang tiada henti.

Kupersembahkan juga penelitian sederhana ini kepada:

Bangsa dan Negaraku Indonesia

Almaterku, Universitas Islam Indonesia

Dan semua orang yang ada dalam hidup saya



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmaanirrahim.

Assalammualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

Rabbish rahli sadri. Wayassirli amri Wahlul uqdatam millisani Yafqahu qauli. Alhamdulillahirrabbi' alamin.

Puji Syukur Penulis haturkan kepada Allah Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, Maha Bijaksana, Maha Adil, dan Maha Agung pencipta semesta alam raya. Shalawat beriring salam semoga tak pernah habis tercurahkan kepada Rasulullah SAW, suri tauladan dan penunjuk jalan kebenaran bagi umat manusia.

Karya tulis ilmiah berbentuk skripsi/tugas akhir dengan judul **“IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 50 TAHUN 2012 TENTANG PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI PT. PLN YOGYAKARTA”** merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana (Starta-1) di Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia. Penulis menyadari bahwa dalam karya ini masih terdapat kekurangan karena dangkalnya ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh Penulis. Oleh sebab itu, Penulis dengan hati yang lapang dan terbuka menerima kritik dan saran dari berbagai pihak yang berkesempatan membaca karya tulis ini demi pengembangan diri dalam proses belajar Penulis di masa mendatang.

Terselesainya karya ini tidak serta merta berasal dari Penulis, melainkan juga disebabkan adanya dukungan, motivasi, dan inspirasi dari faktor luar diri Penulis. Selain kepada Allah Swt, Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada:

1. Allah SWT berkat rahmat, karunia, dan hidayah-Nya yang selalu memberikan kemudahan bagi penulis untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
2. Prof Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D., Selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
3. Ibu **Mustika Prabaningrum Kusumawati., S.H., M.H.**, Dosen pembimbing tugas akhir dan guru intelektual yang membimbing dengan lembut dan penuh kesabaran terhadap pemikiran penulis. Dosen yang percaya dengan kemampuan mahasiswanya akan menjadi sosok hebat di masa depan. Terimakasih ibu selalu memberikan dampak positif bagi sekitar.
4. Seluruh Dosen Fakultas Hukum UII yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan segala ilmu, pengalaman, dan pengetahuan selama penulis mengikuti perkuliahan.
5. Seluruh Staff Fakultas Hukum UII, atas segala bantuannya selama penulis mengikuti perkuliahan.
6. Kedua orang tua yang penulis cintai, Ayahanda **Pudjo Yudho Priyanto** dan Ibunda **Ratna Indah Kartikawati** atas segala pengorbanan, ketulusan, cinta, kasih, dan doanya. Semoga dengan ilmu ini, Penulis mampu mengangkat derajat orang tua di hadapan Allah Swt.
7. Adikku tercinta, **Jasmine Ayumaharani Sekaryudha**, yang selalu memberikan kasih dan sayangnya.
8. Seluruh keluarga saya yang telah mendukung dan memberikan kasih sayang selama ini.
9. Abang saya **Sultan Salahudin, S.H.** yang membimbing saya dan

memberikan arahan serta ilmunya dalam pengerjaan skripsi ini dan juga sebagai mentor saya dalam kelembagaan, melihat adanya keburukan dan kebaikan di dalamnya, salah satu guru dan kakak yang membimbing hingga detik ini.

10. Sahabat-sahabat Penulis semasa SMA, **Alvian Wibisono, Revanza Royhan Azra, Mohammad Alpha, M Alfarizi, Agung Prayoga, Ricad, Wahyu Dwi, Moch Raka** dan teman teman lainnya, atas dukungan dan doanya senantiasa menyertai Penulis meski dengan rentan jarak dan waktu.
11. Sahabat-sahabat Penulis seperjuangan di kampus dalam berdinamika dan berkembang bersama **M Arsy Putra Julina, S.H., M Daffa Putranto, S.H., Sophia Afifa Nasution, S.H., Ragil Ibnu, Dio Soewandi, Redita Aulia Fauziyya, S.Ked., Fauzan Ghafirin, Ersha Dava, Iftikhar Rakayand, Aldia Dias, Naufal Arifin, A.Md., A Irfan Fikri, S.H., Rifqi Lisardi**, dan teman teman fakultas hukum lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu satu.
12. Teman teman penulis dari **Majasem Anti Peluru, The Dadang Company, Warung Ibu Family, Teras Hijau Family**, dan teman teman lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Akhir kata, Penulis kembali menyampaikan terimakasih kepada seluruh pihak yang secara langsung atau tidak langsung berkontribusi atas karya ini meski hanya melalui pemikiran sederhana. Semoga karya ini dapat bermanfaat bagi khalayak yang berkesempatan membaca. *Aamiin.*

Wassalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PENILIAIAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	v
CURRICULUM VITAE	viii
HALAMAN MOTTO	x
HALAMAN PERSEMBAHAN	xi
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xv
ABSTRAK	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	12
E. Orisinalitas Penelitian	12
F. Tinjauan Pustaka	13
1. Perjanjian Kerja	13
2. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)	15
3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	17
G. Metode Penelitian	20
1. Tipologi Penelitian	20
2. Pendekatan Penelitian	20
A. Objek Penelitian	21
B. Subjek Penelitian	21
3. Sumber Data Penelitian	21
A. Sumber Data Primer	21
B. Sumber Data Sekunder	22
C. Teknik Pengumpulan Data	22
4. Analisis Data	23

H. Kerangka Penulisan	23
BAB II TINJAUAN UMUM	26
A. Tinjauan Umum tentang Perjanjian Kerja	26
1. Sejarah dan Pengertian	26
2. Dasar Hukum Perjanjian Kerja	28
3. Jenis Perjanjian Kerja	28
4. Berakhirnya Perjanjian Kerja	32
B. Tinjauan Umum tentang Perlindungan Tenaga Kerja	32
1. Sejarah dan Pengertian	32
2. Dasar Hukum Perlindungan Tenaga Kerja	35
3. Aspek Perlindungan Tenaga Kerja	38
4. Ruang Lingkup tentang Perlindungan Tenaga Kerja	38
C. Tinjauan Umum tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)	45
1. Sejarah dan Pengertian	45
2. Dasar Hukum Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)..	47
3. Tujuan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).....	49
4. Ruang Lingkup Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)	51
D. Tinjauan Umum tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)	52
1. Sejaran dan Pengertian	52
2. Dasar Hukum Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)	53
3. Jenis dan Ruang Lingkup Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)	54
E. Tinjauan Islam	54
1. Bekerja dalam Islam	55
2. Perjanjian Kerja dalam Islam (Ijarah)	56
3. Hak Kewajiban Pekerja dan Pengusaha dalam Islam	59
BAB III IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 50 TAHUN 2012 TENTANG PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA	61

A. Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT. PLN Yogyakarta	61
B. Faktor Penghambat dalam Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT. PLN Yogyakarta	70
BAB IV PENUTUP	76
A. Kesimpulan	76
B. Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN	84



ABSTRAK

Penelitian ini memiliki latar belakang tentang Implementasi SMK3 pada PT. PLN Yogyakarta, bertujuan untuk menjawab pertanyaan berdasarkan rumusan masalah, *pertama* Bagaimana implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT PLN Yogyakarta, dan *kedua* Apa faktor penghambat dalam implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT PLN Yogyakarta. Jenis Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan penelitian hukum gabungan antara empiris dan normative, penelitian ini juga menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan serta konseptual. Bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum primer dan sekunder, serta dianalisis dengan menggunakan metode kualitatif. Hasil penelitian ini menjawab terkait rumusan masalah yang menunjukkan bahwa, *pertama* PT. PLN Yogyakarta telah menjamin Keselamatan dan Kesehatan Kerja para pekerja atau buruh sesuai dengan amanat dalam Pasal 1 angka 2 Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, *kedua* mayoritas terjadi karena Human error atau kelalaian yang disebabkan oleh para pekerja lapangan itu sendiri dan bahwa proses pemantauan dan evaluasi SMK3 di PT. PLN Yogyakarta sudah sesuai dikarenakan ketika penulis melakukan wawancara dengan bapak Catur Rizkyanto selaku *Team Leader* K3L dan Keamanan.

Kata Kunci: Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja (SMK3), Implementasi Peraturan, Faktor Penghambat.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia memiliki pertumbuhan penduduk yang tergolong tinggi, Populasi yang tinggi mengakibatkan jumlah angkatan kerja setiap tahunnya semakin meningkat sedangkan kesempatan kerja tidak sebanding dengan laju pertumbuhannya. Hal ini mengakibatkan adanya kesenjangan antara besarnya jumlah penduduk yang membutuhkan kerja dengan lowongan kerja yang tersedia. Masyarakat yang esensinya merupakan manusia membutuhkan sandang, pangan dan papan untuk melanjutkan hidupnya. Perlu ditekankan juga untuk mencapai itu, manusia haruslah berkerja agar keinginannya dapat terwujud, ketika berkerja manusia setidaknya dapat mendapatkan upah atau uang sehingga ia dapat memenuhi kebutuhannya.

Untuk memenuhi kebutuhan, seseorang pasti akan berkerja. Ditambah lagi dengan adanya proses globalisasi dan modernisasi yang membuat sektor perekonomian global dan regional terbawa ke babak baru yaitu babak industri 4.0. Kemampuan negara untuk mengembangkan sumber daya manusia, khususnya dalam menyediakan tenaga kerja yang terampil diberbagai bidang menjadi kunci untuk kesuksesan kebijakan ekonomi di setiap negara.¹ Pendapat Dr. A.

¹ Mahadiansar, Khairul Ikshan, I Gede Eko Putra Sri Sentanu, & Aspariyana, *Paradigma Pengemangan Model Pembangunan Nasional Di Indonesia*, Jurnal Ilmu Administrasi, Unversitas Brawijaya, Vol.17 No. 1 Juni 2020, factor.14 (diakses pada 8 Maret 2023)

Hamzah., S.H. bahwa ketenagakerjaan adalah tenaga kerja yang bekerja baik dalam maupun diluar hubungan kerja yang tenaganya digunakan untuk produksi utama sebagai produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran, maka dari itu setiap perusahaan harus menjamin atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja dari setiap tenaga kerjanya.

Pada Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur bahwa tiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk perlindungan keselamatan, dan kesehatan kerja yang harus dijamin oleh perusahaan terkait. Dalam pelaksanaannya penerapan perlindungan keselamatan, dan kesehatan kerja tercantum juga dalam Pasal 86 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa untuk melaksanakan produktivitas dalam melindungi keselamatan pekerja/buruh agar optimal dalam pelaksanaannya terdapat Undang-Undang yang mengatur tentang perlindungannya yaitu terdapat pada Pasal 5, Pasal 6, dan Pasal 9 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang menyebutkan bahwa Badan Penyelenggara Jaminan Sosial berfungsi untuk menyelenggarakan program Jaminan kecelakaan kerja, Jaminan kematian, Jaminan pensiun, Jaminan hari tua, dan Jaminan kehilangan pekerjaan.

Dalam perusahaan yang dijalankan harus ada yang namanya (K3) atau yang pada Pada Pasal 1 angka 2 Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dijelaskan 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.²

Pada Pasal 1 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja dijelaskan 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 dalam Pasal 1 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja dijelaskan bahwa Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pada Pasal 1 ayat (6) Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja dijelaskan bahwa Pengusaha adalah:

1. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
2. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

² Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Pada Pasal 1 angka 6 Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dijelaskan bahwa Pengusaha adalah:

1. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
2. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
3. orang perseorangan, persekutuan, atau badanhukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Hubungan antara pengusaha dan pekerja adalah dengan perjanjian kerja. Menurut Pasal 1 angka 9 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan Waktu istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu adalah “Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.³ Menurut Pasal 1 angka 20 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi: “peraturan perusahaan

³ Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang membuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan”⁴.

