

SKRIPSI

**PERLINDUNGAN HUKUM ATAS KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA (K3) di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan
(UP3) Mataram**



OLEH :

GADING ARI KURNIA SANDI

NIM 617110127

**Untuk memenuhi salah satu persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Hukum pada
Program Studi Ilmu Hukum
Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Mataram**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
MATARAM
2021**

HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING

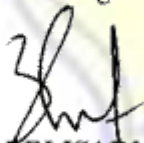
SKRIPSI

**PERLINDUNGAN HUKUM ATAS KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA (K3) di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan
(UP3) Mataram**

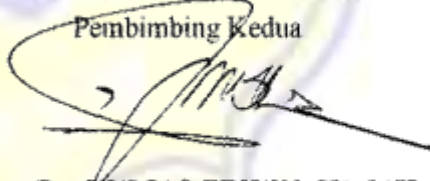
Oleh :
GADING ARI KURNIA SANDI
NIM 6117110127

Menyetujui,

Pembimbing Pertama


Dr. LELISARI, M.H
NIDN. 0803128203

Pembimbing Kedua


Dr. XULIAS ERWIN, SH.,MH
NIDN. 0808077701

SKRIPSI INI TELAH DISEMINARKAN DAN DIUJI OLEH TIM PENGUJI

PADA : SENIN, 16 AGUSTUS 2021

Oleh

DEWAN PENGUJI

Ketua,

Imawanto, S.H.M.Sy.

Anggota I,

Dr. Leli Sari, S.H. M.H

Anggota II,

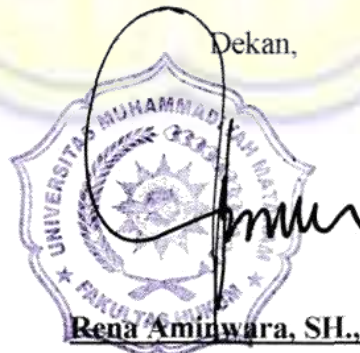
Dr. Yulias Erwin, S.H. M.H

Mengetahui,

Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Mataram

Dekan,



Rena Aminwara, SH., M.S.i

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Gading Ari Kurnia Sandi

NIM : 6117110127

Alamat : Mataram

Bahwa skripsi yang berjudul **“Perlindungan Hukum Atas Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Mataram”**. Adalah benar hasil karya saya. Dan apabila terbukti skripsi ini merupakan hasil jiplakan dari karya orang lain (plagiat), maka Gelar Sarjana Hukum yang saya sandang, dapat dicabut kembali.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya penuh rasa tanggungjawab atas segala akibat hukum

Mataram, 14 Agustus 2021
Yang membuat pernyataan,



GADING ARI KURNIA SANDI

NIM 6117110127



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. K.H.Ahmad Dahlan No. 1 Mataram Nusa Tenggara Barat
Kotak Pos 108 Telp. 0370 - 633723 Fax. 0370-641906
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : perpustakaan@ummat.ac.id

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : GADING ARI KUNIA SANDI
NIM : 61740127
Tempat/Tgl Lahir : MADIUN, 6 NOVEMBER 1996
Program Studi : ILMU HUKUM
Fakultas : HUKUM
No. Hp : 081 239 626 702
Email : gading.sandi@gmail.com

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi/KTI/Tesis* saya yang berjudul :

PELINDUNGAN HUKUM ATAS KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KEPDA (K3) di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan
Pelanggan (UP3) Mataram.

Bebas dari Plagiarisme dan bukan hasil karya orang lain. 30%

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari Skripsi/KTI/Tesis* tersebut terdapat indikasi plagiarisme atau bagian dari karya ilmiah milik orang-lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dan disebutkan sumber secara lengkap dalam daftar pustaka, saya bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Mataram.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun dan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Mataram, 7 SEPTEMBER 2021

Penulis

GADING ARI KUNIA SANDI
NIM 61740127

Mengetahui,
Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT

Iskandar, S.Sos., M.A.
NIDN. 0802048904

*pilih salah satu yang sesuai



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM

UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. K.H. Ahmad Dahlan No. 1 Mataram Nusa Tenggara Barat

Kotak Pos 108 Telp. 0370 - 633723 Fax. 0370-641906

Website : <http://www.uibmataram.ac.id> E-mail : perpustakaan@uibmataram.ac.idSURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : GADING AFI KURNIA SANDI
 NIM : 617110127
 Tempat/Tgl Lahir : MADIUN, 6 NOVEMBER 2021
 Program Studi : ILMU HUKUM
 Fakultas : HUKUM
 No. Hp/Email : 081234626702 / gading.sandi@gmail.com
 Jenis Penelitian : Skripsi KTI Tesis

