

**URGENSI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA DI
BIDANG KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI PT MTT
KOTA BATAM**

Skripsi



Oleh:

ZAINAL WAHYU MUS BEDA

19410191

**PROGRAM STUDI (S1) ILMU HUKUM FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2024

**URGENSI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA
DIBIDANG KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI PT MTT
KOTA BATAM**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh



PROGRAM STUDI HUKUM PROGRAM SARJANA

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2024

HALAMAN PERSETUJUAN



URGENSI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAPAT HAK PEKERJA DIBIDANG KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI PT MTT KOTA BATAM

Telah diperiksa dan disetujui Dosen Pembimbing Tugas Akhir untuk diajukan ke depan TIM Penguji dalam Ujian Tugas Akhir / Pendadaran pada tanggal 27 maret 2024



Yogyakarta, 16 Maret 2024
Dosen Pembimbing Tugas Akhir,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ayunita Nur Rokhanawati'.

Ayunita Nur Rokhanawati, S.H., M.H.

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR



URGENSI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA DIBIDANG KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI PT MTT KOTA BATAM

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

Yogyakarta, 27 maret 2024

Tim Penguji

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.

Tanda Tangan

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama: ZAINAL WAHYU MUS BEDA

NIM: 19410191

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

URGENSI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA DIBIDANG
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI PT MTT KOTA BATAM

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

Sehubungan dengan hal tersebut, dengan ini saya menyatakan:

1. Bahwa karya tulis ilmiah berupa skripsi ini adalah benar-benar hasil karya saya 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 pernyaaan tersebut. Saya juga akan bersikap kooperatif untuk hadir, menjawab membuktikan, melakuka pembelaan terhadap hak-hak saya serta menanda-tangani Berita Acara terkait yang menjadi hak dan kewajiban saya, di depan ‘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, 18 Maret 2024

Pembuat pernyataan,



Zainal Wahyu Mus beda

CURRICULUM VITAE

1. Nama Lengkap : Zainal Wahyu Mus Beda
2. Tempat Lahir : Batam
3. Tanggal Lahir : 23-06-2000
4. Jenis Kelamin : Laki-Laki
5. Golongan Darah : -
6. Alamat : Melcem Sei Tering II Blok E No 19
7. Identitas Orang Tua/Wali
 - a. Ayah
Nama lengkap : Burhan Beda
Pekerjaan : Wiraswasta
 - b. Ibu
Nama lengkap : Endang Purwanti
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
8. Riwayat Pendidikan
 - a. SD : SDN 002 BATU AMPAR
 - b. SMP : SMPN 29 BATAM
 - c. SMA : SMAN 1 BATAM
9. Organisasi : Himpunan Mahasiswa Islam
10. Pengalaman Lainnya:
11. Hobby : Olahraga



Yogyakarta, 18 Maret 2024

HALAMAN MOTTO

بِاللَّهِ الْوَكِيلِ

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

Q.S Al Baqarah: 286



“Barangsiapa yang bertakwa kepada Allah, niscaya Dia akan memberi jalan keluar”

QS. At-Talaq: 2

“Cukuplah Allah menjadi penolong kami dan Allah adalah sebaik-baik pelindung”

Q.S Ali Imran: 173

الجمعة المباركة

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur kepada tuhan yang maha esa atas berkatnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini penulis persembahkan untuk :

1. Cinta pertama dan pintu surgaku ibunda endang purwanti, Beliau sangat berperan penting dalam menyelesaikan program study penulis, beliau juga tidak sempat merasakan pendidikan sampai di bangku perkuliahan, tapi semangat, motivasi serta do'a yang selalu beliau berikan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
2. superhero dan panutanku ayahanda Burhan beda, beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
3. Untuk kakak dan abang tercinta, Andita Belinda, Nata dan Pandu mukti yang sangat ingin melihat penulis menyelesaikan study sarjana ini, mereka tak hentinya mengingatkan penulis untuk selalu rajin, takun selama menjalankan study, sehingga penulis selalu termotivasi dan selalu semangat untuk menyelesaikan semua ini.
4. Kepada Allisa rachmayanti nuriah sebagai partner special, terimakasih telah menjadai teman dalam segala hal, yang meluangkan waktunya, mendukung ataupun menghibur dalam kesedihan dan memberi semangat untuk terus maju dan maju tanpa kenal menyerah dalam segala hal untuk meraih apa yang menjadi impian penulis .
5. sobat kental saya Fernanda dan Dilan, Terimakasih atas semua bantuan, waktu, support dan kebaikan yang diberikan kepada penulis saat masa sulit mengerjakan skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warrahmatulahi Wabbarakatuh

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kemudahan, karunia dan rahmat sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Urgensi Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Dibidang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja di PT MTT Kota Batam” Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada program sarjana Fakultas Hukum, Program Studi (S1) Ilmu Hukum, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya atas petunjuk dan bimbingan yang telah penulis terima selama melakukan penelitian tugas akhir kepada :

1. Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan kurnia-nya sehingga penulis menyelesaikan tugas akhir ini;
2. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D., selaku rektor Universitas Islam Indonesia;
3. Bapak Prof. Dr. Budi Agus Riswandi, S.H., M.Hum, selaku Dekan Fakultas Hukum, Universitas Islam Indonesia;
4. Ibu Ayunita nur rohanawati S.H., M.H. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan saran dalam menyusun skripsi ini;

5. Bapak dan Ibukku tersayang yang telah memberikan kasih sayang, dorongan dan doa restu baik moril dan materiil selama kuliah sampai terwujudnya skripsi ini;
6. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebut satu per satu.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini masih belum sempurna, maka segala kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga penelitian ini dapat berguna bagi kita semua.

Yogyakarta, 18 Maret 2024

Penulis

DAFTAR ISI

Contents

HALAMAN PERSETUJUAN	3
HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR	4
CURRICULUM VITAE	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
DAFTAR ISI	viii
<i>ABSTRACT</i>	x
ABSTRAK	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
E. Orisinalitas Penelitian.....	5
F. Tinjauan Pustaka	9
G. Definisi Operasional.....	20
H. Metode Penelitian.....	21
BAB II PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA DI BIDANG KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA	27
A. Perlindungan Hukum.....	27
B. Dasar Hukum Perlindungan Hukum	29
C. Tenaga Kerja.....	30
D. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja	31
E. Perlindungan Tenaga Kerja	34
F. Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	37

G. Syarat-syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	42
H. Ketenagakerjaan dalam Perspektif Islam	44
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
A. Faktor-Faktor Penyebab Terjadinya Kecelakaan Kerja di PT MTT.....	49
B. Urgensi Pemenuhan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di PT MTT Kota Batam	54
C. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Dibidang Keselamatan dan Kesehatan Terhadap Tenaga Kerja di PT MTT Kota Batam	60
D. Pertanggungjawaban PT MTT terhadap Pekerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja.....	66
BAB IV PENUTUP	69
A. Kesimpulan.....	70
B. Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA	72

ABSTRACT

The research conducted by the author, namely regarding the urgency of legal protection of workers' rights in the field of occupational safety and health at PT MTT, which aims to answer the problems: First, What is the urgency of legal protection of workers' rights in the field of occupational safety and health. Second, How is the implementation of legal protection of workers' rights in the field of safety and health. The research method used is empirical law, with the approach method, namely legislation and cases. The legal materials used in this research are primary and secondary legal materials. The technique of collecting legal materials conducted interviews, observation, documentation. The results showed that: First, the factors that cause accidents at PT MTT batam city. Second, the urgency of legal protection of workers' rights in the field of occupational safety and health at PT MTT in the city of Batam. Third, the implementation of legal protection of workers' rights in the field of safety and health for workers at PT MTT in the city of Batam. Fourth, the responsibility of PT MTT for workers who have work accidents.

Keywords: : *Legal protection, occupational health safety, workers rights*

ABSTRAK

Penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu mengenai urgensi perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja di bidang keselamatan dan kesehatan kerja di PT MTT, yang bertujuan untuk menjawab permasalahan: *Pertama*, Bagaimana urgensi perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja di bidang keselamatan dan kesehatan kerja. *Kedua*, Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja di bidang keselamatan dan kesehatan kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah hukum empiris, dengan metode pendekatan yaitu peraturan perundang-undangan dan kasus. Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan wawancara, observasi, dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: *Pertama*, faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja di PT MTT kota Batam. *Kedua*, urgensi perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja di bidang keselamatan dan kesehatan kerja pada PT MTT di kota Batam. *Ketiga*, pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja di bidang keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja pada PT MTT di kota Batam. *Keempat*, tanggung jawab PT MTT terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja.

Kata kunci: Perlindungan hukum, keselamatan kesehatan kerja, hak pekerja.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Prosedur keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat sehingga produktivitas kerja dapat dipertahankan. Menurut Ketentuan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, intensitas kerja operasional pekerja, mesin, dan alat-alat perusahaan akan meningkat seiring dengan perkembangan teknologi termasuk industri, mekanisme, dan modernisasi. Oleh karena itu, pengetahuan dan keterampilan yang tepat tentang keselamatan kerja diperlukan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja menetapkan bahwa setiap pekerja berhak atas perlindungan akan keselamatan dan kesehatan saat bekerja. Peraturan ini mencakup aspek-aspek dasar perlindungan kerja, termasuk aspek terkait perlindungan kerja. Perlindungan hukum menjamin hak dan kewajiban manusia untuk memenuhi kepentingan mereka sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Tujuan dari perlindungan hukum upaya itu sendiri adalah untuk menjalankan dan memberikan perlindungan hukum yang diperlukan, yang dikenal sebagai sarana perlindungan hukum.¹

¹ Intan Subela, "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Terkena Kecelakaan Kerja Tetapi Tidak Terdaftar Dalam Program BPJS Ketenagakerjaan (Studi Kasus Pada PT. Chori Sarana Medika)" (Universitas Islam Riau, 2022). hlm.6.

Pendapat Abdul Khakim, ada tiga jenis perlindungan kerja: perlindungan ekonomis, perlindungan sosial, dan perlindungan teknis. Salah satu jenis perlindungan tenaga kerja adalah perlindungan ekonomis, yang mencakup penghasilan yang layak bagi manusia, termasuk dalam kasus di mana tenaga kerja tidak mampu bekerja sesuai keinginan mereka. Perlindungan sosial adalah perlindungan tenaga kerja yang mencakup jaminan kesehatan kerja, sedangkan perlindungan teknis adalah perlindungan tenaga kerja yang mencakup keamanan dan keselamatan kerja, seperti penyediaan APD..

Menurut Pasal 18 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

“Pekerja berhak atas penghidupan yang layak dimana jumlah pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja atau buruh dan keluarganya secara wajar, yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, rekreasi, dan jaminan hari tua.”

Untuk mengatur tenaga kerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, berfungsi. Maka, undang-undang ini diharapkan hak-hak tenaga kerja dan hak-hak lain akan dilindungi.

PT MTT adalah perusahaan jasa pengujian dan sertifikasi teknik yang beroperasi sejak tahun 2004 hingga saat ini, dan telah disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan nomor: C-09976 HT.01.01.2005 dengan domisili pusat di kota Batam, Kepulauan Riau, Indonesia, untuk mengimbangi teknologi dan kemajuan global di dunia industri saat ini, PT MTT terus berkembang

untuk menyediakan layanan riksa uji dan sertifikasi teknik di seluruh negeri. Oleh karena itu aktivitas pengujian pada berbagai peralatan, seperti mesin produksi yang berdaya tinggi, pekerjaan di perusahaan ini rawan dan beresiko menimbulkan kecelakaan kerja. Maka situasi dan kondisi yang dihadapi di lingkungan pekerjaan sangat penting untuk menilai keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Hasil dari survei dan tinjauan awal yang dilakukan di PT MTT, diakui bahwa kehadiran PT MTT di tanah air, terutama di kota Batam, memiliki peluang besar untuk menciptakan lapangan kerja baru. Kegiatan operasional perusahaan, terutama kegiatan jasa riksa uji utamanya, sangat berhubungan dengan resiko kerja yang sangat tinggi. Para pekerja PT MTT ini bekerja di daerah yang jauh dari kantor dan di tempat kerja suatu perusahaan yang memiliki potensi bahaya yang sebanding dengan daerah yang mereka masuki saat menjalankan pekerjaan mereka, hal ini dapat menyebabkan cedera diri, cacat sebagian atau seluruhnya, dan bahkan kematian karyawan. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan cara mencegah kecelakaan akibat kerja, seperti menyediakan alat pelindung diri dan jaminan kesehatan kerja. Penulis meminta evaluasi ini untuk memeriksa apakah perlindungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan telah sesuai dengan peraturan yang berlaku saat perusahaan menjalankan operasinya.

Tentu saja, karena ada risiko kerja yang tinggi, setiap proses harus sangat diawasi dan diperhatikan, serta aktivitas dalam bekerja. Sementara para pekerja menghadapi risiko ketika mereka bekerja, perusahaan dan pihak terkait lainnya bertanggung jawab untuk menjaga keselamatan pekerja.