Mangkunegara menyampaikan bahwa tujuan (K3) yaitu adalah:

1. agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis;
2. agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya selektif mungkin;
3. agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya;
4. agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai;
5. agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja;
6. agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja;
7. agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Dalam pelaksanaannya masalah dalam keselamatan kerja harus dilaksanakan dengan sungguh-sungguh oleh tiap-tiap komponen yang ada dalam perusahaan, komponen yang ada dalam perusahaan berarti juga meliputi semua orang yang ada dalam pekerjaan atau perusahaan tersebut. Berarti dalam pelaksanaannya keselamatan kerja tidak hanya semata-mata tugas dari *officer*, mandor, direktur

⁴ Pasal 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

saja. pelaksanaan (K3) tidak hanya sebatas pemasangan poster, spanduk, dan semboyan, tetapi pentingnya (K3) harus lebih daripada itu. (K3) harus menjadi aspek penting dalam pengadaan dan pelaksanaan perusahaan.⁵ Dan kepada tiap pengusaha diwajibkan untuk mengamalkan apa yang sudah diamanatkan pada Pasal 7 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 50 tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang berbunyi:

“Dalam Menyusun kebijakan sebagaimana diamksud pada ayat (1), pengusaha paling sedikit harus:

- a. melakukan tinjauan awal kondisi K3 yang meliputi:
 - 1) identifikasi potensi bahaya, penilaian, dan pengendalian resiko;
 - 2) perbandingan penerapan K3 dengan perusahaan dan sektor lain yang lebih baik;
 - 3) peninjauan sebab akibat kejadian yang membahayakan;
 - 4) kompensasi dan gangguan serta hasil penilaian sebelumnya yang berkaitan dengan keselamatan, dan
 - 5) penilaian efisiensi dan efektivitas sumber daya yang disediakan.
- b. memperhatikan peningkatan kinerja manajemen K3 secara terus menerus, dan

⁵ Cici Aprilliani, SKM. MKM, *Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)*, Ctk Pertama, PT. Global Eksekutif Tejaknologi, Padang, 2022, hlm.1.

- c. memperhatikan masukan dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh”..

Berdasarkan penjelasan dari beberapa peraturan diatas dan dengan banyaknya perusahaan yang ada di Indonesia tidak sedikit juga dari perusahaan tersebut yang manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerjanya tidak sesuai atau bahkan mengabaikan tata cara pembuatan kebijakan peraturan yang mengatur tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja khususnya pada Pasal 7 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja. “Pekerja secara individual berada dalam posisi lemah dalam memperjuangkan hak-haknya, Perlindungan hukum bagi pekerja di dalam bidang ketenagakerjaan sangat dibutuhkan dalam pemenuhan terhadap hak hak normatif pekerja yang harus dilindungi, untuk menjamin kesamaan, kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja”⁶. Dalam pelaksanaannya juga butuh *Standar Operating Procedure (SOP)*, SOP sendiri menurut Sailendra (2015:11) berarti pedoman yang dipakai untuk membenarkan bahwa aktivitas operasional organisasi maupun perusahaan dapat berjalan secara baik dan lancar, sementara itu

⁶ Ni Kadek Ayu Murtiasih, I Wayan Gde Wiryawan, *Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) DI PT PLN (PERSERO) UID Bali*, Jurnal Mahasiswa Hukum Saraswati (JUMAHA) Volume. 02, Nomor 02, (2022), hlm 260 (diakses pada 8 Maret 2023 pada pukul 16.45 WIB)

menurut Permenpan No.PER/21/M-PAN/11/2008 SOP memiliki manfaat sebagai berikut:

1. sebagai Standarisasi Langkah yang digunakan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan khusus, mengurangi kesalahan dan terjadinya kelalaian;
2. sop membantu staf menjadi mandiri dan tidak bergantung pada intervensi manajemen, sehingga dapat meminimalisir keterlibatan pimpinan dalam pelaksanaan proses sehari-hari;
3. meningkatkan akuntabilitas dengan mendokumentasikan tanggung jawab tertentu ketika melaksanakan tugas;
4. menciptakan ukuran standar kinerja yang akan memberikan pegawai cara konkret guna memperbaiki kinerja serta membantu memberikan evaluasi terhadap usaha yang sudah dilakukan;
5. menciptakan bahan-bahan training yang bisa membantu pegawai baru agar dapat cepat melaksanakan tugasnya;
6. menunjukkan kinerja bahwa organisasi yang efisien dan dikelola secara baik;
7. menyediakan panduan untuk setiap pegawai di unit pelayanan dalam melakukan pemberian pelayanan sehari-hari;
8. menghindari tumpang tindih pelaksanaan tugas pada pemberian pelayanan;
9. membantu penyelesaian terhadap kesalahan prosedur dalam memberikan sebuah pelayanan. Menjamin proses pelayanan tersebut tetap berjalan secara baik dalam berbagai situasi.

Salah Satu Badan Usaha Milik Negara yang sangat berperan penting dalam pembangunan adalah PT. PLN (Persero) yaitu yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia, dan ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan, yang mempekerjakan pekerja Jumlah pegawai PLN pada akhir Desember 2021 sebanyak 52.116 orang⁷ yang tersebar di seluruh unit kerja di Indonesia salah satunya di PT. PLN (Persero) Yogyakarta yang terletak di Provinsi Yogyakarta tepatnya di Kota Yogyakarta, PT. PLN Yogyakarta mempekerjakan total sebanyak 1418 pekerja yang bekerja pada PT. PLN Yogyakarta. Perusahaan yang menjadi subjek penelitian tentang pengimplementasiannya terhadap peraturan tersebut yaitu adalah PT. PLN Yogyakarta, karena berdasarkan berita yang bersumber dari internet “PLN Targetkan Nol Kecelakaan Kerja di 2023”⁸.

Menurut data dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, tercatat jumlah kecelakaan kerja di Indonesia sebanyak 234.270 kasus pada tahun 2021, Jumlah tersebut naik dari angka pada tahun sebelumnya sebanyak 5,65% yang sebelumnya hanya 221.740 kasus⁹. Berdasarkan data dari BPJS penulis memiliki pandangan tentang apakah banyak perusahaan di Indonesia

⁷ <https://web.pln.co.id/statics/uploads/2022/08/Statistik-PLN-2021-29-7-22-Final.pdf> (diakses pada 8 Maret 2023 pada pukul 17.10 WIB)

⁸ [https://factor.jawapos.com/ekonomi/bisnis/24/07/2019/perkuat-\(K3\)-pln-targetkan-nol-kecelakaan-kerja-di-2023/?amp](https://factor.jawapos.com/ekonomi/bisnis/24/07/2019/perkuat-(K3)-pln-targetkan-nol-kecelakaan-kerja-di-2023/?amp) (diakses 27 Februari 2023 pada pukul 10.15 WIB)

⁹ M Ivan Mahdi, 2022, *Kasus Kecelakaan Kerja di Indonesia Alami Tren Mendingkat*, <https://dataindonesia.id/sektor-riil/detail/kasus-kecelakaan-kerja-di-indonesia-alami-tren-meningkat> (diakses pada 10 Maret 2023 pada pukul 14.13 WIB)

sudah menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan Kerja (SMK3) sesuai dengan apa yang diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), karena jika banyak dari perusahaan sudah menerapkan SMK3 dengan baik maka perusahaan juga dapat menekan angka kecelakaan kerja semaksimal mungkin.

Berdasarkan hal tersebut yang membuat hadirnya keinginan untuk melakukan penelitian dengan lebih dalam dan lebih cermat tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. PLN Yogyakarta karena PT. PLN Yogyakarta menargetkan nol kecelakaan kerja atau *zero accident* kembali di tahun 2023. Karena hal tersebut adalah hal besar, yang dalam realitanya bahwa angka kecelakaan kerja di Indonesia sedang mengalami tren meningkat tetapi dari beberapa tahun kebelakang PT. PLN Indonesia bahkan PT. PLN Yogyakarta mampu menekan angka kecelakaan kerja tersebut. Peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan lebih dalam dan lebih cermat lagi dengan mengacu terhadap implementasi dari Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dengan judul penelitian **“Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (Studi Kasus PT. PLN Yogyakarta)”**

B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT PLN Yogyakarta?
2. Apa faktor penghambat dalam implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT PLN Yogyakarta ?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui bagaimana cara PT. PLN Yogyakarta dalam mengimplementasikan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan apakah dalam pengimplementasiannya sudah sesuai dengan peraturan yang tertulis pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
2. Untuk mengetahui faktor apa yang menjadi penghambat dalam proses implemntasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Untuk mengetahui apakah perusahaan sudah mengimplementasikan Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja dalam prosedur penanganan (K3)nya atau belum;
2. Untuk mengetahui bagaimana cara PT. PLN Yogyakarta mengatasi faktor yang menghambat dalam penerapan Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja;

E. ORISINALITAS PENELITIAN

1. Hidayah, 2013, Pelaksanaan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Tirta Investama Wonosobo.

(1) Rumusan Masalah:

Berdasarkan uraian latar belakang, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka rumusan masalahnya adalah bagaimana pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Tirta Investama Wonosobo?

2. Nurul Akbar Sarif, 2020, Kinerja Pegawai Dalam Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (SMK3) Di PLN Rayon Panrita Lopi Bulukumba.

(1) Rumusan Masalah:

Bagaimana Kinerja Pegawai dalam Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) di PLN Rayon Panrita Lopi Bulukumba?

3. Oktarina Zuleha, 2021, Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Proyek Konstruksi Pada PT. Surya Nusa Silampari Palembang.

(1) Rumusan Masalah:

- 1) Apakah faktor - faktor keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Proyek Kontruksi PT. Surya Nusa Silampari Palembang?
- 2) Variabel manakah yang paling dominan (Keselamatan dan Kesehatan) mempengaruhi kinerja karyawan Proyek Kontruksi PT. Surya Nusa Silampari Palembang?

F. TINJAUAN PUSTAKA

1. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja diatur pada Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 14 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003

tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak, dalam perjanjian tersebut Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan juga mengatur tentang upah yang menyebutkan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Proses terjadinya perjanjian kerja sudah dituangkan pada Pasal 51 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi:

- (1) perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.
- (2) perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Kemudian pada Pasal 52 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga dijelaskan tentang dasar dibuatnya perjanjian kerja yang berbunyi:

- (1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar:
 - a. kesepakatan kedua belah pihak;

- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kemudian terdapat faktor yang menjadi pengaruh dalam perjanjian kerja yaitu faktor belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*. Pasal 1601a KUH Perdata memberikan pengertian perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian dimana pihak kesatu (siburuh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

2. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

Dalam Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dijelaskan bahwa Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) merupakan bagian dari sistem perusahaan yang secara keseluruhan termasuk kedalam pengendalian atau mitigasi resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja agar terciptanya lingkungan kerja yang aman, efisien, dan produktif. Dalam Pasal 9 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 50 tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja (SMK3), dalam pelaksanaannya SMK3 harus memiliki rencana paling sedikit yang meliputi:

- a. tujuan dan sasaran;

- b. skala prioritas;
- c. upaya pengendalian bahaya;
- d. penetapan sumber daya;
- e. jangka waktu pelaksanaan;
- f. indicator pencapaian, dan;
- g. sistem pertanggung jawaban.

Dalam Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja (SMK3) penerapannya melibatkan serangkaian Langkah-langkah untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mengendalikan resiko yang ada di tempat kerja. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja (SMK3) secara normative sebagaimana tertuang pada PER.50/MEN/2012 pasal 1, adalah bagian dari sistem manajemen yang meliputi keseluruhan struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan untuk pengembangan. Karena SMK3 bukan hanya menjadi tanggung jawab pemerintah, masyarakat, pasar, atau dunia internasional saja tetapi juga merupakan tanggung jawab dari pengusaha untuk menyediakan tempat kerja yang aman bagi pekerjanya.¹⁰

Dalam penerapannya juga diperlukan komitmen untuk menjalankan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja (SMK3), menurut ILO SMK3

¹⁰ Angky Meilin, dkk. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja*. Ctk pertama, STRADA PRESS, Jakarta, 2021, hlm 113

dilaksanakan pada setiap perusahaan dengan berpedoman pada penerapan 5

(Lima) prinsip dasar, yaitu:

- a. penetapan Kebijakan K3, dalam hal ini penetapan kebijakan K3 bermaksud untuk menjadi hal yang dipatuhi dan dijadikan pegangan setiap pekerja, sebelum kebijakan ditetapkan maka harus dilakukan penyusunan terlebih dahulu atas kebijakan SMK3;
- b. perencanaan K3, dalam hal ini juga tujuan dan sasaran harus dibentuk dalam perencanaan K3;
- c. pelaksanaan rencana K3, untuk mencapai tujuan K3 perusahaan dapat menunjuk anggota atau pekerja yang memiliki kualifikasi yang sesuai;
- d. pemantauan dan evaluasi kinerja K3, dalam hal ini audit internal terhadap SMK3 juga diperlukan;
- e. peninjauan dan peningkatan kinerja SMK3, tinjauan ini biasanya dilakukan oleh pihak yang ditunjuk oleh pimpinan untuk melaksanakan tinjauan ulang terhadap SMK3 secara berkala untuk menjamin kesesuaian dan keefektifan yang berkesinambungan dalam pencapaian kebijakan serta tujuan keselamatan dan Kesehatan kerja.¹¹

¹¹ *Ibid*, hlm 123

3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Pada Pasal 1 angka 2 Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Berarti “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”¹² dan dalam pelaksanaannya ada juga yang namanya Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang dalam Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja SMK3) berarti “Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat SMK3) adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.”¹³

Menurut *International Labour Organization* (ILO), keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) atau *Occupational Safety and Health* adalah untuk meningkatkan dan memelihara derajat tertinggi semua pekerja baik secara fisik, mental, dan kesejahteraan sosial di semua jenis pekerjaan, mencegah terjadinya

¹² Pasal 2 Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.