Menyatakan bahwa demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Mataram hak menyimpan, mengalih-media/format, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Repository atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta atas karya ilmiah saya berjudul:

PELINDUNGAN HUKUM ATAS KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KEFZA (KS) di PT PLN (Perker) Unit Pelaksana Pelayanan
Pelanggan (UP3) Mataram

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya pribadi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Mataram, 17 SEPTEMBER 2021

Penulis

GADING AFI F.S.
 NIM. 617110127

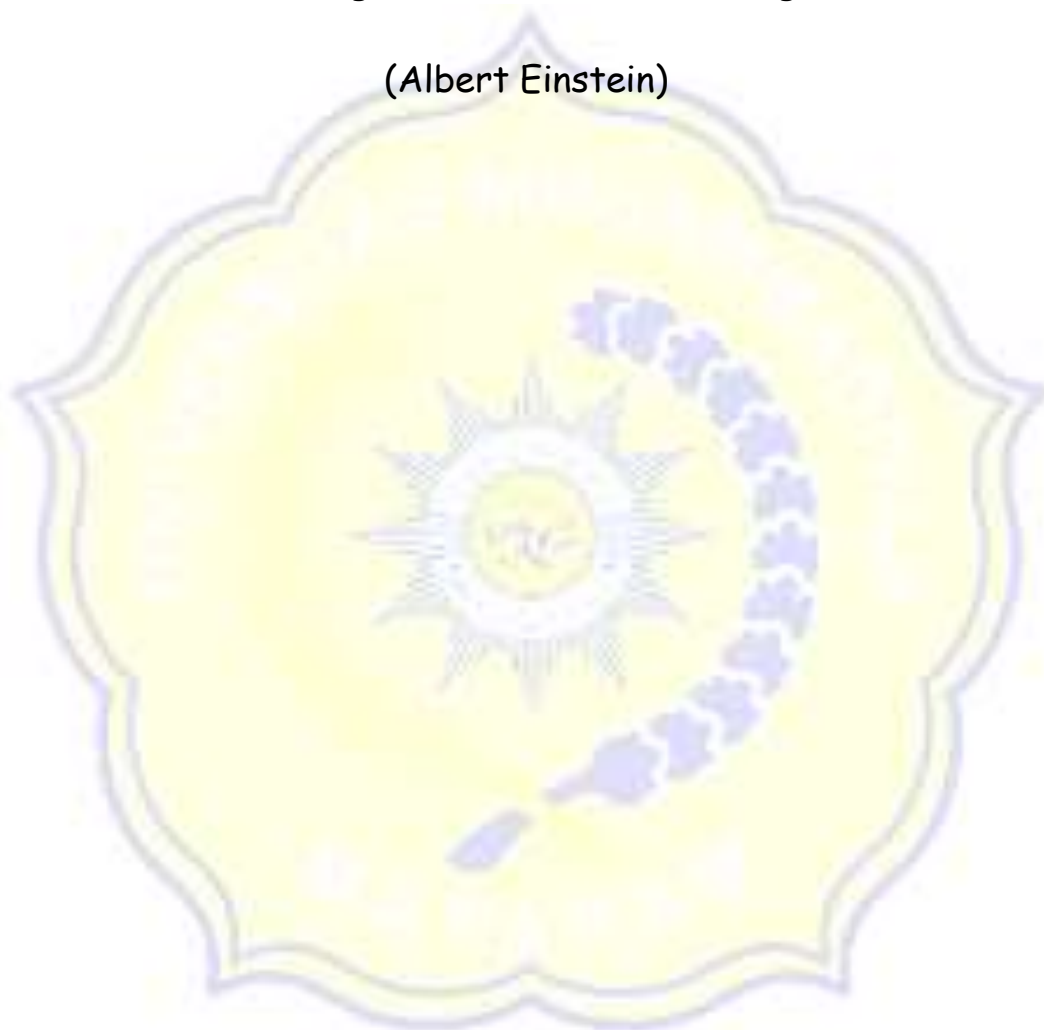
Mengetahui,
Kepala UPT. Perpustakaan UMMATIskandar, S.Sos., M.A.
NIDN. 0802048904

MOTTO

*Life is like riding a bicycle. To keep your balance, you must
keep moving*

Hidup itu seperti mengendarai sepeda. Untuk menjaga
keseimbangan, anda harus terus bergerak

(Albert Einstein)



KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan, Shalawat dan salam penulis kirimkan kepada Nabi Muhammad SAW, Beserta para sahabat dan keluarga beliau yang telah memberikan tauladan dalam menjalani kehidupan di dunia dan di akhirat. Sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Perlindungan Hukum Atas Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Mataram”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Hukum (SH) di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.

Penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tak lepas dari peran, bantuan dan dorongan yang diberikan berbagai pihak kepada penulis. Oleh karenanya, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Arsyad Abd Ghani, M.Pd, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram.
2. Ibu Rena Aminwara, SH., M.S.i, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.
3. Bapak Dr. Hilman Syahrial Haq, S.H., LL.M, selaku Wakil Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram
4. Ibu Anies Prima Dewi. SH., MH selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.
5. Ibu Dr Lelisari, M.H selaku Pembimbing Pertama Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.

6. Bapak Dr. Yulias Erwin, SH.,MH selaku Pembimbing Kedua Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.
7. Terimakasih Kepada Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta jajaran Staf Fakultas Hukum Muhammadiyah Mataram yang telah memberikan ilmu, membimbing penulis dan motivasi.
8. Terimakasih Kepada Kedua Orang Tua yang telah memberikan doa dan dukungan serta motivasi terhadap penulis.
9. PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Mataram, serta pihak terkait yang telah berpartisipasi dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih kurang sempurna sehingga kepada pembaca, kiranya dapat memberikan saran yang sifatnya membangun agar kekurangan-kekurangan yang ada dapat dapat diperbaiki.

Akhirnya, Penyusun mengucapkan rasa terima kasih kepada semua pihak dan apabila ada yang tidak disebutkan Penyusun mohon maaf dengan besar harapan semoga skripsi yang ditulis oleh Penyusun ini dapat bermanfaat khususnya bagi Penyusun sendiri dan umumnya bagi pembaca. Bagi para pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini semoga segala amal dan kebbaikannya mendapatkan balasan yang berlimpah dari Allah SWT, Amiiin.

Mataram, 14 Agustus 2021
Penyusun,

GADING ARI KURNIA SANDI
NIM 6117110127

ABSTRAK

PERLINDUNGAN HUKUM ATAS KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Mataram

Oleh :

GADING ARI KURNIA SANDI

NIM 6117110127

Setiap tenaga kerja baik pria maupun wanita yang melakukan suatu pekerjaan dilindungi oleh hukum yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan. Pentingnya masalah keselamatan dan kesehatan kerja menjadi modal utama untuk kesejahteraan buruh atau tenaga kerja guna untuk melindungi tenaga kerja dari bahaya yang ditimbulkan di lingkungan tempat kerja. Tujuan penelitian untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum atas keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap tenaga kerja, dan upaya penyelesaiannya jika terjadi pelanggaran keselamatan kerja oleh tenaga kerja di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Mataram. Jenis penelitian hukum normatif dan empiris dengan pendekatan perundang-undangan dan sosiologis. Teknik pengumpulan bahan dan data dalam penelitian ini antara lain studi perpustakaan dan wawancara, sedangkan metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PT PLN (Persero) UP3 Mataram melaksanakan perlindungan K3 terhadap karyawan dengan menerapkan sistem manajemen K3 di perusahaan. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang terencana, terukur, dan terintegrasi; mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, pekerja atau buruh, dan juga serikat pekerja atau buruh, serta menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan efisien. Upaya Penyelesaian permasalahan K3 yang dilakukan oleh PT PLN (Persero) UP3 Mataram yaitu dengan negosiasi, yakni dengan berunding untuk mencapai kesepakatan bersama. Dengan memanggil pengawas pekerjaan dan menganalisa penyebab terjadinya pelanggaran keselamatan kerja. Kemudian melakukan pembinaan terhadap pengawas pekerjaan dan pelaku pelanggaran keselamatan kerja. Kesimpulan: Penyelesaian permasalahan K3 yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan melakukan pendekatan secara personil, melakukan koordinasi serta pembinaan terhadap pengawas pekerjaan dan pelaku pelanggaran keselamatan kerja.