Perusahaan juga harus memperhatikan kesehatan, kesejahteraan, dan penerimaan upah karyawannya, sehingga karyawan harus dilindungi secara hukum. Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 menyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak atas keselamatan dan kesehatan kerja, moralitas, dan perlakuan yang sesuai dengan martabat dan harkat mereka, serta nilai-nilai agama. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Urgensi Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Dibidang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja di PT MTT Kota Batam.**

B. Rumusan Masalah

Penulis akan merumuskan masalah saat ini berdasarkan pendahuluan atau latar belakang tersebut, yaitu:

1. Apa urgensi pemenuhan keselamatan dan kesehatan kerja di PT MTT kota Batam?
2. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja di bidang keselamatan dan kesehatan terhadap tenaga kerja di PT MTT Kota Batam?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini, sejalan dengan latar belakang di atas, adalah:

1. Untuk menganalisis perlindungan hokum terhadap hak pekerja di bidang keselamatan dan kesehatan kerja di PT MTT kota Batam.

2. Untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja di bidang keselamatan dan kesehatan terhadap tenaga kerja di PT MTT Kota Batam.

D. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap dapat memberikan manfaat, di antaranya:

1. Peneliti memperoleh pengetahuan tambahan tentang bidang hukum, terutama tentang bagaimana undang-undang keselamatan dan kesehatan ketenagakerjaan diterapkan.
2. Dapat membantu kemajuan ilmu pengetahuan, terutama ilmu hukum ketenagakerjaan, yang dapat digunakan sebagai referensi untuk dunia akademik dan penelitian selanjutnya.

E. Orisinalitas Penelitian

Penelitian sebelumnya, antara lain dilakukan oleh:

1. Penelitian yang dilakukan oleh I Kadek Roy Adi Putra dan I Made Dedy Priyanto yang berjudul “Perlindungan Terhadap Jaminan Keselamatan Dan Kecelakaan Kerja Bagi Pekerja (Studi Pada UD Wisnu Jaya)”.² Tujuan dari studi ini adalah untuk mengetahui bagaimana suatu perusahaan menangani keselamatan dan kecelakaan kerja bagi karyawannya. Dalam penelitian ini, metode empiris digunakan untuk membandingkan aturan yang berlaku dengan praktik yang terjadi di perusahaan. Dalam penelitian ini, metode jenis fakta

² I Kadek Roy Adi Putra dan I Made Dedy Priyanto, “Perlindungan Terhadap Jaminan Keselamatan Dan Kecelakaan Kerja Bagi Pekerja (Studi Pada UD Wisnu Jaya),” *Jurnal Kertha Semaya* 10, no. 2 (2022):465-474.

digunakan melalui wawancara dan observasi secara langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa UD. Wisnu Jaya belum memenuhi peraturan kerja yang berlaku, tetapi telah memberikan hak pekerjajanya sesuai UMK di Kabupaten Tabanan dari segi ekonomi.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Condro S. Riyadi, Mutia CH. Thalib yang berjudul “Jaminan Perlindungan Hukum Terhadap Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Kepada Tenaga Kerja Konstruksi”.³ Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan informasi tentang peraturan yang mengatur perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) bagi karyawan yang bekerja di konstruksi di Provinsi Gorontalo. Penelitian ini adalah penelitian normative empiris. Peneliti menggunakan pendekatan perundang-undangan (Statue Approach) dan pendekatan kasus (Case Approach). Penelitian ini menemukan bahwa, pertama-tama, undang-undang yang mengatur jaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) untuk tenaga kerja konstruksi di Provinsi Gorontalo tidak memberikan perlindungan yang cukup. Sampai saat ini, hasil penelitian menunjukkan bahwa hampir sebagian besar perusahaan konstruksi telah memenuhi kewajibannya untuk memberikan asuransi kepada pekerjajanya. Selanjutnya, terkait dengan implementasi K3, perusahaan telah menyediakan semua alat pelindung diri (APD) kepada pekerjajanya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa sejauh ini, perlindungan hukum kesehatan dan

³ Condro S. Riyadi dan Mutia CH. Thalib, “Jaminan Perlindungan Hukum Terhadap Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Kepada Tenaga Kerja Konstruksi,” *Jurnal Legalitas* 13, no. 2 (2020): 80–93.

keselamatan kerja (K3) berjalan dengan baik di provinsi Gorontalo. Kedua, ada beberapa hal yang menghalangi perlindungan hukum K3 terhadap tenaga kerja konstruksi di provinsi Gorontalo. Hasilnya menunjukkan bahwa beberapa hambatan yang disebutkan di atas termasuk masalah sumber daya manusia, anggaran, pengawasan ketenagakerjaan, faktor kesadaran pekerja, dan kurangnya kesadaran pimpinan perusahaan tentang pentingnya mendaftarkan karyawan mereka ke Jamsostek.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Ajeng Dea Asmarani, Devi Rahayu (2019) yang berjudul “Perlindungan Hukum Atas Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pekerja Rokok di PT Maju Melaju Lamongan”.⁴ Dalam penelitian ini, masalah yang diangkat adalah bagaimana pengusaha melakukan perlindungan dan tanggung jawab terkait keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan fakta, dan data dikumpulkan melalui wawancara dan studi kepustakaan. Dianalisis kemudian menggunakan teknik analisis data kualitatif. Hasilnya menunjukkan bahwa PT. Maju Melaju telah melakukan penelitian tentang keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan Pasal 86-87 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 untuk melindungi pekerja dan karyawannya, tetapi hasilnya tidak sesuai dengan kondisi dan kebutuhan karyawan bahkan merugikan mereka, yang

⁴ Ajeng Dea Asmarani dan Devi Rahayu, “Perlindungan Hukum Atas Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pekerja Rokok di PT Maju Melaju Lamongan,” *Perlindungan Hukum Atas Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pekerja Rokok di PT Maju Melaju Lamongan* 1, no. 1 (2019): 343–361.

mengakibatkan penyakit pernapasan. PT. Maju Melaju juga bertanggung jawab untuk menyediakan fasilitas kesehatan seperti pemeriksaan kesehatan berkala selama pekerjaan. Perusahaan harus memperbaiki sistem keselamatan dan sosialisasi kesehatan kerja dan memberikan penyuluhan tentang praktik keselamatan dan kesehatan kerja.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Hawari Nafisa (2019) yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Tenaga Kerja Wanita di CV Terusan Jaya Mandiri di Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar (Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)”⁵. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja wanita terhadap keselamatan dan kesehatan, serta faktor-faktor yang menghambat perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja wanita. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan tidak memberikan perlindungan hukum sepenuhnya kepada pekerja wanita, terutama mengenai hak reproduksinya, karena hak reproduksinya wanita sangat berpengaruh pada bekerja, meskipun hak reproduksinya sudah diatur dalam undang-undang.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Roy Rohmadhi (2016) yang berjudul “Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Pekerja Pabrik

⁵ Hawari Nafisa, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Tenaga Kerja Wanita di CV Terusan Jaya Mandiri di Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar (Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)” (Universitas Riau, 2019).

Kompas Food di Polokarto”.⁶ Penelitian ini menyelidiki bagaimana menerapkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap pekerja dari sudut pandang yuridis, serta hambatan dan faktor pendukung. Hasilnya menunjukkan bahwa kurangnya ketaatan dan kesadaran pekerja selama proses produksi menyebabkan pelaksanaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja kurang efektif. Dalam pelaksanaan, untuk melindungi pekerja dan buruh, telah diberikan alat pelindung diri dan berbagai perlindungan lainnya kepada pekerja selama proses produksi. Namun, ini tidak sebanding dengan ketaatan yang harus dipatuhi oleh pekerja selama proses produksi, dan tidak ada sanksi yang tegas untuk pelanggaran.

F. Tinjauan Pustaka

1. Perlindungan Hukum

Keberadaannya sebagai negara hukum sangat penting bagi masyarakat untuk mendapatkan keadilan dan perlindungan. Hukum adalah suatu sistem yang memiliki tujuan hukum, yaitu memberi manfaat, adil, dan kepastian hukum. Setiap orang yang tinggal di negara hukum pasti terikat dengan hukum negara tersebut. Selain itu, hukum juga menjaga dan melindungi subjek hukum.

Subjek hukum yang tinggal di negara hukum pasti akan terikat dengan hukum negara tersebut. Subjek hukum, yaitu individu, badan hukum, dan jabatan, memiliki hak dan kewajiban yang diberikan kepada mereka. Hubungan

⁶ Roy Rohmadhi, “Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Pekerja Pabrik Kompas Food di Polokarto” (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016).

hukum selalu terjadi dalam kehidupan sosial karena tindakan subjek hukum yang menghasilkan konsekuensi hukum. Hukum harus berfungsi sebagai pengatur dalam hubungan hukum yang terjadi sepanjang kegiatan masyarakat sehari-hari. Hubungan hukum harus diikuti oleh hak dan kewajiban para subjek hukum sehingga hubungan tersebut dapat berjalan secara adil, seimbang, dan selaras.⁷

Berkaitan dengan fungsinya sebagai alat untuk melindungi subjek hukum, tujuan adalah untuk menciptakan hubungan hukum yang adil dan sejajar antara subjek hukum. Hal ini akan terjadi ketika hak-hak subjek hukum dipenuhi dan mereka memenuhi kewajibannya sesuai dengan hukum yang berlaku.⁸ Fungsi hukum untuk melindungi masyarakat harus dilakukan jika salah satu pihak merasa haknya tidak dipenuhi.

2. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja

Untuk memenuhi kebutuhan hidup, setiap orang selalu membutuhkan biaya. Seseorang harus bekerja untuk membayar biaya hidupnya. Bekerja dapat dilakukan secara mandiri atau untuk orang lain. Bekerja untuk negara dapat disebut sebagai pegawai, atau bekerja untuk orang lain (swasta) dapat disebut buruh atau pekerja.⁹ Namun, ada pekerja yang belum menerima hak-haknya sebagaimana mestinya..

⁷ H.R. Ridwan, *Hukum Administrasi Negara*, Cet-8. (Jakarta: Rajawali, 2018), hlm.265.

⁸ Ibid, hlm.266.

⁹ Asri Wijayanti, *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Indonesia* (Jakarta: PT. Bina Aksara, 2003), hlm.132.

Philip percaya bahwa perlindungan hukum selalu terkait dengan kekuasaan: kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Kekuasaan pemerintah melibatkan perlindungan rakyat (yang diperintah) terhadap pemerintah (yang memerintah). Kekuasaan ekonomi melibatkan perlindungan silemah (ekonomi) terhadap kekuatan (ekonomi), misalnya.¹⁰

Peran dan tanggung jawab pekerja dalam pembangunan nasional tumbuh bersama dengan resiko, tanggung jawab, dan tantangan. Oleh karena itu, mereka harus diberikan perlindungan hukum, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan agar mereka dapat meningkatkan produktivitas kerja. Mengingat pentingnya pekerja dan buruh bagi pengusaha dan pemerintah, diperlukan pemikiran tentang bagaimana menjaga keselamatan pekerja saat mereka bekerja. Selain itu, diperlukan upaya untuk melindungi pekerja atau buruh dari risiko yang mungkin mereka hadapi. Pengusaha dan pemerintah harus melaksanakan perlindungan tenaga kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan untuk memastikan sistem hubungan kerja berfungsi dengan baik dan tidak ada tekanan dari pihak yang kuat pada pihak yang lemah.

Beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur hal-hal berikut, menunjukkan betapa pentingnya perlindungan hukum tenaga kerja.

¹⁰ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum dalam Negara Hukum Pancasila* (Bandung: Amrico, 2003), hlm. 132.

- a. salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memastikan bahwa tenaga kerja dilindungi untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.;¹¹
- b. setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan.;¹²
- c. setiap karyawan berhak atas perlakuan yang sama; dan¹³
- d. setiap karyawan berhak atas keselamatan kerja, moralitas, dan perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan nilai-nilai agama..¹⁴

3. Pekerja

Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

“setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

“setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang Dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk Masyarakat”.

Secara sosiologis, posisi pekerja tidak bebas karena mereka tidak memiliki cara lain untuk bertahan hidup, jadi mereka harus bekerja untuk orang lain; majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja. Karena

¹¹ Pasal 4 huruf c Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan

¹² Pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan

¹³ Pasal 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan

¹⁴ Pasal 86 ayat1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan

kedudukan pekerja lebih rendah daripada majikan, pemerintah harus bertindak untuk memberikan perlindungan hukum kepada pekerja.

Pasal 4 Undang-Undang No.13 Tahun 2003, tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah:

- a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Untuk menciptakan sebanyak mungkin kesempatan kerja bagi pekerja Indonesia, kegiatan yang terpadu dikenal sebagai pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja. Pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan akan memungkinkan tenaga kerja Indonesia untuk berkontribusi secara optimal dalam pembangunan bangsa sambil tetap mempertahankan nilai-nilai kemanusiaannya.