¹³ Pasal 1 Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.

gangguan Kesehatan yang diakibatkan oleh pekerjaan, melindungi pekerja pada setiap pekerjaan dari resiko yang timbul dari faktor-faktor yang dapat mengganggu Kesehatan, menempatkan dan memelihara pekerja di lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi fisiologis dan psikologis pekerja dan untuk menciptakan kesesuaian antara pekerjaan dengan pekerja dan setiap orang dengan tugasnya.¹⁴

Menurut Lalu Husni (2012) ditinjau dari segi keilmuan, Keselamatan dan Kesehatan kerja dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja (PAK) di tempat kerja. Secara singkat Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) memiliki tujuan untuk meminimalisir potensi bahaya atau resiko yang dapat mengakibatkan kecelakaan dan kerugian yang mungkin akan terjadi. Sementara Suma'mur mengatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya.

Berdasarkan beberapa pandangan diatas, dapat diartikan bahwa inti dari Keselamatan dan Kesehatan kerja adalah suatu yang diusahakan dan diupayakan untuk memberikan dan menciptakan perlindungan dan keamanan terhadap resiko kecelakaan dan bahaya fisik maupun mental. Mitigasi Resiko memang sudah seharusnya dipersiapkan dan diadakan oleh perusahaan, karena

¹⁴ Angky Meilin, *Op, Cit*, Hlm 6

dengan adanya mitigasi resiko dapat dengan secara tidak langsung memberikan kenyamanan dan keamanan kepada para pekerja untuk melakukan aktivitas bekerja dengan aman dan nyaman. Kesehatan para pekerja juga tidak hanya sebatas fisik, mental dan emosional pekerja perusahaan juga harus menjadi pertimbangan oleh perusahaan, jadi untuk Keselamatan dan Kesehatan kerja sendiri tidak hanya dapat dikaitkan dengan hal fisik saja, tetapi juga dapat dikaitkan dengan Kesehatan mental dan emosional para pekerja.¹⁵

G. METODE PENELITIAN

1. Tipologi Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan penelitian hukum gabungan antara empiris dan normative, metode empiris yaitu suatu metode penelitian hukum yang menggunakan fakta-fakta empiris yang diambil dari perilaku manusia, baik perilaku verbal yang didapat dari wawancara maupun perilaku nyata yang dilakukan melalui pengamatan langsung, tetapi penulis juga tetap mengacu kepada beberapa sumber referensi seperti Undang-Undang, KUHP, dan KUHPerdada. Sementara untuk metode normative yaitu adalah metode untuk menemukan suatu aturan hukum atau doktrin hukum untuk menjawab suatu masalah hukum yang ada.

¹⁵ *Ibid*, hlm 8

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian perundang-undangan dengan menganalisis Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja juga dengan melakukan wawancara terhadap pihak bersangkutan untuk menambah data penelitian.

A. Objek Penelitian

Objek Penelitian dari penelitian ini adalah sebuah Pelaksanaan dari Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Oleh PT. PLN Yogyakarta.

B. Subjek Penelitian

Subjek penelitian dari penelitian ini adalah direktur K3 PT. PLN Yogyakarta karena posisi tersebut peneliti rasa memiliki kecakapan dan kewenangan untuk menjelaskan tentang penerapan dan pelaksanaan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja (SMK3) di perusahaan tempat penelitian yaitu PT. PLN Yogyakarta

3. Sumber data penelitian

A. Sumber data primer yaitu adalah sumber data yang di dapatkan melalui penelitian lapangan (*fiel research*) melalui wawancara atau interview.¹⁶

¹⁶ Mukti Fajar ND, Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Yogyakarta, penerbit Pustaka Belajar, hlm 192

Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara dengan pihak perusahaan terkait, yang diwakilkan oleh direktur K3 pada perusahaan tersebut, karena peneliti merasa bahwasannya direktur K3 memiliki wewenang, kecakapan, dan kevalidan data yang kemudian akan di teliti oleh peneliti.

B. Sumber data sekunder yaitu penelitian kepustakaan (*Library Research*), profil perusahaan dan dokumen manual¹⁷. Dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari berbagai peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penelitian ini, yaitu:

- 1) KUHP dan KUHPerdata
- 2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- 3) Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

C. Teknik pengumpulan data

- 1) teknik pengumpulan data primer yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Teknik pengumpulan data dengan wawancara, karena peneliti merasa jika menggunakan teknik wawancara dapat dengan valid mendapatkan data yang dimiliki perusahaan, karena hal yang dibahas dalam penelitian ini merupakan proses implementasi suatu peraturan dalam perusahaan, dan untuk hal tersebut tidak semua element dalam

¹⁷ Soerjono Soekanto 1986, 2007, *Pengantar Penelitian HukumCet. III*, Jakarta, Universitas Indonesia (UI-PRESS), hlm.13 (diakses pada 8 Maret 2021 pada pukul 17.00 WIB)

perusahaan memiliki wewenang dan kecakapan untuk memberikan informasi atau data tersebut.

- 2) teknik pengumpulan data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Teknik studi Pustaka, studi ini dilakukan dengan mengutip beberapa sumber catatan buku arsip, peraturan perundang-undangan, dokumen dan literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang akan di teliti.

4. Analisis Data

Analisis data adalah suatu hal yang dibutuhkan ketika membuat atau melakukan suatu penelitian untuk memberikan sebuah jawaban kepada setiap permasalahan yang timbul dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini data yang telah didapatkan dan dikumpulkan dengan proses wawancara dan studi kepustakaan kemudian dianalisis dengan menggunakan metode kualitatif yang didukung dengan logika berfikir untuk mendapatkan jawaban atas semua permasalahan hukum yang ada dalam penulisan skripsi ini.

Setelah pengumpulan data melalui wawancara dan studi pustaka maka dari hal tersebut menghasilkan kesimpulan dan jawaban atas pokok permasalahan dalam penelitian yang kemudian dilanjutkan dengan penulisan hasil pembahasan serta kesimpulan dari penelitian yang sudah dilakukan.

H. KERANGKA PENULISAN

1. BAB 1: Pendahuluan

Pada bab 1 akan berisi studi kasus atau permasalahan yang akan diteliti oleh penulis dalam penelitian ini, serta pertanyaan hukum yang berisi hal-hal yang akan diteliti dalam penelitian ini.

2. BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA TENTANG IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 50 TAHUN 2012 TENTANG PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

Pada bab 2 ini akan berisi penelusuran bahan hukum, baik dengan bahan hukum primer ataupun sekunder, yang akan digunakan sebagai dasar untuk menganalisis penelitian yang dilakukan oleh penulis guna menunjang penelitiannya.

3. BAB III: HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN TENTANG HAL YANG DILAKUKAN SUDAH DI IMPLEMENTASIKAN OLEH PT. PLN YOGKARTA SESUAI DENGAN PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 50 TAHUN 2012 TENTANG PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

Pada bab 3 ini akan berisi analisis serta pendapat hukumnya. Kemudian akan dipaparkan berbagai pendapat yang berguna untuk menganalisis data yang

dilakukan oleh penulis, sehingga permasalahan hukum yang dianalisis oleh penulis akan terjawab secara maksimal

4. **BAB IV: PENUTUP**

Pada bab 4 ini akan berisi kesimpulan dan rekomendasi hukum. Kesimpulan yang berupa jawaban padat dari permasalahan hukum yang diteliti serta terdapat rekomendasi hukum adalah berisi nasihat, usul, atau langkah-langkah yang terbaik agar perusahaan lain dapat mengambil sisi positif dari PT. PLN Yogyakarta.



BAB II

Tinjauan Umum

A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

1. Sejarah dan Pengertian

Hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh bersumber pada perjanjian kerja, yang memiliki faktor pekerjaan, upah, serta perintah. Perjanjian kerja hanya dilakukan oleh dua belah pihak ialah pengusaha ataupun pemberi kerja dengan pekerja ataupun buruh, hal-hal di perjanjikan diserahkan seluruhnya kepada kedua belah pihak. Apabila salah satu pihak tidak menyetujuinya, hingga tidak hendak terjalin perjanjian kerja, perjanjian kerja bisa terbuat secara tertulis ataupun lisan, perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Secara yuridis, yakni berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang Unsur perjanjian kerja sebagai berikut:

- a. perjanjian;
- b. antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja;

- c. memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.¹⁸

Sebelum adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja diatur di dalam Pasal 1601a KUH Perdata yang menentukan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, majikan, selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah. Unsur-unsur menurut Pasal 1601a KUH Perdata:

- a. perjanjian;
- b. pihak buruh mengikatkan diri kepada majikan;
- c. buruh melakukan pekerjaan;
- d. suatu waktu tertentu;
- e. buruh menerima upah.¹⁹

Setiap perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Dalam hal perjanjian kerja ini dibuat secara tertulis, harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Syarat-syaratnya adalah:

- a. kesepakatan kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan

¹⁸ Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Ctk Pertama, Penerbit Papas Sinar Sinanti, Jakarta, 2014, hlm. 26.

¹⁹ Ibid, hlm 27.

d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (Pasal 52 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).²⁰

Kewajiban para pihak dalam suatu perjanjian umumnya disebut prestasi. Dalam hal prestasi ini Soebekti (1984: 29-30) berpendapat bahwa “suatu pihak yang memperoleh hak-hak dari perjanjian itu juga menerima kewajiban-kewajiban juga memperoleh hak yang dianggap sebagai kebalikan kewajiban-kewajiban yang dibebankan kepadanya.”²¹

2. Dasar Hukum Perjanjian Kerja

Pada hakikatnya perjanjian kerja di Indonesia sudah di atur sedemikian rupa agar tidak terjadi kekeliruan atau kesalahan dalam proses pembuatan perjanjian kerja, hal tersebut dengan konkrit telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. Jenis Perjanjian kerja

A. Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dan menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin, serta harus memenuhi syarat-syarat, antara lain:

²⁰ Zaenal Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Ctk 4, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2015, hlm 59.

²¹ *Ibid*, hlm 68.

- 1) harus mempunyai jangka waktu tertentu; atau
- 2) adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu;
- 3) tidak mempunyai syarat masa percobaan

Jika perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini bertentangan dengan ketentuan di atas, perjanjian tersebut akan dianggap perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.²²

Sebagaimana perjanjian kerja pada umumnya, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) harus memenuhi syarat-syarat pembuatan, baik syarat materiil maupun syarat formil. Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan syarat materiil diatur dalam Pasal 52, 55, 58, 59, dan 60, sedangkan syarat formil diatur dalam Pasal 54 dan 57. Seperti dalam Pasal 58 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur bahwa PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.²³

Dalam prakteknya sering terjadi penyimpangan atas hal ini. Dengan latar belakang dan alasan tertentu kadang terdapat pengusaha dengan sengaja memberlakukan PKWT untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap. Untuk mengantisipasi masalah ini, Pasal 59 ayat (1)

²² *Ibid*, hlm 61.

²³ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum ketenagakerjaan Indonesia*, ctk 1 edisi ke-3, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm 67.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang kategori pekerjaan untuk PKWT sebagai berikut:

- 1) pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
- 2) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- 3) pekerjaan yang bersifat musiman;
- 4) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.²⁴

B. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian untuk waktu tidak tertentu di sini adalah suatu jenis perjanjian kerja yang umum dijumpai dalam suatu perusahaan, yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya. Dengan demikian, perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu berlaku terus sampai;

- 1) pihak pekerja/buruh memasuki usia pension (55 tahun);
- 2) pihak pekerja/buruh diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan;
- 3) pekerja/buruh meninggal dunia; dan

²⁴ Ibid, hlm 69.