Pasal 86 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa:

- a. setiap Pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - 1) keselamatan dan Kesehatan Kerja;
 - 2) moral dan Kesusilaan; dan

- 3) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- b. untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja;
- c. perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan (2) dilaksanakan Sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja membuat program keselamatan kerja lebih rinci. Pada dasarnya, undang-undang ini mengatur bab-bab tentang peristilahan, ruang lingkup, syarat-syarat keselamatan kerja, pengawasan pembinaan, panitia pembina keselamatan dan kesehatan kerja, pelaporan kecelakaan, tanggung jawab dan hak tenaga kerja, tanggung jawab pengurus, dan ketentuan penutup.

Untuk saat ini, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 merupakan undang-undang penting yang mengatur keamanan kerja untuk semua tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun di udara yang berada di wilayah kekuasaan hukum Indonesia.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970, Pasal 2 menyatakan bahwa:

- a. Diatur oleh Undang-undang: Undang-undang ini mengatur keselamatan kerja di segala tempat kerja yang terletak di wilayah kekuasaan hukum

Republik Indonesia, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun di udara;

b. Ketentuan-ketentuan dalam ayat (1) tersebut berlaku dalam tempat kerja dimana:

- 1) dibuat, dicoba, dipakai, atau dipergunakan mesin, pesawat, alat perkakas, peralatan atau instalasi yang berbahaya atau dapat menimbulkan kecelakaan, kebakaran, atau peledakan;
- 2) dibuat, diolah, dipakai, dipergunakan, diperdagangkan, diangkut atau disimpan bahan atau barang yang dapat meledak, mudah terbakar, menggigit, beracun, menimbulkan infeksi, bersuhu tinggi;
- 3) dikerjakan pembangunan, perbaikan, perawatan, pembersihan atau pembongkaran rumah, gedung atau bangunan lainnya termasuk bangunan perairan, saluran atau terowongan dibawah tanah dan sebagainya atau dimana di lakukan pekerjaan persiapan;
- 4) dilakukan usaha pertanian, perkebunan, pembukaan hutan, pengerjaan hutan, pengolahan kayu atau hasil hutan lainnya, peternakan, perikanan, dan lapangan kesehatan;
- 5) dilakukan usaha pertambangan dan pengolahan emas, perak, logam, atau bijih logam lainnya, batu-batuan, gas, minyak atau mineral lainnya baik di permukaan atau di dalam bumi, maupun di dasar perairan;
- 6) dilakukan pengangkutan barang, binatang atau manusia, baik didaratan, melalui terowongan, di permukaan air, di dalam air maupun di udara;

- 7) dikerjakan bongkar-muat barang muatan di kapal, perahu, dermaga, dok, stasiun atau gudang;
- 8) dilakukan penyelaman, pengambilan benda dan pekerjaan lain di dalam air;
- 9) dilakukan pekerjaan dalam ketinggian di atas permukaan atau perairan;
- 10) dilakukan pekerjaan di bawah tekanan udara atau suhu yang tinggi atau rendah;
- 11) dilakukan pekerjaan yang mengandung bahaya tertimbun tanah, kejatuhan, terkena pelantikan benda, terjatuh atau terpelosok, hanyut atau terpelanting;
- 12) dilakukan pekerjaan dalam sumur, tangki atau lubang;
- 13) terdapat atau menyebar suhu, kelembaban, debu, kotoran, api, asap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara atau getaran;
- 14) dilakukan pembuangan atau pemusnahan sampah atau timah; o. dilakukan pemancaran, penyiaran, atau penerimaan radio, radar, televisi atau telepon;
- 15) dilakukan pendidikan, pembinaan, percobaan, penyelidikan, atau riset (penelitian) yang menggunakan alat teknis;
- 16) dibangkitkan, dirubah, dikumpulkan, disimpan, dibagi-bagikan atau disalurkan listrik, gas, minyak atau air; dan
- 17) diputar film, dipertunjukkan sandiwara atau diselenggarakan rekreasi lainnya yang memakai peralatan, instalasi listrik atau mekanik.

5. Syarat-syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Pasal 3 menetapkan:

a. Peraturan perundang-undangan ditetapkan syarat-syarat keselamatan Kerja untuk:

- 1) mencegah dan mengurangi kecelakaan;
- 2) mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran;
- 3) mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;
- 4) memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya;
- 5) memberi pertolongan pada kecelakaan;
- 6) memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja;
- 7) mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran;
- 8) mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psychis peracunan, infeksi dan penularan;
- 9) memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai;
- 10) menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik;
- 11) menyelenggarakan penyegaran udara yang baik;
- 12) memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban;

- 13) memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya;
 - 14) mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang;
 - 15) mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan;
 - 16) mengamankan dan memperlancar, pekerjaan bongkar-muat, perlakuan dan penyimpanan barang;
 - 17) mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya; dan
 - 18) menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.
- b. Dalam undang-undang, ditetapkan sebagai tempat kerja ruangan atau lapangan lainnya yang dapat membahayakan keselamatan atau kesehatan orang yang bekerja di dalamnya atau orang yang berada di dalamnya. Perincian yang tercantum dalam ayat (2) dapat diubah. Peraturan perundangan menetapkan persyaratan keselamatan kerja untuk perencanaan, pembuatan, pengangkutan, peredaran, perdagangan, pemasangan, pemakaian, penggunaan, pemeliharaan, dan penyimpanan bahan, barang, produk teknis, dan alat produksi yang mengandung dan dapat menimbulkan bahaya kecelakaan. Peraturan tersebut mencakup prinsip-prinsip teknis ilmiah dalam bentuk kumpulan ketentuan yang disusun secara teratur, jelas, dan praktis yang mencakup bidang konsensi yang relevan.

c. Tujuan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja adalah untuk melindungi pekerja atau buruh untuk mencapai produktivitas kerja optimal dengan mencegah penyakit akibat kerja, mengontrol bahan di tempat kerja, mendorong kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi.¹⁵

- 1) melindungi pekerja dari resiko kecelakaan kerja;
- 2) meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh;
- 3) agar pekerja/buruh dan orang-orang di sekitarnya terjamin keselamatannya; dan
- 4) menjaga sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan berdaya guna.

Pada dasarnya, masalah keselamatan dan kesehatan kerja adalah mencari dan menemukan masalah yang dapat menyebabkan kecelakaan. Fungsi ini dapat dilakukan dalam dua cara, yaitu mengungkapkan penyebab kecelakaan dan meneliti apakah pengendalian dilakukan dengan benar. Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja lainnya adalah sebagai berikut:

- a. agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologis;
- b. agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya seefektif mungkin;
- c. agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya;

¹⁵ Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003), hlm. 60.

- d. agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai;
- e. agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja;
- f. agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja; dan
- g. agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

6. Kecelakaan Kerja

Kecelakaan yang terjadi sehubungan dengan pekerjaan, termasuk penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan, dan kecelakaan yang terjadi selama perjalanan dari rumah ke tempat kerja melalui rute yang biasa atau wajar dilalui dianggap sebagai kecelakaan kerja.¹⁶

G. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah seperangkat petunjuk yang lengkap tentang apa yang harus diamati dan diukur untuk menguji kesempurnaan suatu konsep atau variabel.¹⁷ Beberapa hal yang menjadi konsep dalam penelitian ini diantaranya adalah:

1. Hak asasi pekerja dan buruh, yang diakui di dalam UUD 1945, adalah hak konstitusional untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan.¹⁸

¹⁶ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 04 Tahun 1993 Tentang jaminan kecelakaan kerja.

¹⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung, 2018).

¹⁸ Pasal 28A-28J Undang-undang Dasar 1945

2. Perlindungan hukum adalah seluruh upaya untuk menjamin kepastian hukum untuk melindungi pihak yang melakukan tindakan hukum. Perlindungan hukum harus mencakup kepastian hukum, perlindungan pemerintah terhadap warga dan haknya, serta sanksi hukuman bagi mereka yang melanggarnya.¹⁹
3. Menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, seseorang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan lain disebut sebagai pekerja.
4. Kesehatan dan keselamatan kerja: Keselamatan kerja mengacu pada hubungan antara pekerja dan alat kerja mereka serta lingkungan kerja mereka. Dengan demikian, pengertian keselamatan kerja mengacu pada hubungan antara pekerja dan alat kerja mereka serta lingkungan kerja mereka. Kesehatan kerja adalah kondisi di mana seorang pekerja terbebas dari bahaya fisik, mental, emosi, atau ras.

H. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara utama yang digunakan seorang peneliti untuk mencapai tujuan mereka. Metode ini digunakan setelah peneliti memeriksa kelayakan mereka dari situasi penelitian agar penelitian berjalan lancar dan menghasilkan hasil yang dapat diterima. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:²⁰

¹⁹ Hetty Panggabean, *Perlindungan Hukum Praktik klinik Kebidanan* (Yogyakarta: Deepublish, 2018), hlm. 65.

²⁰ Winarno Surakhmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah* (Bandung: Tarsito, 1994), hlm. 191.

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum empiris, yang berarti penelitian yang dilakukan secara menyeluruh dan mendalam terhadap subjek penelitian dengan menggunakan informasi dari buku maupun tulisan.²¹ Penelitian ini dilakukan secara langsung ke lapangan dengan tujuan mendapatkan data awal tentang masalah yang akan diteliti, dengan melakukan wawancara dan observasi untuk mendapatkan data yang cukup akurat. Penelitian ini juga merupakan penelitian empiris karena jenis penelitian lapangan dan bertujuan untuk mengetahui bagaimana hukum berhubungan dengan masyarakat dan faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan hukum. Penelitian ini dilakukan secara langsung di lapangan untuk mengumpulkan data yang objektif, juga dikenal sebagai data primer.

2. Pendekatan Penelitian

Penulis menggunakan pendekatan perundang-undangan dan kasus. Pendekatan perundang-undangan adalah pendekatan yang mengutamakan undang-undang sebagai dasar untuk penelitian dan menggunakannya sebagai dasar untuk memahami masalah. Pendekatan kasus mengumpulkan berbagai macam hal untuk memahami masalah.

²¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), hlm.11.

3. Sumber Bahan Hukum

Penulis menggunakan jenis data dari sumber hukum primer, sekunder, dan tersier dalam proses pengumpulan bahan hukum, yaitu:

a. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat antara lain:

- 1) Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja;
- 2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
- 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 4) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
- 5) Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang;
- 6) Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2020 tentang Kementerian Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 213);
- 7) Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
- 8) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 108);

- 9) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2023 Tentang Penyesuaian Waktu Kerja Dan Pengupahan Pada Perusahaan Industri Padat Karya Tertentu Berorientasi Ekspor Yang Terdampak Perubahan Ekonomi Global.
- b. Bahan hukum sekunder adalah bahan yang menjelaskan bahan hukum utama, seperti jurnal hukum, buku, laporan, artikel, pendapat sarjana, kasus-kasus, media cetak atau elektronik, dan simposium pakar yang berkaitan dengan topik tulisan ini.²²

4. Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian akan dikumpulkan melalui metode berikut. Pertama, data atau informasi dan keterangan akan diperoleh melalui wawancara yang disesuaikan dengan tujuan penelitian. Penulis melakukan wawancara dengan pemilik pabrik, pengusaha, dan karyawan PT MTT Kota Batam untuk mengetahui masalah apa yang sedang dibahas dan tingkat perlindungan hukum kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan kepada karyawan.²³

Metode kedua dokumentasi adalah pengumpulan data atau bahan-bahan dalam bentuk dokumen. Data ini dapat berupa laporan, arsip, dan kondisi pekerja, serta hal lain yang mendukung penyusunan penelitian..

5. Analisis Data

²² Jonny Ibrahim, *Teori dan Metode Penelitian Hukum Normatif* (Malang: Bayumedia, 2006), hlm. 392.

²³ Sapari Imam Asyari, *Metode Penelitian Sosial Suatu Petunjuk Ringkas* (Surabaya: Usaha Nasional, 1981), hlm. 82.

Analisis data adalah proses mengubah data menjadi format yang lebih mudah dibaca dan dipahami. Penulis menggunakan teknik analisis data kualitatif; ini adalah jenis penelitian yang hasilnya tidak diperoleh melalui teknik statistik atau hitungan lainnya. Oleh karena itu, untuk menghasilkan hasil penelitian ini, tidak akan digunakan pendekatan statistik atau kuantitatif. Metode pengolahan data ini berasal dari data dan fakta yang ditemukan di lapangan.²⁴

G. Kerangka Skripsi

Penulisan skripsi ini akan disusun dalam empat bab untuk mempermudah pemahaman masalah yang dibahas dan memberikan pemahaman yang lebih luas tentang apa yang ditulis.

Bab I memberikan pendahuluan yang mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka teori, definisi operasional, dan metode penelitian.

Bab II memberikan landasan teori yang mendukung penelitian dan menjelaskan pentingnya perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dibidang keselamatan dan kesehatan tenaga kerja.

Bab III berisi temuan dan diskusi tentang pentingnya perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja di bidang keselamatan dan kesehatan PT MTT di Batam.

²⁴ Zaenuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), hlm. 107.

Bab IV menutup penelitian dan menyampaikan kesimpulan dan rekomendasi yang berkaitan dengan diskusi.