- 4) adanya putusan pengadilan yang menyatakan pekerja/buruh telah melakukan tindak pidana sehingga perjanjian kerja tidak bisa di lanjutkan.²⁵

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat dibuat secara tertulis dan lisan. Dalam hal perjanjian jenis ini dibuat secara lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh. Surat pengangkatan dimaksud sekurang-kurangnya memuat tentang:

- 1) nama dan alamat pekerja/buruh;
- 2) tanggal mulai bekerja;
- 3) jenis pekerjaan, dan
- 4) besarnya upah.²⁶

Dalam perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat melakukan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Dalam masa percobaan tersebut, pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.²⁷

²⁵ Zaenal Asyhadie, *Op. Cit.* hlm 62.

²⁶ *Ibid*, hlm 63.

²⁷ Rachmat Trijono, *Op, Cit*, hlm. 33.

4. Berakhirnya Perjanjian Kerja.

Berdasarkan ketentuan Pasal 61 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. pekerja/buruh meninggal dunia;
- b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan penetapan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Perjanjian kerja tidak berakhir bila pengusaha meninggal atau beralihnya ha katas perusahaan yang disebabkan oleh penjualan, pewarisan, atau hibah sesuai dengan Pasal 61 ayat (2) Undang-undang nomor 13 tahun 2003.²⁸

B. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Tenaga Kerja

1. Sejarah dan Pengertian

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjami hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan

²⁸ Abdul Khakim, *Op, Cit*, hlm 65.

pekerja/ buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Pada tanggal 12 Januari 1970 disahkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, dengan pertimbangan:

- a. bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas Nasional;
- b. bahwa setiap orang lainnya yang berada di tempat kerja perlu terjamin pula keselamatannya;
- c. bahwa setiap sumber produksi perlu dipakai dan dipergunakan secara aman dan efisien;²⁹
- d. bahwa berhubung dengan itu perlu diadakan segala daya upaya untuk membina norma-norma perlindungan kerja;
- e. bahwa pembinaan norma-norma itu perlu diwujudkan dalam undang-undang yang memuat ketentuan-ketentuan umum tentang keselamatan kerja yang sesuai dengan perkembangan masyarakat, industrialisasi, teknik dan teknologi.

Kemudian Pemerintah mengeluarkan peraturan pemerintah dan keputusan Presiden mengenai penyelenggaraan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang salah satunya adalah Peraturan Pemerintah Nomor

²⁹ Rachmat Trijono, *Op, Cit*, hlm. 53

13 Tahun 1973 tentang Pengaturan dan Pengawasan Keselamatan Kerja di Bidang Pertambangan, dan Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993 tentang Penyakit yang Timbul Akibat Hubungan Kerja³⁰. Dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 menetapkan syarat-syarat keselamatan kerja dalam perencanaan, pembuatan, pengangkutan, peredaran, perdagangan, pemasangan, pemakaian, penggunaan, pemeliharaan dan penyimpanan bahan, barang, produk teknik dan aparat produksi yang mengandung dan dapat menimbulkan bahaya kecelakaan.³¹

Tenaga kerja memiliki kewajiban untuk:

- a. memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas dan ahli keselamatan kerja;
- b. memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan;
- c. memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan;
- d. meminta pada pengurus agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan Kesehatan kerja yang diwajibkan;
- e. menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan di mana syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya kecuali dalam hal-hal khusus ditentukan lain oleh

³⁰ *Ibid.*, hlm 54.

³¹ *Ibid.*, hlm 56.

pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dalam pertanggung jawaban³²

2. Dasar Hukum Perlindungan Tenaga Kerja

Indonesia merupakan negara hukum yang pada hakikatnya setiap kebijakan ataupun kegiatan yang dilakukan di Indonesia memiliki dasar hukum untuk memastikan hal tersebut legal atau sah secara hukum, oleh karena itu peraturan-peraturan tersebut bukannya terkodifikasi dalam satu buku, seperti Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, tetapi tersebar dalam berbagai perundang-undangan.

Dalam era tahun 2000-an terdapat tiga peraturan perundang-undangan yang disahkan dan dikategorikan sebagai sumber hukum ketenagakerjaan, yaitu sebagai berikut:

- a. undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3889),
- b. undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279). Undang-Undang Ketenagakerjaan ini mencabut beberapa peraturan seperti:³³

³² *Ibid.*, hlm 57.

³³ Zaenal Asyhadie, *Op, Cit*, hlm 3.

- 1) undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Penyataan Berlakunya Undang-Undang Kerja Tahun 1948 Nomor 12 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 2);
- 2) undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Sertifikat Buruh dan Majikan (Lembaran Negara Tahun 1954 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Nomor 598a);
- 3) undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing (Lembaran Negara Tahun 1958 Nomor 8);
- 4) undang-Undang Nomor 8 Tahun 1961 tentang Wajib Kerja Sarjana (Lembaran Negara Tahun 1961 Nomor 207, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2270);
- 5) undang-Undang Nomor 8 Tahun 1961 tentang Wajib Kerja Sarjana (Lembaran Negara Tahun 1961 Nomor 207, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2270);
- 6) undang-Undang Nomor 7 Pnps Tahun 1963 tentang Pencegahan Pemogokan dan/atau Penutupan (*lock out*) di Perusahaan, Jawatan, dan Badan yang Vital (Lembaran Negara Tahun 1963 Nomor 67);
- 7) undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2192);

- 8) undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1997 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3702);³⁴
 - 9) undang-Undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1998 Nomor 184, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3791);
 - 10) undang- Undang Nomor 28 Tahun 2000 tentang penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2000 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 240, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4042).
- c. undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial. Undang-Undang ini mencabut:
- 1) undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Lembaran Negara Tahun 1957 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1227); dan

³⁴ *Ibid.*, hlm 4.

2) undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta (Lembaran Negara Tahun 1964 Nomor 93, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2686).³⁵

3. Aspek Perlindungan Tenaga Kerja

Upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk menciptakan perlindungan terhadap tenaga kerjanya yaitu dengan cara menyediakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dan penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Untuk mengadakan perlindungan terhadap tenaga kerja maka diselenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja yang pengelolaannya dapat dilaksanakan dengan mekanisme asuransi. Setiap tenaga kerja memiliki hak yang sama atas jaminan sosial. Program jaminan sosial tenaga kerja wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan.³⁶

4. Ruang Lingkup tentang Perlindungan Tenaga Kerja.

Dalam Hal ini perlindungan tenaga kerja termasuk kedalam lingkup dari Hukum Administrasi Negara karena dalam bukunya Ridwan HR

³⁵ *Ibid.*, hlm 5.

³⁶ Rachmat Trijono, *Op, Cit*, hlm 58.

menuliskan bahwa menurut C.J.N. Versteden menyebutkan bahwa secara garis besar Hukum Administrasi Negara meliputi bidang pengaturan sebagai berikut:

- a. peraturan mengenai penegakan ketertiban dan keamanan, Kesehatan dan kesopanan dengan menggunakan aturan tingkah laku bagi warga negara yang ditegakkan dan ditentukan lebih lanjut oleh pemerintah;
- b. peraturan yang ditujukan untuk memberikan jaminan sosial bagi rakyat;
- c. peraturan pemerintah mengenai tata ruang yang diterapkan pemerintah;
- d. peraturan-peraturang yang berkaitan dengan tugas pemerintahan dari pemerintah termasuk bantuan terhadap aktivitas swasta dalam rangka pelayanan umum;
- e. peraturan-peraturan yang berkaitan dengan pemungutan pajak;
- f. peraturan-peraturan mengenai perlindungan hak dan kepentingan warga negara terhadap pemerintah;
- g. peraturan-peraturan yang berkaitan dengan penegakan hukum administrasi;
- h. peraturan-peraturan mengenai pengawasan organ pemerintahan yang lebih tinggi terhadap organ yang lebih rendah;
- i. peraturan-peraturan mengenai kedudukan hukum pegawai pemerintahan.³⁷

³⁷ Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara Edisi Revisi*, Ctk ke 12, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta, 2016, hlm 42.

Berdasarkan keterangan diatas dapat diartikan bahwa Hukum Administrasi Negara dapat dibidang memiliki ruang lingkup yang sangat luas, selain itu juga bagi negara kesatuan yang memiliki sistem desentralisasi, terdapat juga Hukum Administrasi daerah, yang berisi peraturan-peraturan yang berkenaan dengan administrasi daerah atau pemerintahan daerah, kemudian juga ada penulis yang menyebutkan bahwa HAN mencakup hal-hal sebagai berikut:

- a. sarana-sarana bagi penguasa untuk mengatur, menyeimbangkan, dan mengendalikan berbagai kepentingan masyarakat;
- b. mengatur cara-cara partisipasi warga masyarakat dalam proses penyusunan dan pengendalian tersebut, termasuk proses penentuan kebijaksanaan;
- c. perlindungan hukum bagi masyarakat;
- d. menyusun dasar-dasar bagi pelaksanaan pemerintah yang baik.³⁸

Kemudian dari hasil pemaparan diatas bahwa dapat diartikan bahwa Hukum Administrasi Negara adalah hukum yang dalam arti sempit sebagai hukum yang berkenaan dengan pemerintahan, kemudian juga dalam pemaparan diatas dapat diklasifikasikan bahwa perlindungan tenaga kerja masuk dalam ranah Hukum Administrasi Negara, karena menurut C.J.N. Verstedden Hukum Administrasi Negara adalah peraturan mengenai

³⁸ *Ibid* hlm 45.

penegakan ketertiban dan keamanan, Kesehatan dan kesopanan dengan menggunakan aturan tingkah laku bagi warga negara yang ditegakkan dan ditentukan lebih lanjut oleh pemerintah, yang secara tidak langsung dari penjelasannya mengikat bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja juga masuk kedalam ranah Hukum administrasi negara, karena dalam hal ini pemerintah dan pemberi kerja diamanatkan oleh Pasal 88 ayat (1) Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. keselamatan dan Kesehatan kerja;
- b. moral dan kesusilaan;
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan manusia serta nilai-nilai agama.”.

Pada hakikatnya perlindungan terhadap tenaga kerja memiliki ruang lingkup sebagai faktor banyaknya subjek yang tercakup dalam sebuah masalah tersebut, dalam perlindungan tenaga kerja ruang lingkupnya meliputi sebagai berikut:

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja

Dalam aspek ini tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan Kecelakaan Kerja. Termasuk tenaga kerja dalam Jaminan Kecelakaan Kerja adalah:

- 1) magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah ataupun tidak;
- 2) mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan;
- 3) narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

Dalam pelaksanaannya Jaminan Kecelakaan Kerja meliputi:

- 1) biaya pengangkutan;
- 2) biaya pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan;
- 3) biaya rehabilitasi;
- 4) santunan berupa uang yang meliputi:
 - a) santunan sementara tidak mampu bekerja;
 - b) santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya;
 - c) santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental;
 - d) santunan kematian.

Jaminan Kecelakaan Kerja mengharuskan Pengusaha untuk melaporkan kecelakaan kerja yang terjadi kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja dan Badan Penyelenggara dalam waktu tidak lebih dari 2x24 Jam, setelah tenaga kerja tertimpa kecelakaan dinyatakan sembuh, cacat, atau meninggal dunia oleh dokter yang merawatnya.

Pengusaha wajib mengurus hak tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja kepada Badan Penyelenggara sampai memperoleh hak-haknya.³⁹

b. Jaminan Kematian

Dalam aspek ini Tenaga Kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja keluarganya berhak atas Jaminan Kematian. Jaminan Kematian tersebut meliputi:

- 1) biaya pemakaman;
- 2) santunan berupa uang.

Urutan yang diutamakan sebagai penerima dalam pembayaran santunan kematian adalah:

- 1) janda atau duda;
- 2) anak;
- 3) orang tua;
- 4) cucu;
- 5) kakek atau nenek;
- 6) saudara kandung;
- 7) mertua.

c. Jaminan Hari Tua

³⁹ Rachmat Trijono, *Op, Cit*, hlm 59

Dalam aspek ini Jaminan Hari Tua dibayarkan secara langsung atau secara berkala, atau secara sebagian, dan berkala, kepada tenaga kerja karena:

- 1) telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun, atau
- 2) cacat total tetap setelah ditetapkan oleh dokter.