BAB II

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA DI BIDANG
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA**

A. Perlindungan Hukum

Hubungan hukum adalah hubungan antara subjek hukum yang memiliki relevansi hukum atau mempunyai akibat hukum (timbulnya hak dan kewajiban). Akibatnya, pemerintah memberikan perlindungan hukum kepada subjek hukum dengan hak dan kewajibannya yang dilaksanakan sesuai dengan hukum positif Indonesia.²⁵

Perlindungan hukum dapat didefinisikan sebagai segala upaya yang dilakukan secara sadar oleh setiap individu maupun lembaga baik pemerintah maupun swasta untuk menjaga, menguasai, dan meningkatkan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak-hak asasi.²⁶ Pada dasarnya, perlindungan hukum sama untuk semua. Sistem pemerintahan negara digambarkan dalam penjelasan UUD 1945, yang menyatakan bahwa "Indonesia adalah negara yang berdasarkan atas hukum (rechtstaaf) dan pemerintah berdasar atas sistem konstitusi (hukum dasar)." Elemen utama negara hukum adalah pengakuan dan perlindungan terhadap "hak fundamental".

²⁵ Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), hlm. 49.

²⁶ Yulies Tiena Masriani, *Pengantar Ilmu Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), hlm. 7.

Philipus M. Hadjon menyatakan bahwa dalam kepustakaan hukum bahasa Belanda, perlindungan hukum disebut "*rechtbescherming van de burgers*".²⁷ Oleh karena itu, pendapat tersebut menunjukkan bahwa istilah "perlindungan hukum" berasal dari kata "perlindungan hukum" dalam bahasa Belanda, yaitu "*rechtbescherming*". Akibatnya, perlindungan hukum dapat didefinisikan sebagai upaya untuk memberikan hak-hak pihak yang dilindungi sesuai dengan kewajiban yang telah dilakukan.

Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi 2 macam yaitu:²⁸

1. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum preventif merupakan perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan mencegah pelanggaran sebelum terjadi. Pemerintah dapat mengubah undang-undang untuk mencegah pelanggaran dan juga dapat membatasi tindakan hukum. Adanya perlindungan hukum yang preventif maka tindakan pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak didorong untuk berhati-hati dalam mengambil keputusan. Philip M. Hadjon berpendapat bahwa, preventif adalah keputusan yang dibuat oleh aparat pemerintah yang lebih rendah sebelumnya. Tindakan pencegahan sama dengan tindakan pencegahan.

²⁷ Philipus M. Hadjon, *Pelindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia* (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987), hlm.1.

²⁸ Ibid, hlm.47.

2. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan Hukum Represif merupakan perlindungan hukum terakhir yang memungkinkan pemberian sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan jika sudah terjadi sengketa atau pelanggaran telah dilakukan.

B. Dasar Hukum Perlindungan Hukum

Pancasila sebagai ideologi dan falsafah bangsa, berfungsi sebagai landasan utama bagi pembentukan prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia. Pancasila dikatakan bersumber dari pengakuan dan perlindungan harkat dan martabat manusia karena Pancasila secara intrinsik memilikinya. Prinsip perlindungan hukum berasal dari negara hukum selain dari Pancasila.²⁹ Perlindungan Hukum berdasarkan pada:

1. Pasal 28 D ayat (1) UUD 1945 yang berbunyi “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.”
2. Pasal 28 ayat (5) UUD 1945 yang berbunyi “Untuk menegakkan dan melindungi Hak Asasi Manusia sesuai dengan prinsip negara hukum yang demokratis, maka pelaksanaan Hak Asasi Manusia dijamin, diatur, dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.”

²⁹ Fitri Hidayat, “Perlindungan Hukum Unsur Esensial Dalam Suatu Negara Hukum,” *UB Blogspot.go.id*, last modified 2013, diakses Oktober 20, 2023, <http://fitrihidayat-ub.blogspot.go.id/2023/17/perlindungan-hukum-unsur-esensial-dalam.html>.

3. Pasal 30 ayat (4) UUD 1945 yang berbunyi “Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai alat negara yang menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat bertugas melindungi, mengayomi, melayani masyarakat, serta menegakkan hukum.”
4. Pasal 24 ayat (1) UUD 1945 yang berbunyi “Kekuasaan kehakiman merupakan kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan.

C. Tenaga Kerja

"Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat", menurut Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah "setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan dengan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat". Definisi tenaga kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ini menyempurnakan definisi sebelumnya.³⁰

Tenaga kerja menurut Payaman Simanjuntak, didefinisikan sebagai "penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga"⁴¹.

³⁰ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Revisi. (Jakarta: Raja Graffindo Persada, 2014), hlm. 28.

Dia berpendapat bahwa umur atau usia menentukan apa yang dianggap sebagai tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Di Indonesia, batas umur tenaga kerja adalah 13–15 tahun untuk pekerjaan ringan yang tidak mengganggu pertumbuhan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial. Pasal 69 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan hal ini. Oleh karena itu, tenaga kerja di Indonesia adalah setiap orang yang berusia 13 tahun atau lebih. Orang yang berumur di bawah 13 tahun dianggap bukan tenaga kerja, atau mereka adalah bagian dari penduduk. Angkatan kerja, atau labour force terdiri dari:

1. golongan yang bekerja dan;
2. golongan yang menganggur atau yang sedang mencari pekerjaan.

Menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan, "setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain" adalah "pekerja". Pekerja dapat termasuk setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Jenis tenaga kerja meliputi:

1. pegawai negeri;
2. pekerja formal;
3. pekerja informal; dan
4. orang yang belum bekerja atau pengangguran.

D. Hak dan Kewajiban pekerja

1. Hak Pekerja

Peran tenaga kerja sangat penting dalam pembangunan nasional, sehingga diperlukan perlindungan tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh, menjamin kesamaan kesempatan, dan menjamin kesejahteraan.³¹ Berbicara tentang hak pekerja dan buruh berarti berbicara tentang hak asasi dan hak bukan asasi. Hak asasi adalah hak yang diberikan kepada pekerja atau buruh sejak lahir dan berdampak pada derajat dan martabat mereka sebagai manusia, sedangkan hak yang bukan asasi adalah hak yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang tidak merupakan hak asasi.³² Adapun hak tenaga kerja, berikut adalah:

- a. imbalan kerja (gaji, upah dan sebagainya) sebagaimana telah diperjanjikan bila ia telah melaksanakan kewajiban;
- b. fasilitas dan berbagai tunjangan/dana bantuan yang menurut perjanjian akan diberikan oleh pihak majikan/perusahaan kepadanya;
- c. perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia;
- d. perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dan kawan- kawannya, dalam tugas dan penghasilannya masing-masing dalam angka perbandingan yang sehat;
- e. jaminan kehidupan yang wajar dan layak dari Pihak majikan/perusahaan;

³¹ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), hlm. 14.

³² Ibid, hlm. 15.

- f. jaminan perlindungan dan keselamatan diri dan kepentingannya selama hubungan kerja berlangsung;
- g. penjelasan dan kejelasan status, waktu dan cara kerjanya pada majikan/perusahaan;
- h. menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak dipenuhi, kecuali dalam toleransi khusus yang ditetapkan lain oleh pegawai pengawas.

2. Kewajiban tenaga kerja

Berdasarkan pada perjanjian kerja, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja atau buruh. Semua pihak memiliki kewajiban, dan beberapa di antaranya adalah sebagai berikut: ³³

- a. pekerja bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan isi perjanjian yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Selama mereka melakukan pekerjaan mereka, pekerja melakukan pekerjaan mereka sendiri. Namun, dengan izin pengusaha atau majikan, orang lain dapat menggantikan peran tersebut;
- b. sangat penting untuk mengikuti aturan dan instruksi yang diberikan oleh pengusaha atau majikan. Aturan: Tata tertib perusahaan dan peraturan perusahaan memberi tahu pekerja apa yang harus dilakukan. Perintah majikan juga dapat ditemukan dalam perjanjian kerja, undang-undang, dan kebiasaan lokal;

³³ F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja* (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), hlm. 43.

- c. seorang pekerja bertanggung jawab atas risiko yang timbul jika dia menyebabkan kerugian, kerusakan, kehilangan, atau kejadian lain yang tidak menguntungkan atau merugikan majikan saat melakukan pekerjaannya; dan
- d. kewajiban untuk bertindak sebagai pekerja yang baik, pekerja wajib memenuhi kewajiban mereka sesuai dengan perjanjian kerja mereka, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama. Mereka juga wajib mengikuti peraturan, kepatutan, dan kebiasaan.

E. Perlindungan Tenaga Kerja

Tujuan dari perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin bahwa sistem hubungan kerja berfungsi dengan baik tanpa tekanan dari pihak yang kuat terhadap pihak yang lemah. Untuk mencapai tujuan ini, setiap pekerja harus diberikan perlindungan dan perawatan yang layak saat mereka bekerja sehari-hari, terutama dalam hal keselamatan kerja dan sesuai dengan standar perlindungan tenaga kerja.

Hukum Ketenagakerjaan sangat memperhatikan perlindungan tenaga kerja. Beberapa Pasal Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur hal itu termasuk:³⁴

1. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c);
2. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5);

³⁴ Eko Wahyudi, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), hlm. 31-32.

3. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6);
4. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11);
5. Setiap pekerja atau buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat (3));
6. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31);
7. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat (1));
8. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemausiaan (Pasal 88 ayat (1));
9. Setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1));
10. Setiap pekerja atau buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja atau buruh (Pasal 104 ayat (1)).

Secara yuridis, Pasal 5 memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, atau

aliran politik sesuai dengan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat.. Pasal 6 mewajibkan pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja atau buruh tanpa membedakan aliran politik.

Dasar hukum perlindungan tenaga kerja antara lain :³⁵

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39);
- b. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1);
- c. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131);
- d. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6);
- e. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954 tentang Istirahat Tahunan bagi Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 7);
- f. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116).

³⁵ Ibid, hlm. 34.

F. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan Kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan kerja dan lingkungannya, dan cara melakukan pekerjaan.³⁶

1. Melindungi hak tenaga kerja untuk bekerja untuk meningkatkan kesejahteraan hidup dan meningkatkan output dan produksi nasional. Untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, pekerja, yang merupakan sumber daya dalam lingkungan kerja perusahaan atau industri, harus dikelola dengan baik. Untuk mencapai tingkat output yang tinggi, penting untuk mempertimbangkan aspek keselamatan kerja, seperti memastikan bahwa karyawan berada dalam lingkungan kerja yang aman;
2. Menjaga keselamatan orang lain di tempat kerja. Upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, dan bebas pencemaran lingkungan untuk mengurangi atau menghindari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dikenal sebagai pelaksanaan keselamatan. Menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya, serta cara melakukan pekerjaan. Tujuan Keselamatan Kerja adalah untuk memastikan bahwa tenaga kerja memiliki hak untuk bekerja untuk kesejahteraan hidup mereka sendiri,

³⁶ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Raja Graffindo Persada, 2010), hlm. 78.

untuk meningkatkan produksi dan produktivitas perusahaan, untuk memelihara dan menggunakan sumber produksi secara aman dan efisien, dan untuk menjamin keselamatan tenaga kerja lain;

3. Kebijakan perlindungan tenaga kerja memastikan bahwa sumber daya produksi disimpan dan digunakan dengan aman dan efisien serta menciptakan hubungan industrial yang adil antara pekerja dan pengusaha, yang pada gilirannya akan meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan keluarga mereka.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja didefinisikan sebagai pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani dan rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, serta hasil karya dan budaya mereka menuju masyarakat makmur dan sejahtera. Menurut filosofi ini, keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan diterapkan di setiap tempat kerja (perusahaan).³⁷ Dengan cara yang sama, masalah keselamatan dan kesehatan kerja sama dengan kehidupan manusia, dan kesehatan kerja dimulai saat manusia bekerja. Orang pertama kali mengalami kecelakaan, dan daripada memperoleh pengetahuan untuk mencegah kecelakaan tersebut terjadi lagi.

Tempat kerja adalah aman jika tidak ada risiko kecelakaan yang mengakibatkan cedera atau kematian pekerja. Tempat kerja yang memiliki kondisi kesehatan dapat dianggap sehat jika tidak ada risiko terjadinya gangguan kesehatan

³⁷ Ibid, hlm. 80.

atau penyakit yang disebabkan oleh kondisi kurang baik di tempat kerja.³⁸ Pengelola tempat kerja harus melakukan ini karena akan berakibat bahwa karyawan tidak akan dapat mencapai tingkat kinerja terbaik mereka sebagai karyawan.

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dirancang untuk pengusaha dan pekerja untuk mencegah dan mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja di tempat kerja dengan mengenali hal-hal yang berpotensi menyebabkan hal itu terjadi dan mengambil tindakan untuk mencegahnya terjadi.³⁹ Lain halnya, menurut Agusmidah, perlindungan K3 adalah perlindungan preventif yang digunakan untuk mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Tujuan perlindungan K3 adalah untuk menjaga keselamatan pekerja dan buruh untuk mencapai tingkat produktivitas kerja terbaik.⁴⁰ Mangkunegara mendefinisikan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai pemikiran dan upaya untuk menjamin kebutuhan dan kesempurnaan jasmaniah dan rohaniah tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya, dalam upaya mewujudkan masyarakat adil dan makmur.⁴¹

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja membuat program keselamatan kerja lebih rinci. Pada dasarnya, undang-undang ini mengatur bab-bab tentang peristilahan, ruang lingkup, syarat-syarat keselamatan kerja,

³⁸ Requestartikel.com, "Pengenalan Keselamatan di Tempa Kerja," diakses Oktober 21, 2023, <http://requestartikel.com/Pengenalan-keselamatan-di-tempat-kerja-20101057.html>.