Dalam hal tenaga kerja meninggal dunia, maka Jaminan Hari Tua akan diberikan kepada janda atau duda atau anak yatim piatu dari keluarga yang ditinggalkan oleh tenaga kerja, dan jaminan hari tua tersebut diberikan ketika tenaga kerja belum mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun.

d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Dalam aspek ini Tenaga Kerja, suami atau istri, dan anak berhak memperoleh Jaminan Pemeliharaan Kesehatan meliputi:⁴⁰

- 1) rawat jalan tingkat pertama;
- 2) rawat jalan tingkat lanjutan;
- 3) rawat inap;
- 4) pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan;
- 5) penunjang diagnostic;
- 6) pelayanan khusus;
- 7) pelayanan gawat darurat.⁴¹

⁴⁰ *Ibid.*, hlm 60.

⁴¹ *Ibid.*, hlm 61.

C. Tinjauan Umum Tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

1. Sejarah dan Pengertian

Dalam Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dijelaskan bahwa Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) merupakan bagian dari sistem perusahaan yang secara keseluruhan termasuk kedalam pengendalian atau mitigasi resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja agar terciptanya lingkungan kerja yang aman, efisien, dan produktif. Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) merupakan kegiatan untuk melindungi serta menjamin keselamatan dan Kesehatan para pekerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Perusahaan yang telah menerapkan SMK3 diharapkan untuk dapat meningkatkan efektifitas perlindungan keselamatan dan Kesehatan kerja yang terencana, terukur, terstruktur dan terintegrasi, kemudian hal tersebut dapat mencegah dan meminimalisir kecelakaan kerja dan penyakit yang diakibatkan dari pekerjaan tersebut dengan mengikut sertakan peran dari manajemen dan pekerja, juga di harapkan dapat membuat yang aman, nyaman dan efisien untuk dapat mendorong produktivitas dari suatu perusahaan

Dalam Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja (SMK3) penerapannya melibatkan serangkaian Langkah-langkah untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mengendalikan resiko yang ada di tempat kerja. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja (SMK3) secara normative sebagaimana tertuang pada PER.50/MEN/2012 pasal 1, adalah bagian dari sistem manajemen yang meliputi keseluruhan struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan untuk pengembangan. Karena SMK3 bukan hanya menjadi tanggung jawab pemerintah, masyarakat, pasar, atau dunia internasional saja tetapi juga merupakan tanggung jawab dari pengusaha untuk menyediakan tempat kerja yang aman bagi pekerjanya.⁴²

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja (SMK3) merupakan sistem manajemen yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan lainnya seperti sistem manajemen mutu dan lingkungan. Dalam hal ini SMK3 memiliki peranan di perusahaan sehingga dapat menjadi pembuat keputusan perusahaan dalam melakukan aktivitas dan pembelian barang maupun jasa, tujuan singkat dari SMK3 sendiri yaitu adalah menciptakan suatu sistem keselamatan dan Kesehatan kerja di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja dan lingkungan kerja

⁴² Angky meilin, dkk. *Op, Cit*, hlm 113

yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit yang disebabkan oleh kerja, dan juga agar terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif⁴³

2. Dasar Hukum Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja (SMK3)

Setiap hal di Indonesia termasuk penyelenggaraan suatu kebijakan juga memiliki peraturan yang menjadi dasar hukum agar suatu hal tersebut terselenggara dengan baik dan legal secara hukum. Dalam hal ini penyelenggaraan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) juga memiliki dasar hukum yang sudah ada terlebih dahulu untuk menjamin dalam pelaksanaan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja (SMK3) dapat terlaksana dengan baik. Dasar hukum Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja (SMK3) adalah:

a. undang-undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

Dalam Undang-undang tersebut disebutkan bahwa setiap tenaga kerja berhak untuk diberikan perlindungan atas keselamatan pekerjaannya maupun kesejahteraan hidup pekerjanya, karena menurut Undang-undang jika hal tersebut dijamin dan diberikan oleh perusahaan maka para pekerja dapat meningkatkan produksi serta produktifitas nasional. Pemerintah melalui Undang-undang ini telah

⁴³ *Ibid*, hlm 114

menetapkan syarat-syarat serta jaminan keselamatan dan Kesehatan kerja.

- b. peraturan Pemerintah Nomor 50 tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja (SMK3).

Peraturan Pemerintah Nomor 50 tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja (SMK3) ini sebenarnya adalah wujud perubahan dan penyempurnaan dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05 tahun 1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja (SMK3), dalam Peraturan Pemerintah Nomor 50 tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja (SMK3) bertujuan untuk menyempurnakan dari peraturan yang ada sebelumnya dengan menetapkan tujuan dari penerapan SMK3 yaitu sebagai berikut:

- 1) meningkatkan efektifitas perlindungan keselamatan dan Kesehatan kerja yang terencana, terstruktur, dan terintegrasi;
 - 2) mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dan melibatkan unsur manajemen, pekerja/buruh, dan/atau serikat pekerja/serikat buruh;
 - 3) terciptanya lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan efisien untuk mendorong produktifitas pekerja.
- c. peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 48 tahun 2016 tentang Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perkantoran

Pada peraturan ini sebenarnya memiliki tujuan yang sama dengan Peraturan Pemerintah Nomor 50 tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja (SMK3) untuk membentuk lingkungan kerja yang aman, nyaman dan mendorong produktifitas dari para pekerja. Kekhususan yang ada dalam peraturan ini yaitu adalah bahwa peraturan ini mengatur upaya keselamatan dan Kesehatan kerja di ruang lingkup pekerja kantoran, untuk mewujudkan kantor yang sehat, aman, dan nyaman.

3. Tujuan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

Dalam pelaksanaannya Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja (SMK3) memiliki tujuan yang dikhususkan untuk setiap element yang berada di ruang lingkup kerja tidak hanya kepada pekerja saja, tetapi juga pelaksanaan SMK3 harus dilakukan dan dilaksanakan oleh setiap element yang ada dalam perusahaan tersebut. Pada dasarnya ketika SMK3 dalam perusahaan dilakukan dengan benar maka hal tersebut juga akan menunjang produktifitas dari para pekerja, karena ketika para pekerja memiliki Kesehatan yang baik maka hal tersebut yang akan menunjang produktifitas para pekerja dan menjadi suatu keuntungan untuk pengusaha dan perusahaan itu sendiri.

Pasal 2 Peraturan Pemerintah nomor 50 tahun 2012 tentang Sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja (SMK3) mengamanatkan tentang tujuan SMK3 sebagai berikut:

- a. meningkatkan efektifitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang terencana, terukur, terstruktur, dan terintegrasi;
- b. mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, pekerja/buruh, dan/atau serikat pekerja/serikat buruh; serta
- c. menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan efisien untuk mendorong produktifitas.

Menurut Sujoso (2012) tujuan dalam penerapan sistem manajemen K3 adalah:

- a. sebagai alat ukur kinerja keselamatan dan Kesehatan kinerja, hal tersebut dilakukan di Indonesia dengan metode audit SMK3;
- b. sebagai pedoman implementasi keselamatan, dan Kesehatan kinerja dalam organisasi;
- c. sebagai dasar pemberian sertifikasi, pemberian sertifikasi SMK3 diberikan sebagai suatu penghargaan dan pengakuan terhadap prestasi dalam implementasi SMK3, pengakuan secara internasional diberikan dalam bentuk OHSAS 18000 (18001 & 18002);
- d. menempatkan tenaga kerja sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia (pasal 27 ayat (2) UUD 1945);
- e. meningkatkan komitmen pimpinan perusahaan dalam melindungi tenaga kerja;

- f. meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja untuk menghadapi kompetisi perdagangan global;
 - g. proteksi terhadap industry dalam negeri;
 - h. meningkatkan daya saing dalam perdagangan Internasional;
 - i. mengeliminasi boikot LSM Internasional terhadap produk ekspor nasional;
 - j. meningkatkan pelaksanaan pencegahan kecuai melalui pendekatan sistem;
 - k. perlunya upaya pencegahan terhadap problem sosial dan ekonomi yang terkait dengan penerapan K3.⁴⁴
4. Ruang lingkup Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja (SMK3)

Pada hakikatnya SMK3 memiliki ruang lingkup dalam pelaksanaannya, kemudian untuk ruang lingkup Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja (SMK3) secara tersirat tertuang pada pedoman penerapan Sistem Manajemen keselamatan dan Kesehatan kerja yang berbunyi: “Setiap pekerja/buruh dan orang lain yang berada di tempat kerja harus berperan serta dalam menjaga dan mengendalikan pelaksanaan K3.”

⁴⁴ *Ibid*, hlm 115

D. Tinjauan Umum Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

1. Sejarah dan Pengertian

Pada awal pembentukannya Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) adalah untuk memenuhi hak setiap warga negara yang hidup dan tinggal di Indonesia, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) awalnya Bernama PT. Jamsostek yang diperuntukan sebagai upaya dari pemerintah dalam mewujudkan jaminan social yang didasari oleh Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, PT. Jamsostek bertransformasi menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yaitu pada 1 Januari 2014 kemudian pada 1 Juli 2015 Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) beroperasi penuh dalam pemberian jaminan sosial.⁴⁵

Setelah proses transformasi dari PT. Jamsostek menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) cakupannya pun ikut meluas pada kepesertaan dan orientasi pelayanannya yang mencakup pekerja formal maupun informal, tetapi pekerja formal tetap menjadi prioritas dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) itu sendiri, dan juga ketika cakupannya di perluas tetapi pengelola dari Jaminan Sosial yang semulanya

⁴⁵ Bimo Arianto “*Menakar Keberhasilan Penyelenggaraan Jaminan Sosial*”, Jurnal BPJS Ketenagakerjaan No. 1 Vol. 2 Institut BPJS Ketenagakerjaan. 2017. Hlm 3.

di tangani oleh 5 (Lima) perusahaan BUMN sekarang hanya ditangani oleh 2 (Dua) badan saja yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.⁴⁶

Cakupan untuk 2 (Dua) badan tersebut sendiripun berbeda dimana Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan (BPJS Kesehatan) kepesertaannya berlaku untuk seluruh masyarakat umum, sementara untuk Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) kepesertaannya berlaku untuk seluruh pekerja, hal tersebut pada dasarnya telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial, dan Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Pengelola Jaminan Sosial.⁴⁷

2. Dasar Hukum Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

Pada dasarnya semua hal yang berada di Indonesia terutama badan penyelenggara pasti memiliki dasar hukum dalam pelaksanaan dan pembentukannya, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) memiliki 2 (dua) dasar hukum yaitu:

- a. undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial,
dan
- b. undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Pengelola Jaminan Sosial.

⁴⁶ *Ibid*, hlm 4.

⁴⁷ *Ibid*, hlm 5.

3. Jenis dan ruang lingkup Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

Dalam Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Pengelola Jaminan Kesehatan terdapat 2 (dua) jenis BPJS yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, kedua jenis BPJS tersebut memiliki kesamaan yaitu memberikan Jaminan sosial dan hak dari masing-masing peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, hal yang membedakan pada kedua BPJS tersebut hanya pada peserta yang mengikuti kedua BPJS tersebut, pada Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Pengelola Jaminan Sosial mengatur bahwa BPJS Kesehatan menyelenggarakan program jaminan sosial untuk masyarakat umum, sedangkan pada Pasal 6 ayat (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Pengelola Jaminan Sosial mengatur bahwa BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program:

- a. jaminan Kecelakaan Kerja;
- b. jaminan Hari Tua;
- c. jaminan Pensiun; dan
- d. jaminan Kematian.