³⁹ Suma'mur, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, Cet.-2. (Jakarta: PT. Gunung Agung, 1999), hlm. 53-54.

⁴⁰ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: "Dinamika dan Kajian Teori"* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2000), hlm. 74-75.

⁴¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000), hlm. 163.

pengawasan pembinaan, panitia pembina keselamatan dan kesehatan kerja, pelaporan kecelakaan, tanggung jawab dan hak tenaga kerja, tanggung jawab pengurus, dan ketentuan penutup.

Untuk saat ini, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 merupakan undang-undang penting yang mengatur keamanan kerja untuk semua tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun di udara yang berada di wilayah kekuasaan hukum Indonesia.

Dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970, Pasal 2 menyatakan bahwa:

1. Yang diatur oleh undang-undang ini ialah keselamatan kerja dalam segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun di udara, yang berada di dalam wilayah hukum kekuasaan hukum Republik Indonesia.
2. Ketentuan-ketentuan dalam ayat (1) tersebut berlaku dalam tempat kerja dimana:
 - a. Dibuat, dicoba, dipakai, atau dipergunakan mesin, pesawat, alat perkakas, peralatan atau instalasi yang berbahaya atau dapat menimbulkan kecelakaan, kebakaran, atau peledakan;
 - b. Dibuat, diolah, dipakai, dipergunakan, diperdagangkan, diangkut atau disimpan bahan atau barang yang dapat meledak, mudah terbakar, menggigit, beracun, menimbulkan infeksi, bersuhu tinggi;
 - c. dikerjakan pembangunan, perbaikan, perawatan, pembersihan atau pembongkaran rumah, gedung atau bangunan lainnya termasuk bangunan

- perairan, saluran atau terowongan dibawah tanah dan sebagainya atau dimana di lakukan pekerjaan persiapan;
- d. dilakukan usaha pertanian, perkebunan, pembukaan hutan, pengerjaan hutan, pengolahan kayu atau hasil hutan lainnya, peternakan, perikanan, dan lapangan kesehatan;
 - e. dilakukan usaha pertambangan dan pengolahan emas, perak, logam, atau bijih logam lainnya, batu-batuan, gas, minyak atau mineral lainnya baik di permukaan atau di dalam bumi, maupun di dasar perairan;
 - f. dilakukan pengangkutan barang, binatang atau manusia, baik didaratan, melalui terowongan, di permukaan air, di dalam air maupun di udara;
 - g. dikerjakan bongkar-muat barang muatan di kapal, perahu, dermaga, dok, stasiun atau gudang;
 - h. dilakukan penyelaman, pengambilan benda dan pekerjaan lain di dalam air;
 - i. dilakukan pekerjaan dalam ketinggian di atas permukaan atau perairan;
 - j. dilakukan pekerjaan di bawah tekanan udara atau suhu yang tinggi atau rendah;
 - k. dilakukan pekerjaan yang mengandung bahaya tertimbun tanah, kejatuhan, terkena pelantikan benda, terjatuh atau terpelosok, hanyut atau terpelanting;
 - l. dilakukan pekerjaan dalam sumur, tangki atau lubang;
 - m. terdapat atau menyebar suhu, kelembaban, debu, kotoran, api, asap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara atau getaran;
 - n. dilakukan pembuangan atau pemusnahan sampah atau timah;

- o. dilakukan pemancaran, penyiaran, atau penerimaan radio, radar, televisi atau telepon.
- p. dilakukan pendidikan, pembinaan, percobaan, penyelidikan, atau riset (penelitian) yang menggunakan alat teknis;
- q. dibangkitkan, dirubah, dikumpulkan, disimpan, dibagi-bagikan atau disalurkan listrik, gas, minyak atau air;
- r. diputar film, dipertunjukkan sandiwara atau diselenggarakan rekreasi lainnya yang memakai peralatan, instalasi listrik atau mekanik.

G. Syarat-syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Pasal 3 menetapkan:

1. Peraturan perundang-undangan ditetapkan syarat-syarat keselamatan Kerja untuk :
 - a. mencegah dan mengurangi kecelakaan;
 - b. mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran;
 - c. mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;
 - d. memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya;
 - e. memberi pertolongan pada kecelakaan;
 - f. memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja;

- g. mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran;
 - h. mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psychis peracunan, infeksi dan penularan;
 - i. memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai;
 - j. menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik;
 - k. menyelenggarakan penyegaran udara yang baik;
 - l. memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban;
 - m. memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya;
 - n. mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang;
 - o. mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan;
 - r. menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.
 - p. mengamankan dan memperlancar, pekerjaan bongkar-muat, perlakuan dan penyimpanan barang;
 - q. mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.
2. Peraturan perundangan dapat menetapkan persyaratan keselamatan kerja untuk semua proses perencanaan, pembuatan, pengangkutan, peredaran, pemasangan, pemakaian, penggunaan, pemeliharaan, dan penyimpanan. Peraturan ini juga

dapat menetapkan tempat kerja yang dapat membahayakan keselamatan atau kesehatan orang yang bekerja di dalamnya atau orang-orang yang berada di dalamnya, dan perincian tersebut diubah dalam ayat (2). Syarat-syarat tersebut mencakup kumpulan aturan teknis ilmiah yang disusun secara teratur, jelas, dan praktis yang mencakup bidang seperti konstruksi, bahan pengolahan dan pembuatan, perlengkapan alat perlindungan, pengujian dan pengesahan, pengepakan atau pembungkusan, dan pemberian tanda pengenal atas bahan, barang, produk teknis, dan alat produksi untuk memastikan keselamatan barang itu sendiri dan keselamatan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan tersebut.

3. Tujuan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja adalah untuk melindungi pekerja atau buruh untuk mencapai produktivitas kerja optimal dengan mencegah penyakit akibat kerja, mengontrol bahan di tempat kerja, mendorong kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi.⁴²
 - a. melindungi pekerja dari resiko kecelakaan kerja;
 - b. meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh;
 - c. agar pekerja/buruh dan orang-orang di sekitarnya terjamin keselamatannya;
 - d. menjaga sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan berdaya guna.

H. Ketenagakerjaan dalam Perspektif Islam

1. Bekerja dalam Perspektif Islam

⁴² Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, hal.60.

Agama Islam bersifat universal, dengan ajarannya mencakup semua aspek kehidupan manusia. Ajaran ini dapat diterapkan pada siapa saja di seluruh dunia sampai akhir zaman, atau kiamat, yang tidak terbatas pada orang-orang yang beragama Islam. Ajaran Islam tidak hanya mengajarkan untuk ibadah, tetapi juga mendorong umatnya untuk bekerja keras. Bekerja keras untuk orang lain adalah fitrah seorang muslim dalam upaya mendapatkan karunia dari Allah SWT, sebagaimana Dia berfirman dalam QS. Al-Jumu'ah ayat 10, yang berbunyi;

وَأَذْكُرُوا اللَّهَ فَضْلٍ مِنْ وَأَوْابَتِغِ الْأَرْضِ فِي فَاتْتَشِرُوا الصَّلَاةُ قُضِيَتْ فَأِذَا
تُفْلِحُونَ لَعَلَّكُمْ كَثِيرًا اللَّهُ

*Fa izā quḍiyatiṣ-ṣalātu fantasyirū fil-arḍi wabtagū min faḍlillāhi
waẓkurullāha kaṣīral la'allakum tufliḥun*

Artinya : “Apabila telah melaksanakan ibadah shalat, maka hendaklah kamu bertebaran di muka bumi, dan upayakanlah untuk mendapat karunia Allah serta terus mengingat-Nya supaya kamu mendapatkan keberuntungan”.

Berdasarkan ayat di atas dan tafsir Al-Muyassar, menunjukkan bahwa Allah memerintahkan manusia untuk bekerja untuk mendapatkan rezeki yang halal dengan usaha mereka sendiri, dan dengan terus mengingat Allah (berzikir), mereka mengharapkan ridho-Nya atas segala sesuatu yang mereka

lakukan. Menurut ayat 97 surah An-Nahl, Allah akan membalas setiap tindakan hamba-Nya.;

وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَطْيَبَ حَيَاةٍ نُحْيِيَنَّهُ ۖ فَلِمُؤْمِنٍ وَهُوَ أَنْثَىٰ أَوْ ذَكَرٍ مِّنْ صَالِحٍ عَمَلٍ مَّنْ
يَعْمَلُونَ كَانُوا مَا بِأَحْسَنِ أَجْرِهِمْ

*Man 'amila ṣāliḥam min ḡakarīn au unṣā wa huwa mu`minun fa
lanuḥyiyannahū ḥayātan ṭayyibah, wa lanajziyannahum ajrahum
bi`aḥsani mā kānu ya'malun*

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.

2. Etika Kerja dalam Perspektif Islam

Dalam ekonomi Islam, hubungan kerja didasarkan pada pemahaman tentang ekonomi etis. Dalam bahasa Yunani, "etika" atau "etika" didefinisikan sebagai sifat atau kebiasaan yang seharusnya baik bagi seseorang. Kehidupan Islam memiliki nilai akhlak dalam setiap langkahnya, bahkan dalam hubungan kerja. Hubungan kerja bertujuan untuk mencapai kesejahteraan sosial yang adil bagi kedua pihak, pemberi kerja dan pekerja. Dalam surah An-Nisa ayat 29, Allah berfirman;

عَنْ رَةِ تَج تَكُون أَنْ إِلَّا بِالْبَطْلِ يُنْكَمَبَ أَمْوَالِكُمْ تَأْكُلُوا لَا ءَامَنُوا الَّذِينَ يَأْتِيهَا
رَحِيمًا بِكُمْ كَانَ اللَّهُ إِنَّ أَنْفُسَكُمْ تَقْتُلُوا وَلَا مِنْكُمْ تَرَاضٍ

*Yā ayyuhallażīna āmanu lā ta`kulū amwālakum bainakum bil-bāḡili illā
an takuna tijāratan 'an tarāḡim mingkum, wa lā taqtulū anfusakum,
innallāha kāna bikum raḡīmā*

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu”.

Menurut perspektif Islam, seorang pengusaha tidak hanya mencari keuntungan sebanyak mungkin, tetapi juga mendapatkan ridho dari Allah SWT, sehingga bisnisnya mendapatkan berkah. Ini dapat dicapai dengan memperlakukan karyawan dengan baik layaknya sesama manusia, dan sebaliknya, karyawan harus menghormati dan mengikuti arahan bos mereka.

3. Ketenagakerjaan dalam Perspektif Islam (Ijarah)

Menurut hukum Islam, ijarah adalah jenis perjanjian yang memberikan hak guna suatu barang atau jasa dalam jangka waktu tertentu dengan upah atau biaya sewa, tetapi tidak diiringi dengan pemindahan hak milik. Perjanjian ini dilakukan dengan prinsip syariah, yaitu tidak melibatkan riba atau elemen lainnya yang bertentangan dengan hukum Islam. Menurut

penjelasan di atas, ijarah terbagi menjadi dua jenis: pertama adalah ijarah yang berupa penyewaan barang atau properti, seperti rumah, mobil, motor, apartemen, dll. Ayat ke-26 Kitab Al-Qashash adalah salah satu ayat yang digunakan dalam perjanjian ijarah:

۲۶ الْأَمِينُ الْقَوِيُّ اسْتَجَرْتُ مِنْ خَيْرٍ إِنَّهُ اسْتَجَرَهُ يَأْتِي إِحْدَاهُمَا قَالَتْ

Qālat ihdāhumā yā abātista`jir-hu inna khaira manista`jartal-qawiyyul-amīn

Ayat tersebut memiliki pengertian yakni salah satu dari dua wanita mengatakan bahwa: “Ya bapakku ambilah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”.

Selain dari ayat tersebut, Rasulullah SAW juga telah bersabda dalam sebuah hadist Riwayat Ibnu Majah dari Ibn Umar:

عَرَفُهُ يَجِفُّ أَنْ قَبْلَ أَجْرِهِ الْأَجِيرَ أَعْطُوا

Hadist tersebut menunjukkan adanya upah, yaitu perintah untuk memberikan upah kepada seseorang bahkan sebelum dia mati. Setelah tersebarnya Al-Qur'an dan hadist, ijarah kemudian muncul dalam bentuk sewa-menyewa jasa dengan adanya pembayaran, seperti kontrak kerja. Pengupahan dalam agama Islam didasarkan pada perjanjian kerja, jenis pekerjaan, dan manfaat yang diberikan oleh pekerja atau buruh. Itu juga didasarkan pada standar yang berlaku.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Faktor-Faktor Penyebab Terjadinya Kecelakaan Kerja di PT MTT

Kecelakaan adalah kejadian yang tidak terduga dan tidak diharapkan yang tidak terduga kapan dan di mana terjadi karena tidak ada unsur kesengajaan di belakangnya. Kecelakaan kerja adalah sesuatu yang tidak dikehendaki dan seringkali tidak terduga yang dapat menyebabkan kerugian baik waktu, harta benda atau properti maupun korban jiwa yang terjadi selama pekerjaan atau selama perjalanan menuju tempat kerja.⁴³

Pada dasarnya, kecelakaan tidak terjadi secara kebetulan; sebaliknya, ada penyebabnya. Oleh karena itu, penyebabnya harus diteliti dan ditemukan agar kecelakaan dapat dicegah dengan mengambil tindakan yang ditunjukkan untuk mengatasi dan mencegah kecelakaan serupa terjadi lagi.

PT MTT berdiri dan beroperasi sejak tahun 2004 hingga saat ini, disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan nomor C-09976 HT.01.01.2005. Dengan kantor pusat di Kota Batam, Kepulauan Riau, Indonesia, PT MTT terus memberikan layanan pengujian dan sertifikasi teknik di seluruh Indonesia untuk mengimbangi teknologi dan kemajuan dunia.

⁴³ Ainil Fitri, “Gambaran Perilaku Tidak Aman pada Pekerja bagian Finishing” (Universitas Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2017).

Perusahaan ini mempekerjakan 25 orang, dengan 10 karyawan kantor yang mengelola semua tugas perusahaan. Sebanyak 15 orang ditugaskan untuk bekerja di lapangan untuk menguji alat berat dan peralatan industri lainnya. Mereka juga perlu menjalani pengujian dan sertifikasi teknik untuk memastikan bahwa mesin industri tersebut dapat dioperasikan. Pemeriksaan kompresor dan pipa bertekanan termasuk dalam pekerjaan pengujian ini.⁴⁴

PT MTT kategori sertifikasi peralatan, mencakup aspek keselamatan kerja (K3) serta teknikal dan lingkungan. Bidang ini termasuk pesawat angkat dan angkut, pesawat uap, belanja tekan, pesawat tenaga dan produksi, instalasi listrik, dan instalasi perlindungan kebakaran. Selain itu, visi misi PT MTT adalah menjadi perusahaan pemeriksaan dan pengujian K3 yang kredibel dan terpercaya di Indonesia. Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah pentingnya program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) untuk meningkatkan produktivitas kerja dan mengurangi risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Kesehatan dan keselamatan kerja berkaitan dengan keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja atau tempat proyek. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah untuk menjaga kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja. K3 juga melindungi rekan kerja, keluarga pekerja, pelanggan, dan orang lain yang juga mungkin terpengaruh oleh lingkungan kerja.

Berdasarkan Undang Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dilakukan oleh PT MTT

⁴⁴ Hasil wawancara dengan Perwakilan PT MTT pada hari Senin 11 desember 2023.

secara umum adalah untuk mencegah kecelakaan dan sakit yang disebabkan oleh pekerjaan.⁴⁵

1. Untuk melindungi dan memelihara kesehatan dan keselamatan pekerja guna meningkatkan kinerjanya;
2. Untuk menjaga dan memastikan kesehatan dan keselamatan semua orang di lingkungan kerja; dan
3. Untuk memastikan sumber tenaga kerja secara baik dan dapat bekerja dengan aman dan efisien.

Kecelakaan di PT MTT sebagian besar disebabkan oleh kelalaian pekerja baik saat maupun setelah melakukan pekerjaan, atau kelalaian manusia. Faktor lain, seperti lingkungan, dan kondisi alam lainnya adalah penyebab tambahan. Alat Pelindung Diri (APD) adalah bagian penting dari Pelaksanaan dan Kesehatan Kerja di PT. MTT untuk memastikan keselamatan pekerja.

Hasil penelitian dengan wawancara bersama bapak Heri Sumedi, kepala devisi komersial dan administrasi PT MTT, tentang pelaksanaan dan tujuan APD, yaitu:⁴⁶

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

⁴⁵ *Ibid*

⁴⁶ *Ibid*

Kesehatan dan keselamatan kerja yang telah diterapkan di PT MTT adalah :

1. menggunakan alat pengaman bagi para pekerja;
2. memiliki prosedur kerja yang jelas;
3. bekerja sesuai dengan SOP perusahaan;
4. pemakaian peralatan yang tepat pada saat pengujian mesin-mesin industry;
5. memastikan tidak adanya dampak yang besar atau membahayakan bagi semua pekerja;
6. pemasangan rambu dalam pengujian mesin;
7. melakukan perawatan rutin pada peralatan pengujian; dan
8. mewajibkan pada pekerja untuk memakai alat-alat keselamatan kerja.

Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di PT MTT juga harus mempertimbangkan standar keselamatan kerja, yang sering disebut sebagai standar keselamatan kerja. Standar keselamatan kerja mencakup kesejahteraan kerja yang diidentifikasi dengan mesin, perangkat kerja, material, tindakan, kondisi lingkungan kerja, iklim, dan cara menangani pekerjaan. Standar kesehatan kerja, yang sering disebut sebagai standar keselamatan kerja, mencakup pemeliharaan dan peningkatan keamanan dan kesehatan, pengaturan obat-obatan dan perlengkapan kesehatan.

Dimungkinkan untuk mengumpulkan standar untuk perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja yang berkaitan dengan para pekerja sebagai standar keselamatan kerja. Oleh karena itu berkaitan dengan moral manusia, undang-undang,

dan faktor ekonomi, kesehatan dan keselamatan kerja harus diterapkan.⁴⁷ Pekerja yang mengalami kecelakaan kerja berhak untuk dibawa ke rumah sakit dan menanggung semua kebutuhan dan kebutuhan pekerja tersebut.

Kecelakaan kerja dapat terjadi karena banyak hal. Menurut penelitian yang dilakukan oleh pekerja di PT MTT, faktor-faktor yang paling sering menyebabkan kecelakaan kerja adalah jarak jauh dari lokasi pemeriksaan riksa uji, kurangnya ketelitian, dan kelalaian dalam melakukan tugas yang harus mereka lakukan. sesuai dengan tugas. Akibatnya, tindakan yang diambil oleh perusahaan PT MTT untuk mengurangi kecelakaan yang disebabkan oleh manusia (tidak aman) dan lingkungannya (tidak aman) adalah sebagai berikut.⁴⁸

1. memberikan pelatihan kepada karyawan yang baru bekerja;
2. menempatkan karyawan sesuai kemampuannya masing-masing;
3. memberikan kelengkapan kerja bagi karyawan berupa Alat Pelindung Diri seperti:
 - a. sepatu;
 - b. masker;
 - c. sarung tangan;
 - d. jaket pengaman;
 - e. pelindung kepala; dan

⁴⁷ Riyadi dan Thalib, "Jaminan Perlindungan Hukum Terhadap Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Kepada Tenaga Kerja Konstruksi.", hlm. 60.

⁴⁸ Hasil wawancara dengan Perwakilan PT MTT pada hari Senin 11 desember 2023.

f. menyediakan semua alat pelindung diri yang dibutuhkan pekerja dalam menjalankan pekerjaannya.

4. Memasang tulisan berupa himbauan dan peringatan disetiap tempat kerja.

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

Namun, selain mewawancarai karyawan kantor, penulis juga mewawancarai orang di lapangan, yang menunjukkan bahwa:

1. Kelalaian pekerja menyebabkan kecelakaan pada waktu dan setelah pekerjaan karena perusahaan tidak memperhatikan kesehatan dan keselamatan pekerja;
2. APD yang diberikan perusahaan dalam waktu satu tahun hanya sekali, dan jika APD rusak atau hilang, pekerja harus membayar sendiri; dan
2. Perusahaan menyediakan fasilitas kantor untuk memberikan pelatihan atau sertifikasi kepada pekerja lapangan secara gratis.

B. Urgensi Pemenuhan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Di PT MTT Kota Batam

Dalam hal ketenagakerjaan, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945) Pasal 27 ayat (2), yang menyatakan bahwa pekerjaan dan kehidupan yang layak merupakan hak konstitusional bagi setiap rakyat Indonesia, dapat digunakan sebagai dasar. Seiring berjalannya waktu, beberapa masalah di bidang tenaga kerja muncul. Ini termasuk masalah upah, pemutusan kontrak, jam kerja, perselisihan, dan lainnya. Pemerintah telah membuat dasar

hukum untuk menangani berbagai masalah ketenagakerjaan karena banyaknya masalah yang muncul. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah landasan hukumnya. Hak asasi manusia harus dilindungi dan hak dan kewajiban tenaga kerja harus dipenuhi sebagai bagian dari perlindungan hukum bagi tenaga kerja. Pasal 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan secara tegas menyatakan bahwa setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan tanpa diskriminasi. Berdasarkan pasal tersebut, tanpa memandang jenis kelamin, suku, ras, agama, atau pandangan politik, setiap orang memiliki hak dan peluang yang setara untuk mendapatkan pekerjaan dan menjalani kehidupan yang layak. Selain itu, prinsip ini mencakup perlakuan yang adil terhadap penyandang cacat berdasarkan minat dan kemampuan mereka.

Pasal 86 Bab X tentang keselamatan dan kesehatan bekerja menyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak atas keselamatan dan kesehatan, moralitas, dan perlakuan yang sesuai dengan martabat dan harkat mereka..

Pada dasarnya, Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur hak pekerja, yang mencakup perlindungan atas: keselamatan dan kesehatan kerja; moralitas dan kesusilaan; dan perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan nilai-nilai agama.

Setiap hubungan yang dibuat oleh hukum selalu memiliki dua sisi: hak di satu sisi dan kewajiban di sisi lain. Tidak ada hak untuk melepaskan kewajiban; sebaliknya, tidak ada kewajiban untuk melepaskan hak.

Hukum melindungi kepentingan dan hak individu. Kewajiban adalah norma hukum positif yang memerintahkan perilaku seseorang dan menetapkan sanksi atas perilaku yang tidak sesuai dengannya. Konsep kewajiban hukum terkait dengan konsep sanksi. Subyek dari suatu kewajiban hukum adalah orang yang perilakunya dapat mengakibatkan sanksi.⁴⁹

1. Hak dan Kewajiban Pekerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan

Meskipun pemenuhan beberapa hak pekerja sangat bergantung pada kemajuan ekonomi dan sosial budaya, serta masyarakat atau negara tempat perusahaan beroperasi, antara lain, banyak hak pekerja dianggap mendasar dan harus dijamin:

- a. hak untuk bekerja. Hak atas pekerjaan termasuk dalam hak asasi manusia, seperti yang dijamin sepenuhnya di Indonesia. Pasal 27 ayat 2 UUD 45 mengatur hak atas pekerjaan ini: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”
- b. hak atas kompensasi yang adil. Upah sesungguhnya adalah perwujudan atau kompensasi dari hasil kerja seseorang. Setiap pekerja berhak atas upah yang adil, yang sebanding dengan pekerjaan yang telah dilakukannya. Hak untuk berkumpul dan berserikat. Pekerja harus mengakui dan menjamin hak mereka untuk berserikat dan berkumpul untuk memperjuangkan kepentingannya, terutama untuk upah yang

⁴⁹ Hans Kelsen dan Raisul Muttaqien, *Teori Hukum Murni, Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif* (Bandung: Nusamedia dan Nuansa, 2006), hlm. 132-133.

adil. Mereka juga harus dijamin haknya untuk membentuk serikat pekerja yang bertujuan untuk bersatu dan memperjuangkan hak dan kepentingan semua anggotanya. Melalui merger dan serikat pekerja, posisi mereka diperkuat dan hak kodrati mereka diperhatikan, yang berarti hak-hak mereka akan lebih terjaga.

- c. hak atas keamanan dan kesejahteraan. Hak atas hidup yang dimiliki oleh semua warga negara, termasuk hak atas keamanan, keselamatan, dan kesehatan kerja. Sebagai komponen penting dari kebijaksanaan dan praktik bisnis, jaminan ini harus ada sejak awal. Untuk menghindari perselisihan di kemudian hari, risiko harus diketahui sejak awal. Sebagai contoh, kecelakaan atau kelalaian terjadi saat bekerja.
- d. hak untuk diproses secara hukum. Ketika seorang pekerja dituduh dan diancam dengan hukuman tertentu karena diduga melakukan pelanggaran atau kesalahan tertentu, hak ini terutama berlaku. Seorang pekerja harus diberi kesempatan untuk membuktikan apakah ia benar-benar melakukan kesalahan yang dituduhkan atau tidak.
- e. hak untuk dilayani dengan adil. Dengan kata lain, tidak boleh ada diskriminasi dalam perusahaan berdasarkan warna kulit, jenis kelamin, etnis, agama, atau semacamnya. Ini termasuk perlakuan dan sikap, gaji, dan peluang untuk jabatan, pelatihan, atau pendidikan.
- f. hak untuk melindungi rahasia pribadi. Karena perusahaan memiliki hak untuk mengetahui riwayat hidup dan data pribadi setiap pekerja,

karyawan memiliki hak untuk melindungi data pribadi mereka. Perusahaan harus menerima kenyataan bahwa ada beberapa informasi yang perusahaan tidak boleh ketahui dan yang ingin dirahasiakan oleh karyawan.