E. Tinjauan Islam

1. Bekerja dalam Islam

Falsafah dalam bekerja adalah prinsip dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan. Dalam Alquran terdapat konsep yang berkaitan

dengan kerja, yaitu “kasaba” dan “amala”, hal ini dapat mengindikasikan bahwa Islam adalah agama yang mengutamakan kerja. Bahkan dengan kata lain bahwa setiap umat muslim wajib bekerja/beramal, hal ini tertuang dalam Qs At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah: *"Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."*

Selain dalam Alquran pekerja juga menjadi sorotan Islam dalam suatu Riwayat yang berbunyi: *"Suatu pekerjaan akan menjadi ibadah jika dimaksudkan demi melaksanakan perintah Allah SWT, dan agar kecukupan sehingga tidak meminta-minta kepada orang lain. Di samping itu, apabila dalam bekerja senantiasa bertujuan lillahi ta'ala seperti menjauhi larangannya atau mendapat rezeki yang banyak sehingga bisa berzakat, naik haji atau dibelanjakan pula di jalan Allah SWT. Sudah pasti pekerjaan tersebut menjadi ibadah pula, dan pelakunya mendapat pahala karena pekerjaan tersebut."* (HR Bukhari dan Umar bin Khattab)

Konsep pekerja dalam islam dapat di konsepkan sebagai pekerja yang bekerja tidak hanya berpatokan kepada hak, tetapi juga menitik beratkan

kepada kewajibannya.⁴⁸ Dalam bukunya Nurjihad menuliskan bahwa perintah dalam bekerja tercantum secara jelas bagi orang yang bekerja atau pekerja tidak hanya untuk mendapatkan eksistensi dan memenuhi kebutuhannya dalam bermasyarakat, namun hal tersebut juga serta merja dihadapkan pada Allah SWT dan Rasulullah.⁴⁹

2. Perjanjian kerja dalam Islam (Ijarah)

Pada hakikatnya perjanjian kerja dalam Islam dapat digolongkan kedalam sewa-menyewa (*al-Ijarah*), *al-Ijarah a'mal* merupakan sewa-menyewa dalam bentuk jasa untuk melakukan pekerjaan.⁵⁰ Dalam hal perjanjian kerja keadilan merupakan prinsip utama, keadilan yang dimaksudkan dalam hal ini yaitu adalah pemenuhan hak dan kewajiban para pekerja atau buruh yang bekerja. Karena prinsip utama dalam perjanjian kerja adalah keadilan maka Islam tidak memperbolehkan seorang pekerja/buruh untuk melakukan jerih payah dalam bekerja sementara pekerja/buruh tidak mendapat upah atau gaji.⁵¹

⁴⁸ Ahmad Azhar Basjir, *Garis Besar Sistem Ekonomi Islam*, Yogyakarta, BPFE UGM, Cet.III, 1987, hlm. 23.

⁴⁹ Nurjihad, "Apresiasi Islam Tentang Kerja", *Jurnal Hukum*, Edisi No.3 Vol. 1, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 1995, hlm. 69

⁵⁰ Ahmad Azhar Basyir, *refleksi Atas persoalan keislaman seputar filsafa, hukum, politik dan ekonomi* (bandung: Mizan, 1992).h. 191

⁵¹ Yusuf Qardawi, *Peran Nilai Moral Dalam Perekonomian Islam*, Alih bahasa Didin hafiuddhin, dkk. (Jakarta: Robbani press, 1997). h.403

Dalam Islam juga dijelaskan bahwa pembentukan akad suatu perjanjian harus berdasarkan kesepakatan dari kedua belah pihak, yang berarti antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja, jika dalam pembuatan perjanjian kerja tidak ada kata sepakat antara kedua belah pihak atau hanya sebelah pihak saja yang menyepakati maka dapat diartikan bahwa akad perjanjian kerja tersebut tidak sah karena tidak ada unsur kerelaan dan keridhoan dari kedua belah pihak, dan jika dalam isi kontrak ada yang bertentangan dengan hukum atau syari'ah juga dapat dikatakan perjanjian kerja tersebut tidak sah, maka dari itu perjanjian kerja tersebut akan batal demi hukum dengan sendirinya.⁵²

Secara Substantif Islam juga menjelaskan bahwa terdapat unsur-unsur yang harus dipenuhi dalam suatu perjanjian yang menjadi suatu keharusan yang harus dilaksanakan dalam perjanjian yaitu:

- a. *al-Aqid/al-Muta'qidayn* yang berarti orang atau subjek dalam mengadakan perjanjian;
- b. *mahall al-Aqd/Ma'qud'Alayh* yang berarti hal yang didalamnya ada yang diatur dari efek atau hukum dalam perjanjian;

⁵² Suryadi Bata Ahmad, Rahmah Amir, “Sistem kontrak Kerja Antara Karyawan dan Perusahaan Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam(Studi Kasus di PT Citra Van Titipan Kilat”, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbandingan Mashab, Vol 1, No 2, (Makassar: Shautuna, 2020), hlm.25.

- c. *sighat* yang berarti suatu hal yang menandakan atau mengibaratkan adanya suatu kehendak melaksanakan perjanjian yang dilaksanakan bagi para pelaku perjanjian;
- d. *mawdu' al-aqd* yang berarti merupakan titik central dari tujuan yang akan dituju dari pelaksanaan perjanjian tersebut.⁵³

Selain hal tersebut, dalam *ijarah* pun memiliki syarat yang harus terpenuhi yang diantara lain;

- a. perbuatan tersebut harus jelas batas waktu pekerjaan, misalnya bekerja menjaga rumah satu malam atau satu bulan, dan harus jelas jenis pekerjaannya, misalnya pekerjaan menjahit baju, memasak, mencuci dan lain sebagainya, Dalam hal yang disebutkan terakhir ini tidak disyaratkan adanya batas waktu pengerjaannya. Dalam *ijarah* pekerjaan, diperlukan adanya job diskripsi (uraian pekerjaan). Tidak dibenarkan mengupah seorang dalam periode waktu tertentu dengan ketidakjelasan mengupah seseorang dalam periode waktu tertentu dengan ketidakjelasan pekerjaan. Sebab ini cenderung menimbulkan tindakan kewenang-wenangan yang memberatkan pihak pekerja, seperti yang dialami oleh pembantu rumah tangga dan pekerja harian. Pekerjaan yang harus mereka laksanakan bersifat tidak jelas dan tidak terbatas.

⁵³ Moh. Fauzi, "Perikatan Dan Perjanjian Dalam Hukum Islam", Jurnal at-Taqaddum, Edisi No. 1 Vol. 3, 2011, hlm. 38.

Seringkali mereka mengerjakan apa saja yang diperintahkan bos atau juragan.

- b. pekerjaan yang menjadi objek ijarah tidak berupa pekerjaan yang telah menjadi kewajiban pihak musta'jir (pekerja) sebelum barlangsung akad ijarah, seperti kewajiban membayar hutang, mengambil pinjaman, menyusui anak dan lain-lain. Demikian pula tidak sah mengupah perbuatan ibadah seperti shalat, puasa dan lain-lain⁵⁴

3. Hak kewajiban pekerja dan engusaha dalam Islam

Dalam Perspektif Islam penunaian kewajiban pengusaha tertuang dalam Al-Qur'an antara lain:

QS Ar-Rum : 36

فَاتِ ذَا الْقُرْبَىٰ حَقَّهُ وَالْمِسْكِينَ وَابْنَ السَّبِيلِ ۚ ذَٰلِكَ خَيْرٌ لِّلَّذِينَ
يُرِيدُونَ وَجْهَ اللَّهِ ۗ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

Artinya: “Maka berikanlah kepada kerabat yang terdekat akan haknya, demikian (pula) kepada fakir miskin dan orang-orang yang dalam perjalanan. Itulah yang lebih baik bagi orang-orang yang mencari keridhaan Allah; dan mereka itulah orang-orang beruntung.”

⁵⁴ Gufron A. Mas'adi, Fiqih Muamalah Kontekstual, (Jakarta : PT. Grafindo Persada. 2002), Cet.1, h. 186.

Islam telah mengadakan dasar tentang jaminan sosial dan keselamatan kerja, pengusaha selaku pemberi kerja memiliki kewajiban untuk memberikan hak para pekerja atau buruh sesuai dengan Firman Allah: *“Allah berfirman: ada tiga macam manusia yang menjadi musuhKu di hari kiamat nanti, yaitu orang-orang yang aku beri rizki atas namaKu kemudian ia menipu, orang yang menjual orang merdeka lalu ia makan harganya, dan orang yang mengupah seorang buruh maka ia memperoleh hasil kerjanya tetapi tidak mau pembayaran upah.”* (HR Bukhari dari Abu Hurairah).

Pekerja juga harus menunaikan kewajiban yang telah disepakati Bersama dengan pengusaha untuk mendapatkan upah atau haknya, sesuai dengan dengan sabda Nabi SAW: *“hamba yang melakukan ibadah yang baik kepada Tuhannya dan menunaikan hak, kejujuran kepatuhan yang menjadi kewajibannya pada tuannya, mendapat dua pahala.”* (HR Bukhari).

Dalam Hal ini juga secara tidak langsung Islam telah mengatur tentang hak dan kewajiban kepada pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan kerja antara lain pengusaha dan pekerja atau buruh, maka tunaikanlah kewajiban untuk mendapatkan haknya baik untuk pengusaha maupun pekerja atau buruh sesuai dengan ketetapan yang sudah terdapat dalam ketetapan Islam.

BAB III

IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 50 TAHUN 2012 TENTANG PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

A. Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT. PLN Yogyakarta.

Perusahaan Listrik Negara atau yang biasa disebut PLN adalah BUMN yang bergerak dibidang energi pada awal didirikannya pada 27 Oktober 1945, oleh Presiden Soekarno dengan nama Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik awalnya sebesar 157,5 MW. Kemudian pada tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah nama menjadi BPU-PLN (Badan Pemimpin Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, 4 (empat) tahun berselang BPU-PLN dibubarkan dan digantikan dengan Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik, dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas. Seiringan dengan kebijakan pemerintah yang memberi kesempatan kepada sektor swasta untuk dapat bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka pada tahun 1994 status PLN yang tadinya perusahaan umum dialihkan menjadi perseroan, dengan dialihkannya PLN dari perusahaan umum menjadi perseroan itu memiliki maksud tujuan untuk

menyelenggarakan usaha penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum dalam jumlah dan mutu yang memadai serta memupuk keuntungan dan melaksanakan penugasan pemerintah di bidang ketenaga listrikian dalam rangka menunjang pembangunan dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas.

PT. PLN (Persero) Area Yogyakarta adalah unit area pelayanan dan jaringan di Yogyakarta yang berada dibawah naungan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Area PT. PLN Yogyakarta terletak di alamat Jalan Gedongkuning Nomor 3, Tegal Tandan, Banguntapan, Kecamatan Banguntapan, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55198, PT. PLN Yogyakarta memiliki tugas dan tanggung jawab untuk menjadi pusat pelayanan jaringan dan distribusi energi listrik di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, PT. PLN Yogyakarta juga memiliki Unit Pelayanan Jaringan (UPJ) yang tersebar di setiap daerah Yogyakarta.

Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah salah satu komponen penting dalam terlaksana dan terbentuknya suatu perusahaan demi melindungi hak dari para pekerja dan memberikan rasa aman juga nyaman kepada para pekerja yang harus diberikan oleh pengusaha sebagaimana mestinya, hal ini juga telah tertulis dalam amanat Undang-undang yaitu pada Pasal 69 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian di khususkan lagi dengan Peraturan Pemerintah Nomor 50 tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja,

peraturan pemerintah tersebut merupakan salah satu upaya pemerintah dalam menjamin dan mensejahterakan hak para pekerja/buruh selain Undang-Undang tentang Badan Pengelola Jaminan Sosial dan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

1. Analisis terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012

Pekerja/buruh merupakan aset penting bagi perusahaan karena jika pekerja/buruh mengalami kecelakaan kerja hal tersebut dapat juga merugikan perusahaan dalam proses berjalannya produksi atau semacamnya, maka dari itu pekerja/buruh harus diberikan perlindungan yang tidak hanya berupa jaminan sosial, pekerja/buruh juga harus dibekali dengan pengetahuan tentang pentingnya system manajemen keselamatan dan Kesehatan kerja (SMK3) pada dasarnya hal tersebut sudah menjadi tujuan yang diamanatkan dalam Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang mengatur sebagai berikut:

- a. meningkatkan efektifitas perlindungan keselamatan dan faktor kerja yang terencana, terukur, terstruktur, dan terintegrasi;
- b. mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, pekerja/buruh, dan/atau serikat pekerja/serikat buruh; dan

c. menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan efisien untuk mendorong produktivitas.⁵⁵

Pasal 7 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) sudah diamanatkan kepada tiap pengusaha dan harus dijadikan acuan kepada tiap pengusaha agar melaksanakan sesuai amanatnya yang berbunyi:

a. dalam Menyusun kebijakan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengusaha paling sedikit harus:

- 1) identifikasi potensi bahaya, penilaian dan pengendalian resiko;
- 2) perbandingan penerapan K3 dengan perusahaan dan sector lain yang lebih baik;
- 3) peninjauan sebab akibat kejadian yang membahayakan;
- 4) kompensasi dan gangguan serta hasil penilaian sebelumnya yang berkaitan dengan keselamatan; dan
- 5) penilaian efisiensi dan efektivitas sumber daya yang disediakan.

b. memperhatikan peningkatan kinerja manajemen K3 secara terus-menerus; dan

c. memperhatikan masukan dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh

⁵⁵ Djatmiko, Riswan Dwi, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Ctk. Pertama, Deepublish, Yogyakarta, 2016, hlm 3.