2. Hak dan Kewajiban Perusahaan

Perusahaan memiliki sistem simbiosis mutualisme di mana pemerintah Indonesia dan perusahaan saling membutuhkan; hubungan kerja diciptakan oleh perusahaan, pengusaha, dan pekerja. Jika ada komunikasi yang baik antara perusahaan dan pekerjanya, hubungan kerja yang baik akan terjadi. Komunikasi yang baik terjadi dalam perjanjian kerja di mana hak dan kewajiban perusahaan dan pekerja berada dalam keseimbangan, atau keseimbangan. Pada dasarnya, semua hak dan kewajiban diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

Hak perusahaan dalam hukum ketenagakerjaan;

- a. perusahaan berhak meminta karyawan melakukan lebih banyak pekerjaan daripada yang ditetapkan dalam perjanjian kerja bersama atau kesepakatan khusus antara mereka;
- b. perusahaan berhak memberi tahu karyawan untuk memenuhi dan mematuhi semua syarat saat mereka bekerja.

Kewajiban perusahaan dalam hukum ketenagakerjaan;

- a. perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh harus membayar upah/gaji sebagai waktu lembur, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian-perjanjian kerja bersama antara perusahaan dan pekerja/buruh;
- b. memeriksakan kondisi badan, kondisi mental tenaga kerja;
- c. memeriksa semua tenaga kerja yang berada di bawah pengawasan perusahaan;
- d. memberitahu dan menjelaskan kepada tenaga kerja tentang kondisi dan bahaya di tempat kerja, pengamalan alat pelindung diri dan cara sikap kerja;
- e. menyediakan perlindungan bagi tenaga kerja; dan
- f. melaporkan kecelakaan kerja yang terjadi.

Hak dan kewajiban yang ditetapkan dalam perjanjian harus dilaksanakan dengan sebaik mungkin. Tidak ada pihak yang boleh melanggar. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja ini, di mana hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau perusahaan harus dibentuk dalam bentuk: perjanjian kerja; perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWT); perjanjian kerja waktu tertentu (PKWTT); peraturan perusahaan; perjanjian kerja bersama; perjanjian pemborongan.

C. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Dibidang Keselamatan dan Kesehatan Terhadap Tenaga Kerja di PT MTT Kota Batam

Hak setiap karyawan perusahaan untuk mendapatkan perlindungan, terutama dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja. Sebagaimana diatur dalam Pasal 2 Konvensi Nomor 87 Tahun 2006 tentang Landasan Peningkatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, perusahaan diwajibkan untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja. PT MTT menawarkan jasa pengujian dan sertifikasi teknik mesin industri. PT MTT mengawasi keselamatan dan kesehatan kerja, terutama dalam proses pengujian mesin industri, dengan menyediakan alat pelindung diri dan melakukan pemeriksaan kesehatan berkala bagi karyawannya.⁵⁰ Namun, selama pengujian mesin industri, ditemukan bahwa karyawan tidak memakai alat pelindung diri. Ini terjadi karena alat pelindung diri yang diberikan, seperti masker, tidak nyaman untuk dipakai dan tidak diganti setiap hari. PT MTT telah memberlakukan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaannya, tetapi belum terpenuhi dengan baik sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Peraturan Presiden Nomor 34 Tahun 2014, Indonesia meratifikasi Konvensi ILO yang mengatur keselamatan dan kesehatan kerja internasional “*setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain*”⁵¹ dan pada praktiknya, karyawan di tempat ini bekerja untuk mendapatkan kompensasi finansial

⁵⁰ Hasil wawancara dengan Perwakilan PT MTT pada hari Senin 11 desember 2023.

⁵¹ Ketentuan Pasal 1 angka (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

karena keduanya terlibat dalam pembangunan perusahaan dan saling membutuhkan satu sama lain. Secara sosiologis, karyawan berada di posisi yang sangat lemah baik dari segi ekonomi maupun sosial, dan perusahaan tampaknya memiliki kekuatan yang lebih besar.⁵²

Baik perusahaan maupun karyawan memiliki hak dan kewajiban yang berbeda. Karyawan harus melakukan pekerjaannya dan perusahaan harus memenuhi hak-hak dasar bagi karyawan seperti memberikan perlindungan. Perusahaan juga berhak atas hasil produksi yang baik atau pekerjaan yang baik untuk mengembangkan usahanya melalui kegiatan produksi, dan karyawan juga berhak atas upah atau gaji yang merupakan hak mereka setelah memenuhi kewajibannya sebagai karyawan. Selain itu, Pasal 86-87 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur hak-hak pekerja, salah satunya adalah kewajiban perusahaan untuk melakukan upaya kesehatan dan keselamatan kerja untuk melindungi karyawan.

Karyawan di PT MTT bekerja di kantor dan di lapangan. Memenuhi kriteria pekerja dan memenuhi persyaratan seperti menyerahkan lamaran kerja, SKCK, dan identitas pekerja adalah syarat umum bagi karyawan yang dipekerjakan di perusahaan ini. Menurut Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, perusahaan dengan tingkat risiko bahaya yang tinggi harus menerapkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja

⁵² Asmarani dan Rahayu, "Perlindungan Huk. Atas Keselam. Dan Kesehat. Kerja Pekerja Rokok di PT Maju Melaju Lamongan.", hlm. 348

(K3) di tempat kerja mereka. Oleh karena itu, PT MTT diwajibkan untuk menerapkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja di seluruh perusahaannya.

Pemerintah menetapkan peraturan yang mengatur hubungan antara perusahaan dan karyawan. Peraturan ini didasarkan pada Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.⁵³ Semua pihak yang terlibat dalam industri, seperti pemerintah, pengusaha, dan karyawan, melakukan peran penting dan berhubungan satu sama lain.⁵⁴ Oleh karena itu, untuk mencapai kesepakatan bersama, para pihak harus memiliki hubungan timbal balik satu sama lain.

Perusahaan dan karyawan PT MTT memiliki hubungan timbal balik yang saling membutuhkan, sehingga keduanya harus saling menguntungkan. Hubungan timbal balik akan berjalan dengan baik jika ada kepercayaan dan kerjasama yang baik di antara kedua belah pihak. PT MTT membutuhkan karyawan untuk melakukan kegiatan produksi dan mereka harus melakukannya untuk mendapatkan kompensasi. Salah satu komponennya adalah memenuhi hak-hak karyawan seperti perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Praktik perlindungan K3 PT MTT, karyawan belum menerima hak-haknya sepenuhnya karena prosedur perusahaan.⁵⁵ Alat perlindungan diri, juga dikenal sebagai APD adalah kelengkapan yang harus digunakan oleh karyawan saat bekerja dengan bahaya dan risiko yang dihadapi oleh mereka. Untuk menjaga keselamatan

⁵³ Ketentuan Pasal 1 angka (16) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁵⁴ Ketentuan Pasal 102 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁵⁵ Hasil wawancara dengan Karyawan PT MTT pada hari Kamis 14 Desember 2023.

mereka sendiri dan orang lain di sekitar mereka, APD belum terpenuhi atau sempurna.⁵⁶

Sesuai dengan ketentuan Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja, yang menetapkan bahwa perusahaan harus menyediakan alat perlindungan diri (APD), seperti masker, kepada karyawannya. Namun, ketika dilakukan, tidak sesuai dengan keadaan di tempat kerja. APD diberikan oleh perusahaan setiap tahun. Oleh Karena masker yang diberikan oleh perusahaan tidak terlalu nyaman untuk dipakai, beberapa karyawan membawa masker sendiri dari rumah.

Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja menetapkan bahwa perusahaan bertanggung jawab untuk mencegah, jika tidak menghindari, risiko kecelakaan kerja dan bahaya bagi kesehatan pekerja. Di atas disebutkan bahwa perusahaan harus memberikan hak-hak dasar kepada semua karyawannya. Perusahaan harus melindungi karyawan, terutama dalam hal K3.

Sebaliknya, ada faktor psikologi yang mempengaruhi aktivitas tenaga kerja selain kurangnya APD dan perlindungan K3. Hal ini disebabkan oleh hubungan yang ada di antara karyawan di tempat kerja mereka. Pemimpin menguji mesin industri untuk membagi jumlah pekerjaan. Dalam pembagian ini, terdapat perbedaan dalam jumlah pekerjaan yang diterima oleh karyawan karena hubungan yang erat antara pimpinan dan karyawan. Dengan demikian, Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang

⁵⁶ Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan* (Jakarta: Raja Graffindo Persada, 2014), hlm.80.

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “*setiap tenaga kerja mempunyai hak untuk diperlakukan secara adil tanpa adanya diskriminasi*”.⁵⁷

Semua karyawan perusahaan menjalani pemeriksaan kesehatan berkala setahun sekali,⁵⁸ karena karyawan tidak dapat memanfaatkan layanan secara maksimal, hal ini tidak berjalan dengan baik. Untuk memanfaatkannya, karyawan harus meninggalkan pekerjaan mereka untuk sementara waktu.⁵⁹ Perusahaan seharusnya meluangkan waktu untuk mengoptimalkan pemeriksaan tersebut. Selain itu, untuk mencegah kesenjangan sosial di antara karyawan, jumlah pekerjaan seharusnya dibagi secara proporsional.

Seperti yang telah disebutkan di atas, perusahaan harus memiliki perlindungan K3. Dalam sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan K3 ini harus dimasukkan ke dalam peraturan perusahaan. seperti yang ditunjukkan dalam Pasal 87 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa “*perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan*”.⁶⁰ Perusahaan harus memberikan perlindungan mengenai K3 kepada karyawan dengan lebih memperhatikan mengenai hak-hak dari karyawan agar perlindungan ini berjalan secara optimal.

⁵⁷ Ketentuan Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁵⁸ Hasil wawancara dengan Perwakilan PT MTT pada hari Kamis 14 Desember 2023.

⁵⁹ Hasil wawancara dengan Karyawan PT MTT pada hari Kamis 14 Desember 2023.

⁶⁰ Ketentuan Pasal 87 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Berdasarkan informasi di atas, dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah mengambil langkah-langkah untuk melindungi keselamatan dan kesehatan kerja karyawan mereka, seperti memberikan APD, pemeriksaan kesehatan berkala, dan jaminan kesehatan seperti BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial). Akan tetapi, dalam praktiknya, fasilitas tersebut tidak memberikan perlindungan yang diperlukan karena hambatan yang menghalangi pelaksanaannya yang merugikan karyawan. Seperti yang ditunjukkan oleh fakta bahwa jam kerja tidak memberikan waktu tambahan atau khusus untuk melakukan pemeriksaan kesehatan berkala. Terdapat BPJS yang dibayarkan mandiri oleh karyawan dan perusahaan melalui potongan gaji. Hal ini dapat menyebabkan pendapatan karyawan turun. Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja dan kesehatan karyawan jika mereka menginginkan peningkatan kualitas pekerja. Karena karyawan berkontribusi pada kemajuan perusahaan.

Berdasarkan pemaparan sebelumnya, terdapat ketidakpatuhan hukum yang dilakukan oleh PT MTT dalam menilai keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, perusahaan pasti menemukan kendala dari pekerja dan perusahaan. Untuk melakukan ini, perusahaan harus secara aktif mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku. Beberapa hambatan untuk menjalankan keselamatan dan kesehatan kerja pada PT MTT adalah:

1. Sistem yang diterapkan tidak sesuai dengan kondisi dan kebutuhan perusahaan;
2. Pemberian APD diberikan perusahaan setiap 1 tahun sekali;
3. Pengawasan penggunaan APD hanya dilakukan pada saat-saat tertentu;

4. Kurangnya keterlibatan karyawan dalam perencanaan dan penerapan; dan
5. Kurangnya sistem keterbukaan informasi kepada karyawan.

D. Pertanggungjawaban PT MTT terhadap Pekerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja adalah suatu peristiwa yang tidak terduga dan tidak diinginkan yang terjadi di tempat kerja yang tidak dapat diprediksi atau diduga sebelumnya dan dapat menyebabkan luka, sakit, dan gangguan pada proses aktivitas yang mengakibatkan kerugian materiil maupun manusia.⁶¹ Permasalahan keselamatan dan kesehatan kerja sangat sering terjadi di perusahaan yang melibatkan manusia dan penggunaan alat berat maupun bahan yang membahayakan. Sebagai contoh, PT MTT adalah perusahaan jasa pengujian mesin industri yang memberikan tekanan fisik dan mental kepada karyawannya, meningkatkan risiko kecelakaan kerja dan penyakit.

Kecelakaan yang terjadi di tempat kerja dapat disebabkan oleh berbagai macam faktor. Beberapa di antaranya adalah perilaku pekerja yang lalai dan kurangnya kehati-hatian saat melakukan pekerjaan mereka, yang dapat membahayakan diri sendiri dan pekerja lainnya. Faktor kedua adalah lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak adanya pelatihan keselamatan dan penggunaan

⁶¹ Iva Mindhayani, "Penyuluhan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di UD. Barokah Bantul," *Jurnal Berdaya Mandiri* 1, no. 1 (2019), hlm. 79.

alat berat oleh perusahaan. Faktor ketiga adalah kondisi lingkungan yang tidak memadai serta kurangnya peralatan yang diperlukan untuk mencegah kecelakaan.⁶²

Pasal 86 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan Tahun 2003, yang berbunyi sebagai berikut: “untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja”. Menurut ketentuan pasal tersebut, perusahaan sudah selayaknya menyediakan fasilitas yang memadai bagi karyawannya. Kecelakaan kerja sudah seharusnya ditanggung sepenuhnya oleh pemilik usaha. Hal ini didasarkan pada gagasan bahwa siapapun yang mempekerjakan pekerja harus bertanggung jawab atas mereka.⁶³

Pertanggung jawaban PT MTT jika seorang pekerja mengalami kecelakaan adalah:

1. Uang pengobatan yang sepenuhnya ditanggung oleh pemilik perusahaan apabila pekerja mengalami luka berat;
2. Pemberian cuti kerja apabila pekerja masih dalam masa pengobatan; dan
3. Pemberian dan penyediaan fasilitas seperti obat-obatan P3K kepada pekerja yang mengalami luka ringan.

Upaya perlindungan represif yang diberikan oleh PT MTT adalah bentuk pertanggung jawaban yang diberikan jika karyawannya mengalami kecelakaan karena

⁶² Trisna Dewi et al., “Penerapan Asas Pembangunan Ketenagakerjaan Terkait Hak Jaminan Sosial Pekerja Pada Pt. Sinar Dewata Di Kabupaten Jembrana.” *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, *Kertha Semaya* 5, no. 1 (2018): 10–11.

⁶³ Komang Agus Wahyu Tricahyadinata dan A. A. Ketut Sukranatha, “Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Terhadap Kecelakaan Kerja di Ud. Intan,” *Kertha Semaya* 8, no. 3 (2020).

mereka belum terdaftar di program BPJS. Perlindungan represif adalah upaya atau tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan atau merespon peristiwa atau kejadian yang telah terjadi.⁶⁴ Bapak Septian Bayu, salah satu pekerja, mengalami kecelakaan saat pulang dari tempat kerja menuju kantor. Akibat kecelakaan tersebut, salah satu kuku jari tangannya terlepas, menyebabkan pekerja mengalami kecacatan tangan. Karena pekerjanya belum terdaftar di BPJS, maka PT MTT telah memenuhi kewajibannya, yaitu membayar semua biaya pengobatannya dan memberikan cuti kerja selama masa pengobatan.

Dalam praktiknya di PT MTT, dia bertanggung jawab untuk mencegah kecelakaan dan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan di tempat kerja. PT MTT melakukan hal-hal ini antara lain:

1. Untuk membantu mencegah kecelakaan dan penyakit di tempat kerja, perusahaan telah memberikan perlindungan diri (APD) seperti masker dan topi;
2. Jika karyawan mengalami masalah kesehatan, perusahaan memiliki fasilitas pemeriksaan kesehatan; dan
3. Semua karyawan perusahaan terdaftar dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial adalah singkatan dari BPJS, yang memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan.

⁶⁴ Gracia Margaretha Simanjuntak, "Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Pelanggaran Merek Terkenal Asing," *Kertha Semaya* 2, no. 6 (2014).

Tabel 1. Bentuk Ganti Rugi Kecelakaan Kerja di PT. MTT

Nama Perusahaan	: PT MTT
Total Tenaga Kerja	: 25
Bulan Iuran	: Desember-2023
Program	Total
Jaminan Hari Tua	Rp. 4.139.568,00
Jaminan Kecelakaan Kerja	Rp. 174.297,00
Jaminan Kematian	Rp. 217.872,00
Jaminan Pensiun	Rp. 2.178.720,00

Selain itu, perusahaan melakukan pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja untuk memastikan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja dilaksanakan oleh pekerja. Tujuan dari pengawasan ini adalah untuk mengurangi jumlah kecelakaan kerja dan penyakit yang terkait dengan pekerjaan yang terjadi di perusahaan. Pengawasan PT MTT dilakukan oleh kelompok pekerja sendiri yang telah dipercaya untuk memantau kinerja karyawan.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah:

1. Pada dasarnya standar keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal dasar yang harus diterapkan dan merupakan kewajiban dari setiap perusahaan untuk bagi para pekerja, PT MTT adalah perusahaan jasa pengujian riksa uji alat berat, para pekerja PT MTT ini bekerja di daerah yang jauh dari kantor dan di tempat kerja suatu perusahaan yang memiliki potensi bahaya untuk pekerja saat melakukan pengujian riksa uji, bahkan ada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja di saat sesudah malakukan pekerjaannya yang disebabkan oleh beberapa factor, factor yang paling utama ialah adanya unsur kelalaian dari pekerja itu sendiri (*human error*) dan lingkungan. Berdasarkan pola kerja yang sebagaimana disebutkan maka bisa menjadi sebuah yang sangat urgent untuk penerapan pemenuhan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan tersebut, maka diharapkan pemenuhan keselamatan dan kesehatan bagi pekerja dapat terpenuhi dan sehingga meminimalisasi jumlah kecelakaan kerja yang terjadi di PT MTT tersebut.
2. Pelaksanaan perlindungan terhadap hak-hak pekerja di bidang kesehatan dan keselamatan kerja bagi pekerja di PT MTT sudah cukup baik hanya saja ada tetap kejadian kecelakaan kerja disaat melakukan pekerjaan maupun sesudah melakukan pekerjaan dan penyebab utamanya adalah kelalaian pekerja (*human error*), PT

MTT telah mengatur keselamatan dan kesehatan kerja, terutama dalam hal proses pengujian mesin industri, dengan menyediakan karyawannya alat pelindung diri dan melakukan pemeriksaan kesehatan secara berkala. Oleh karena itu, PT MTT telah menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaan secara keseluruhan. Perusahaan telah memberikan APD 1 tahun sekali dan apabila mengalami kerusakan harus di cover pribadi oleh pekerjanya, dan jaminan kesehatan seperti BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial).

B. Saran

Hasil penelitian ini memberikan saran berikut:

1. Perusahaan harus memastikan bahwa sistem keselamatan dan kesehatan kerja telah berjalan dengan baik dan sebagaimana mestinya untuk mencegah dan menghindari kecelakaan kerja sehingga benar-benar tidak ada.
2. Perusahaan memastikan bahwa semua karyawannya mematuhi prosedur keselamatan dan kesehatan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan selalu mengenakan APD saat mereka bekerja. Dengan demikian, keberhasilan pelaksanaan pekerjaan adalah tanggung jawab bersama antara karyawan dan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Agusmidah. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: "Dinamika dan Kajian Teori"*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2000.

Ali, Zaenuddin. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, 2010.

Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2014.

- Asyari, Sapari Imam. *Metode Penelitian Sosial Suatu Petunjuk Ringkas*. Surabaya: Usaha Nasional, 1981.
- Djumialdji, F.X. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika, 2008.
- Hadjon, Philipus M. *Pelindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987.
- . *Perlindungan Hukum dalam Negara Hukum Pancasila*. Bandung: Amrico, 2003.
- Hakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003.
- Husni, Lalu. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Graffindo Persada, 2010.
- . *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Revisi. Jakarta: Raja Graffindo Persada, 2014.
- Ibrahim, Jonny. *Teori dan Metode Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Bayumedia, 2006.
- Kelsen, Hans, dan Raisul Muttaqien. *Teori Hukum Murni, Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif*. Bandung: Nusamedia dan Nuansa, 2006.
- Khakim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2009.
- Makarim, Edmon. *Kompilasi Hukum Telematika*. Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2013.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000.
- Masriani, Yulies Tiena. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, 2008.
- Panggabean, Hetty. *Perlindungan Hukum Praktik klinik Kebidanan*. Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- Ridwan, H.R. *Hukum Administrasi Negara*. Cet-8. Jakarta: Rajawali, 2018.
- Soeroso. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, 2006.

- Sugianto, Umar Said. *Pengantar Hukum Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika, 2016.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, 2018.
- Suma'mur. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Cet.-2. Jakarta: PT. Gunung Agung, 1999.
- Surakhmad, Winarno. *Pengantar Penelitian Ilmiah*. Bandung: Tarsito, 1994.
- Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2011.
- Uwiyono, Aloysius. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Graffindo Persada, 2014.
- Wahyudi, Eko. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2006.
- Wijayanti, Asri. *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Indonesia*. Jakarta: PT. Bina Aksara, 2003.

B. Jurnal, Makalah, Artikel

- Asmarani, Ajeng Dea, dan Devi Rahayu. "Perlindungan Hukum Atas Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pekerja Rokok di PT Maju Melaju Lamongan." *Perlindungan Hukum Atas Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pekerja Rokok di PT Maju Melaju Lamongan* 1, no. 1 (2019): 343–361.
- Dewi, Trisna, Ni Kade Ayu, I Nyoman Dharmadha, dan I Made Pujawan. "Penerapan Asas Pembangunan Ketenagakerjaan Terkait Hak Jaminan Sosial Pekerja Pada Pt. Sinar Dewata Di Kabupaten Jembrana." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*." *Kertha Semaya* 5, no. 1 (2018): 10–11.
- Fitri, Ainil. "Gambaran Perilaku Tidak Aman pada Pekerja bagian Finishing." Universitas Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2017.
- Hidayat, Fitri. "Perlindungan Hukum Unsur Esensial Dalam Suatu Negara Hukum." *UB Blogspot.go.id*. Last modified 2013. Diakses Oktober 20, 2023. <http://fitrihidayat-ub.blogspot.go.id/2023/17/perlindungan-hukum-unsur-esensial-dalam.html>.
- Mindhayani, Iva. "Penyuluhan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di UD. Barokah Bantul." *Jurnal Berdaya Mandiri* 1, no. 1 (2019).
- Nafisa, Hawari. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Tenaga Kerja Wanita di CV Terusan Jaya Mandiri di Kecamatan Siak

Hulu Kabupaten Kampar (Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).” Universitas Riau, 2019.

Putra, I Kadek Roy Adi, dan I Made Dedy Priyanto. “Perlindungan Terhadap Jaminan Keselamatan Dan Kecelakaan Kerja Bagi Pekerja (Studi Pada UD Wisnu Jaya).” *Jurnal Kertha Semaya* 10, no. 2 (2022).

Requestartikel.com. “Pengenalan Keselamatan di Tempa Kerja.” Diakses Oktober 21, 2023. <http://requestartikel.com/Pengenalan-keselamatan-di-tempat-kerja-20101057.html>.

Riyadi, Condro S., dan Mutia CH. Thalib. “Jaminan Perlindungan Hukum Terhadap Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Kepada Tenaga Kerja Konstruksi.” *Jurnal Legalitas* 13, no. 2 (2020): 80–93.

Rohmadhi, Roy. “Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Pekerja Pabrik Kompas Food di Polokarto.” UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016.

Simanjuntak, Gracia Margaretha. “Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Pelanggaran Merek Terkenal Asing.” *Kertha Semaya* 2, no. 6 (2014).

Subela, Intan. “Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Terkena Kecelakaan Kerja Tetapi Tidak Terdaftar Dalam Program BPJS Ketenagakerjaan (Studi Kasus Pada PT. Chori Sarana Medika).” Universitas Islam Riau, 2022.

Tricahyadinata, Komang Agus Wahyu, dan A. A. Ketut Sukranatha. “Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Terhadap Kecelakaan Kerja di Ud. Intan.” *Kertha Semaya* 8, no. 3 (2020).

C. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 3.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 13.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 11.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 6.

Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2020 tentang Kementerian Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 95.

Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 50.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan, Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2023 tentang Penyesuaian Waktu Kerja Dan Pengupahan Pada Perusahaan Industri Padat Karya Tertentu Berorientasi Ekspor Yang Terdampak Perubahan Ekonomi Global, Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 5.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 1993 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja, Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 4.



FAKULTAS
HUKUM
Gedung Fakultas Hukum
Universitas Islam Indonesia
Jl. Kaliurang km 14,5 Yogyakarta 55584
T. (0274) 7070222
E. ih@uii.ac.id
W. law@uii.ac.id

Surat Keterangan Bebas Plagiasi

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI

No. : 85/Perpus-S1/20/H/III/2024

Bismillaahirrahmaanirrahaim

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M. Arief Satejo Kinady, A.Md.
NIK : 001002450
Jabatan : Kepala Divisi Adm. Akademik Fakultas Hukum UII

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Zainal Wahyu Musbeda
No Mahasiswa : 19410191
Fakultas/Prodi : Hukum
Judul karya ilmiah : URGENSI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA DIBIDANG KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI PT MTT KOTA BATAM.

Karya ilmiah yang bersangkutan di atas telah melalui proses uji deteksi plagiasi dengan hasil 20%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 18 Maret 2024 M
8 Ramadhan 1445 H

Kepala Divisi Adm. Akademik


M. Arief Satejo Kinady, A.Md