Demi untuk terwujudnya tujuan dari SMK3 dalam Pasal 6 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) mengatur tentang sebagai berikut:

- a. penetapan kebijakan K3;
- b. perencanaan K3;
- c. pelaksanaan rencana K3;
- d. pemantauan dan evaluasi kinerja K3; dan
- e. peninjauan dan peningkatan kinerja SMK3.

Dalam amanatnya Pasal 6 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2013 tentang Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) ditunjang juga dengan penjelasan yang tertuang pada pasal 7 sampai dengan pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 50 Tahun 2013 tentang Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3). Pada dasarnya SMK3 telah dibuat dengan pertimbangan yang matang sehingga sudah teratur secara sistematis dan konkrit dari proses pelaksanaan SMK3 hingga apa tujuan dari SMK3 itu sendiri.

Oleh karena itu dalam pelaksanaannya sistem manajemen keselamatan dan Kesehatan kerja (SMK3) juga harus di sosialisasikan secara menyeluruh oleh pemilik usaha dan jika ingin mendapat hasil yang maksimal dalam pelaksanaan SMK3 maka perusahaan juga bisa membuat divisi khusus yang

menangani SMK3 tersebut, sehingga tujuan dari yang sudah di amanatkan pada Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 50 tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dapat terlaksana dan terwujud, dalam pelaksanaannya juga perusahaan dapat merekrut tenaga ahli K3 dari sarjana Pendidikan Teknik ataupun dari sarjana teknik itu sendiri untuk mensosialisasikan SMK3 di perusahaan tersebut.

Dalam hal ini dapat ditarik arti bahwa pemerintah sudah berupaya untuk memberikan pekerja/buruh rasa aman dan nyaman dalam bekerja, dan dalam amanatnya Peraturan Pemerintah nomor 50 tahun 2012 menyebutkan pekerja/buruh dengan sebutan pekerja/buruh bukan menggunakan sebutan PKWT atau PKWTT yang berarti dalam pelaksanaannya pemilik perusahaan harus memberikan hak yang sama kepada semua pekerja baik PKWT maupun PKWTT dan pemilik perusahaan tidak boleh mendiskriminasi antara pekerja satu dengan yang lain, perlindungan melalui SMK3 juga merupakan salah satu langkah awal dalam pencegahan kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, kebakaran dan pencemaran lingkungan sesuai dengan *standart operasional system (SOP)* serta lingkungan kerja.⁵⁶

2. Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. PLN Yogyakarta

⁵⁶ *Ibid*, hlm 4.

Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 harus di berlakukan dengan semestinya, ke selarasan antara peraturan dan penerapan sangat penting untuk menjamin dan mewujudkan mandat dan tujuan dari SMK3 itu sendiri yang tetuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 50 tahun 2012, dalam pelaksanaannya seluruh pekerja/buruh harus mendapatkan hak yang sama dari tiap-tiap perusahaan tempat mereka bekerja. Juga menjadi kewajiban dari tiap-tiap perusahaan untuk memberikan perlindungan dalam hal keselamatan dan Kesehatan kerja.

Pada pelaksanaannya PT. PLN Yogyakarta Menyusun SOP dengan berdasarkan identifikasi lapangan, sehingga SOP akan semakin berkembang seiring dengan perkembangan zaman juga SOP yang ada pada PT. PLN Yogyakarta sudah banyak dan sudah sesuai dengan peraturan SMK3, sementara untuk pemantauan dan evaluasi PT. PLN Yogyakarta melakukan audit external sebanyak 1 kali selama 2 tahun dan audit internal sebanyak 1 kali selama 1 tahun. PT. PLN Yogyakarta mempekerjakan PKWT sebanyak 146 orang dan 1272 sebagai TAD dari semua pekerja tersebut sudah tercover dan terjamin oleh BPJS.⁵⁷

Hal tersebut sudah sesuai dengan Pasal 6 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 50 tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja, yang dimana SMK3 pada PT. PLN Yogyakarta

⁵⁷ Wawancara dengan Bapak Catur Rizkiyanto, Team Leader K3T dan pengamanan PT. PLN Yogyakarta, 6 April 2023

diawali dengan penetapan kebijakan yang dirancang berdasarkan evaluasi *case by case* karena prosedur pelaksanaan kerja yang ada pada PT. PLN Yogyakarta menggunakan sistem *work by order*, sehingga dengan sistem tersebut SOP dan SMK3 di perusahaan dapat terus berkembang seiring dengan perkembangan zaman serta pencegahan yang dilakukan PT.PLN Yogyakarta bisa dikatakan tepat karena Pasal 1 angka 7 Peraturan Pemerintah Nomor 50 tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja sudah terlaksana dengan baik dengan menggunakan sistem audit *internal* yang dilakukan sebanyak 1 kali selama 1 tahun dan audit *external* yang dilakukan sebanyak 2 kali selama 1 tahun. Hal tersebut menjadi upaya pencegahan yang baik karena dengan melakukan audit baik *external* maupun *internal* hal tersebut mampu menjadi evaluasi kerja dan kedepannya menjadi rancangan SOP SMK3 yang lebih baru dan lebih visioner.

Serta dengan mendaftarkan semua pekerja kedalam program BPJS untuk menjamin Keselamatan dan Kesehatan kerja para pekerja dengan memberikan jaminan-jaminan yang terdapat pada program BPJS, dengan mendaftarkan para pekerja ke program BPJS berarti pihak perusahaan juga sudah menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta secara tidak langsung perusahaan telah meningkatkan juga produktifitas dari para pekerja karena lingkungan kerja yang diciptakan dengan memberikan perlindungan jaminan atas Keselamatan dan Kesehatan kerja para pekerja

ke dalam program BPJS. Dalam arti kata lain PT. PLN Yogyakarta sudah mengamanatkan Pasal 2 huruf c Peraturan Pemerintah Nomor 50 tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja yang berbunyi: “Menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan efisien untuk mendorong produktifitas.”

Pada dasarnya program BPJS memang harus diterima menjadi hak pekerja sesuai dengan amanat Pasal 9 ayat (2) Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang menyatakan bahwa: “BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b berfungsi menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan pension, dan jaminan hari tua”. Pengklasifikasian atas pekerja PKWT atau Pekerja kontrak berhak mendapatkan program apa saja yang tertera secara eksplisit dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-150/MEN/1999 Tahun 199 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Waktu Tertentu yang menyebutkan bahwa pekerja PKWT yang telah bekerja selama 3 bulan berhak dan wajib diikutsertakan dalam program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan Kesehatan. Jika Pekerja PKWT yang belum bekerja selama 3 bulan setidaknya pengusaha/pemberi kerja harus memberikan jaminan setidaknya-tidaknya adalah jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian. Jaminan sosial harus diberikan dari perusahaan kepada pekerja sebagai

bentuk antisipasi atas suatu hal yang tidak diinginkan jika sewaktu-waktu hal tersebut akan terjadi, maka dari itu pekerja PKWT berhak atas jaminan sosial setidaknya jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan Kesehatan.⁵⁸

B. Faktor penghambat dalam implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT PLN Yogyakarta.

Dalam pelaksanaannya penerapan SMK3 tidak selalu mulus dan berjalan sesuai dengan apa yang sudah di rencanakan, ada beberapa faktor juga yang dapat menghambat terwujudnya tujuan dari SMK3 itu sendiri, salah satu faktor penghambat yang ada pada PT. PLN Yogyakarta yaitu adalah adanya inkonsistensi tentang *updating* yang disebabkan karena dalam proses pelaksanaan terdapat kendala dan hambatan dalam proses *updating* yang disebabkan *updating* baru bisa dilakukan ketika adanya evaluasi dari pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja lapangan, *updating* SOP perusahaan dilakukan oleh lebih dari satu unit eselon 1 di lingkungan kementerian BUMN yang dilakukan secara bersama-sama dengan dikoordinasikan oleh Sekretaris Kementerian Badan Usaha Milik Negara, hal tersebut berdasarkan apa yang tertulis pada Pasal 2 ayat (2) Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara

⁵⁸ H. Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, penerbit PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm.1.

Nomor PER-18/MBU/2012 Tentang pedoman penyusunan standard operating procedure Kementerian Badan Usaha Milik Negara. ⁵⁹ Soerjono Soekanto dalam bukunya yang berjudul **“Faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum.”** Menyebutkan bahwa masalah penegakan hukum sebenarnya terletak pada faktor yang mempengaruhinya, faktor-faktor tersebut memiliki arti penting tentang ke netralan, dan pada akhirnya dari faktor-faktor tersebut menimbulkan dampak negative maupun positif tergantung pada faktor apa yang mempengaruhinya, faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- a. faktor hukumnya sendiri, yang di dalam tulisan ini akan dibatasi pada undang-undang saja,
- b. faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menetapkan hukum,
- c. faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum,
- d. faktor masyarakat, yakni lingkungan di mana hukum tersebut berlaku atau diterapkan,
- e. faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta, dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.⁶⁰

⁵⁹ Wawancara dengan Bapak Catur Rizkiyanto, Team Leader K3T dan pengamanan PT. PLN Yogyakarta, 6 April 2023

⁶⁰ Sukanto, Surjono, *Faktor-faktor yang mempengaruhi Hukum*. Ctk ke 7. PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007 Hlm. 8

Faktor-faktor yang disebutkan oleh Soerjono Soekanto dalam bukunya memiliki sifat yang erat antara satu sama lain, pendapat Soerjono Soekanto penulis angkat karena berkaitan dengan penerapan SMK3 yang juga pada penerapannya memiliki faktor-faktor yang hampir mirip untuk penerapannya, karena pada dasarnya kesuksesan dalam penerapan SMK3 juga memiliki keterikatan antara faktor-faktor tersebut baik dari kebijakan perancangan, perancang SMK3, sosialisasi SMK3, Penerapan SMK3, juga evaluasi SMK3.

1. Proses pemantauan dan evaluasi kinerja K3

Dalam proses pemantauan pekerjaan terdapat pada program kerja dan sudah ada dokumen kerja yang berisi *working order*, dan tahapan-tahapan pekerjaan sebagai acuan untuk pekerjaan yang akan dilaksanakan, juga dalam pelaksanaannya di lapangan terdapat pengawas yang bertugas untuk mengawasi atau menegur pekerja jika melakukan hal yang tidak sesuai dengan dokumen kerja, dan juga pengawas bertugas untuk memberikan evaluasi atas pekerja yang telah melakukan pekerjaannya jika ada kesalahan. Untuk evaluasi pekerjaan dapat dilakukan berdasarkan tinjauan dari pengawas dan dokumen kerja yang di berikan tersebut.⁶¹

Kemudian dalam pelaksanaannya proses pemantauan dan evaluasi kinerja tertuang dalam Pasal 18 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 50

⁶¹ Wawancara dengan Bapak Catur Rizkiyanto, Team Leader K3T dan pengamanan PT. PLN Yogyakarta, 6 April 2023

tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja (SMK3) yang mengamanatkan “Pengawasan SMK3 dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan pusat, provinsi dan/atau kabupaten/kota sesuai dengan kewenangannya.” Kemudian setelah dilakukan pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan pusat, provinsi dan/atau kabupaten/kota maka hasil tersebut akan diterima oleh Instansi Pembina sektor usaha yang kemudian hasil tersebut akan digunakan sebagai dasar dalam melakukan pembinaan atau evaluasi.

Proses pemantauan dan evaluasi kinerja K3 yang sudah sesuai dan mencakup apa yang diamanatkan pada Pasal 18 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja yang berbunyi: “Pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. pembangunan dan terjaminnya pelaksanaan komitmen;
- b. organisasi
- c. sumber daya manusia;
- d. pelaksanaan peraturan perundang-undangan bidang K3;
- e. keamanan bekerja;
- f. pemeriksaan, pengujian dan pengukuran penerapan SMK3;
- g. pengendalian keadaan darurat dan bahaya industry;
- h. pelaporan dan perbaikan kekurangan; dan

- i. tindak lanjut audit.
2. Langkah preventif yang digunakan apabila terdapat pelanggaran pada pelaksanaan.

Langkah Preventif yang dilakukan oleh PT. PLN Yogyakarta jika terdapat pelanggaran pada pelaksanaan pekerjaan yaitu bergantung pada kesalahan yang dilakukan oleh pekerja tersebut jika kesalahan ringan yang dilakukan oleh pekerja maka teguran yang akan diberikan, tetapi jika pelanggaran berat yang dilakukan maka pekerja yang melakukan pelanggaran berat tersebut akan mendapatkan denda dan sanksi.

Selain pemberian sanksi PT. PLN Yogyakarta melalui ketua tim *leader* K3L dan keamanan bapak Catur Rizkyanto menyampaikan bahwa untuk memastikan bahwa tetap terjaganya SOP SMK3 di PT. PLN Yogyakarta, pihak perusahaan juga melakukan audit *internal* maupun audit *eksternal* seperti yang dimaksud Pasal 1 angka 7 Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja menyebutkan bahwa “audit SMK3 adalah pemeriksaan secara sistematis dan independent terhadap pemenuhan kriteria yang telah ditetapkan untuk mengukur suatu hasil kegiatan yang telah direncanakan dan dilaksanakan dalam penerapan SMK3 perusahaan.”

Dijelaskan juga pada wawancara dengan Bapak Catur Rizkyanto selaku ketua tim *leader* K3L dan keamanan bahwa audit yang dilakukan pada PT.

PLN Yogyakarta dilakukan 1 kali dalam setahun untuk audit *internal* dan 2 kali dalam setahun untuk audit *eksternal*, dalam hal ini dapat diartikan bahwa PT. PLN Yogyakarta telah mengamalkan apa yang diamanatkan dalam dokumen pedoman penerapan sistem manajemen keselamatan dan Kesehatan kerja (SMK3) lampiran I Peraturan Pemerintah Nomor 50 tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja bagian pemantauan dan evaluasi kerja disebutkan bahwa “Pelaksanaan audit internal dapat menggunakan kriteria audit eksternal sebagaimana tercantum pada Lampiran II peraturan ini, dan pelapornya dapat menggunakan format laporan yang tercantum pada Lampiran III peraturan ini.”

Kemudian dalam wawancaranya juga Bapak Catur Rizkyanto mengatakan bahwa ketika dalam audit ditemukan temuan maka tim audit, maka temuan tersebutlah yang akan digunakan untuk Langkah perbaikan dan pencegahan, dan dalam pelaksanaan audit tim audit juga dilakukan pemantauan dan pengawasan oleh pihak manajemen dari perusahaan terkait.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT PLN Yogyakarta. Pemberian jaminan atas Keselamatan dan Kesehatan kerja sudah semestinya diberikan oleh perusahaan dan seharusnya sudah terdapat di dalam perjanjian kerja yang semestinya sudah disepakati oleh kedua belah pihak antara pengusaha dengan pekerja atau buruh di awal sebelum pekerja atau buruh melakukan pekerjaan atau bekerja kepada pengusaha, dan atas hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti maka dapat ditemukan jawaban bahwa PT. PLN Yogyakarta telah menjamin Keselamatan dan Kesehatan Kerja para pekerja atau buruh sesuai dengan amanat dalam Pasal 1 angka 2 Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang sebagaimana sudah dijabarkan pada pembahasan diatas bahwasannya PT. PLN Yogyakarta mempekerjakan total sebanyak 1418 pekerja yang bekerja pada PT. PLN

Yogyakarta sudah didaftarkan dalam Jaminan Sosial yang diselenggarakan oleh BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial).

Pembuatan kebijakan Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT. PLN Yogyakarta sudah sesuai dengan amanat Pasal 7 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja sebagaimana sesuai dengan yang sudah di jelaskan pada pembahasan bahwasannya dalam penyusunan kebijakan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja sebelum melakukan penyusunan SOP (*Standart Operating Procedure*) dilakukan dengan melakukan identifikasi terhadap potensi bahaya yang ada di lapangan, dan pada saat pelaksanaan kebijakannya selalu dilakukan pemantauan lapangan terhadap seluruh pekerjanya, kemudian pada saat selesai pekerjaan dilakukan evaluasi terhadap para pekerja oleh pengawas lapangan untuk menjadi bahan evaluasi dan identifikasi potensi bahaya kedepannya sehingga kebijakan SMK3 di PT. PLN Yogyakarta dapat terus berkembang sesuai dengan berkembangnya zaman.

2. Faktor penghambat dalam implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT PLN Yogyakarta yaitu Proses pemantauan dan evaluasi kinerja K3 yang sudah sesuai dan mencakup apa yang diamanatkan pada Pasal 18 ayat (2) Peraturan

Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja yang berbunyi: “Pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. pembangunan dan terjaminnya pelaksanaan komitmen;
- b. organisasi
- c. sumber daya manusia;
- d. pelaksanaan peraturan perundang-undangan bidang K3;
- e. keamanan bekerja;
- f. pemeriksaan, pengujian dan pengukuran penerapan SMK3;
- g. pengendalian keadaan darurat dan bahaya industry;
- h. pelaporan dan perbaikan kekurangan; dan
- i. tindak lanjut audit.

Dapat penulis simpulkan bahwa proses pemantauan dan evaluasi SMK3 di PT. PLN Yogyakarta sudah sesuai dikarenakan ketika penulis melakukan wawancara dengan bapak Catur Rizkyanto selaku *Team Leader* K3L dan Keamanan, beliau menyampaikan bahwa team pengawas lapangan sudah melakukan pengawasan dan evaluasi sesuai dengan SOP yang ditunjang dari Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Ssitem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja, kemudian beliau juga menyampaikan bahwa ketika terjadi kecelakaan kerja berikut mayoritas terjadi karena *Unsave behavior* atau kelalaian yang disebabkan oleh para pekerja lapangan itu sendiri, dan juga untuk keterlambatan updating sendiri

terjadi juga karena updating baru bisa dilakukan jika sudah ada evaluasi dari pekerjaan yang sebelumnya dilaksanakan, ketika terlihat ada potensi bahaya di satu titik, updating baru bisa dilakukan karena sistem kerja dari para pekerja PT. PLN Yogyakarta sendiri menggunakan metode *work by order* sehingga tidak menentu untuk kasus yang akan terjadi dan evaluasi baru terlaksana setelah evaluasi *case by case*.

Kemudian Langkah preventif yang digunakan bergantung pada kesalahan pekerja sudah cukup efektif dan implementatif, karena mitigasi resiko yang dilakukan berdasarkan kemungkinan terburuk yang sudah terjadi dan akan terjadi kedepannya, mitigasi resiko yang di *update* berdasarkan kejadian yang telah terjadi memang bisa dibilang terlalu beresiko karena jika tidak ada kejadian kecelakaan kerja maka untuk *updating* itu sendiri cenderung lambat untuk di perbaharui, tetapi dengan metode *updating* berdasarkan *case by case* lebih memudahkan tim K3L PT. PLN Yogyakarta untuk mengidentifikasi masalah yang terjadi di lapangan dan lebih memudahkan untuk membuat mitigasi resiko perusahaan untuk kedepannya.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan pada tulisan diatas, maka penulis menuangkan saran-saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya dalam pelaksanaannya PT. PLN Yogyakarta lebih mengetatkan proses audit terhadap penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja kepada para pekerja dan juga kepada seluruh element yang bekerja pada PT. PLN Yogyakarta agar kedisiplinan terhadap SMK3 di PT. PLN Yogyakarta yang sudah berjalan sebagaimana mestinya lebih baik dan tidak menyimpang dalam pelaksanaan SMK3 untuk kedepannya.
2. Untuk para pekerja disarankan untuk lebih menyadari kepentingan atas SMK3, dengan kesadaran dan kehati-hatian yang dilakukan pekerja dapat meminimalisir terjadinya *unsafe* behavior sehingga pengimplementasian SMK3 yang bukan hanya tentang perusahaan yang memberikan jaminan saja kepada para pekerja, tetapi juga bagaimana para pekerja mematuhi dan mengamalkan SMK3 sesuai dengan kebijakan SOP SMK3 yang telah dibuat dan di legalkan oleh perusahaan, karena pelaksanaan SMK3 sendiri ketika hanya berupa SOP saja dan tidak dilakukan penerapan yang massive oleh para pekerja maka hanya akan menjadi sia-sia saja, kemudian untu SOP yang sudah tersedia sebaiknya untuk disiapkan juga SOP yang berlaku

long term sehingga ketika terjadi keterlambatan *updating* tidak menjadi masalah yang terlalu besar untuk perusahaan terkait.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, ctk 1 edisi ke-3, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009.
- Ahmad Azhar Basyir, refleksi Atas persoalan keislaman seputar filsafa, hukum, politik dan ekonomi, Mizan, Bandung, 1992.
- Ahmad Azhar Basjir, *Garis Besar Sistem Ekonomi Islam*, Cet. III, BPFE UGM, Yogyakarta, 1987.
- Cici Apriani. MKM, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)*, Ctk Pertama, PT. Global Eksekutif Teknologi, Padang, 2022.
- Djarmiko, Riswan Dwi, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Ctk. Pertama, Deepublish, Yogyakarta, 2016.
- H Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, penerbit PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007.
- HR, Ridwan, *Hukum Administrasi Negara Edisi Revisi*, Ctk ke 12, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta, 2016.
- Tarwaka, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Manajemen dan Implementasi (K3) di Tempat Kerja*, Harapan Press, Surakarta, 2008.
- Mukti Fajar ND, Yulianto Achmad, *Dua lisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, penerbit Pustaka Belajar, Yogyakarta, 2010
- Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Ctk Pertama, Penerbit Paps Sinar Sinanti, Jakarta, 2014
- Soehatman Ramli, *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001*, PT. Dian Rakyat, Jakarta, 2010.
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum Cet. III*, Universitas Indonesia (UI-PRESS), Jakarta, 2007
- Sukanto, Surjono, *Faktor-faktor yang mempengaruhi Hukum*. Ctk ke 7. PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007.
- Zaenal Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Ctk 4, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2015
- Angky Meilin, dkk. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja*. Ctk pertama, STRADA PRESS, Jakarta, 2021

B. Perundang-undangan

- Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.
- PROF. R. Subekti. S.H., R, Tjitrosudibjo, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer)*, Balai Pustaka;
- R.Soesilo, *Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP)*, Bogor : Politea;
- Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

C. Jurnal

- Bimo Arianto “Menakar Keberhasilan Penyelenggaraan Jaminan Sosial”, Jurnal BPJS Ketenagakerjaan No. 1 Vol. 2 Institut BPJS Ketenagakerjaan. 2017. Diakses pada 1 Agustus 2023.
- Firman Alimuddin, *Tanggung Jawab (K3) Menurut Undang-Undang*. 2020. / Diakses pada 8 Maret 2023.
- Harun Daryanto, Herry Djainal. Jurnal tentang *Penerapan Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Di PT. Pertamina (PERSERO) Terminal Bbm Ternate* diakses pada 27 Februari 2023.
- Mahadiansar, Khairul Ikshan, I Gede Eko Putra Sri Sentanu, & Aspariyana, *Paradigma Pengemangan Model Pembangunan Nasional Di Indonesia*, Jurnal Ilmu Administrasi, Unversitas Brawijaya, Vol.17 No. 1 Juni 2020.
- Maulida Khosyia Robba. Jurnal tentang *Implementasi Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT. Pertamina (Persero) Terminal BBM Malang* diakses pada 27 Februari 2023
- Moh. Fauzi, “Perikatan Dan Perjanjian Dalam Hukum Islam”, Jurnal at-Taqaddum, Edisi No. 1 Vol. 3, 2011. Diakses pada 12 Agustus 2023.
- Ni Kadek Ayu Murtiasih, I Wayan Gde Wiryawan, *Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) Di PT PLN (PERSERO) UID BALI*, Jurnal Mahasiswa Hukum Saraswati (JUMAHA) Volume. 02, Nomor 02, (2022)
- Nurjihad, “Apresiasi Islam Tentang Kerja”, Jurnal Hukum, Edisi No.3 Vol. 1, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 1995. Diakses pada 12 Agustus 2023
- Suryadi Bata Ahmad, Rahmah Amir, “*Sistem kontrak Kerja Antara Karyawan dan Perusahaan Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam(Studi Kasus di PT Citra Van Titipan Kilat*”, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbandingan Mashab, Vol 1, No 2, (Makassar: Shautuna, 2020)

LAMPIRAN-LAMPIRAN