Kata Kunci: Perlindungan, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

ABSTRACT

**LEGAL PROTECTION OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH
AT PT PLN (Persero) Customer Service Implementing Unit (UP3)
MATARAM**

By :
GADING ARI KURNIA SANDI
NIM 6117110127

The law protects every male and female worker who performs a job. The relevance of occupational safety and health issues is the most important capital for the welfare of workers or to protect workers from the hazards that exist in the workplace. The purpose of the study was to determine the implementation of legal protection for occupational safety and health for workers and the efforts to resolve it if there was a violation of work safety by workers at PT PLN (Persero) Customer Service Implementing Unit (UP3) Mataram. This type of legal research is normative and empirical with a statutory and sociological approach. The techniques of collecting materials and data in this study include library studies and interviews, while the analytical method used is descriptive qualitative analysis. PT PLN (Persero) UP3 Mataram implements K3 protection for employees by creating an OHS management system in the organization. Occupational safety and health protection were planned, measured, and integrated by incorporating management components, employees or laborers, trade unions or laborers, and building a safe, comfortable, and efficient workplace. Work accidents and occupational diseases were prevented and decreased. Efforts to resolve K3 problems carried out by PT PLN (Persero) UP3 Mataram are by negotiation, namely by negotiating to reach a mutual agreement. By contacting the workplace supervisor and determining the root causes of occupational safety violations. Then, for supervisors and perpetrators of work safety infractions, provide a guide. Conclusion: The company's response to K3 issues is to approach staff, coordinate, and provide direction to work supervisors and perpetrators of work safety violations.

Keywords: Protection, Occupational Safety, and Health

MENGESAHKAN
SALINAN FOTOCOPY SESUAI ASLINYA
MATARAM

KEPALA
UP3
MATARAM


Hamidah, N.Pd
NIDN. 0203048601

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI	iii
PERNYATAAN.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	v
PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	6
D. Orisinalitas Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).....	10
1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	10
2. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	12
3. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja	14
4. Dasar Hukum Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.....	14
B. Kesehatan Kerja	15
C. Keselamatan Kerja	18
1. Pengertian Keselamatan Kerja	18
2. Tujuan Keselamatan Kerja.....	20
3. Alasan Pentingnya Keselamatan Kerja	21
4. Ruang Lingkup Keselamatan Kerja	23
D. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja.....	24

1. Pengertian Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja.....	24
2. Macam-macam Perlindungan Hukum.....	29
3. Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	30
4. Dasar Hukum Pengaturan Perlindungan Tenaga Kerja yang Bekerja Melebihi Waktu Jam Kerja	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	38
A. Jenis Penelitian.....	38
B. Metode Pendekatan	38
C. Sumber Bahan Hukum	39
D. Teknik dan Alat Pengumpulan Bahan Hukum dan Data	41
E. Analisis Bahan Hukum dan Data	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Profil Perusahaan	43
B. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Keselamatan Terhadap Tenaga Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja	46
C. Upaya Penyelesaiannya Jika Terjadi Pelanggaran Keselamatan Kerja Oleh Tenaga Kerja Di PT PLN (Persero) Uni Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Mataram.....	56
BAB V PENUTUP.....	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Untuk melaksanakan pengembangan nasional yang terintegrasi, beberapa aspek dukungan, salah satunya adalah perkembangan sektor industry memiliki peran penting dalam meningkatkan stabilitas pengembangan negara. Faktor pendukung yang meningkat di sektor ini adalah faktor alami, modal dan pekerjaan. Semua orang terkait erat dengan inkarnasinya. Dalam hal faktor kerja, faktor ini sangat penting untuk gerakan aktivitas, stabilitas dan produktivitas di perusahaan. Karena faktor kerja jauh lebih diperlukan, upaya diperlukan untuk melindungi, mendorong, bekerja langsung untuk menciptakan pekerjaan kesehatan saat melakukan pekerjaan mereka. Salah satunya adalah memperhatikan faktor perlindungan bagi tenaga kerja, terutama berfokus pada aspek keamanan kerja.

Pada prinsipnya, perlindungan pekerja harus membuat pekerja lebih manusiawi. Karyawan memiliki kemungkinan bagi mengerjakan beragam pekerjaan serta tanggungan sosial, serta bisa menumbuhkan potensinya buat menaikkan kualitas hidupnya. Agar berhasil melindungi tenaga kerja, diperlukan perencanaan dan implementasi yang komprehensif, komprehensif dan berkelanjutan.

Perlindungan pekerja merupakan hal yang penting dalam praktik kerja karena membantu melindungi pekerja dari bahaya lingkungan kerja dan untuk menjaga produktivitas dan stabilitas perusahaan. Ada banyak penyebab

sering terjadinya kecelakaan kerja, termasuk fasilitas atau kondisi tempat kerja. Upaya pencegahan kecelakaan kerja tidak hanya didasarkan pada alat dan bentuk jaminan keamanan lainnya, tetapi juga tergantung pada kesadaran pekerja itu sendiri dan bekerja dengan hati-hati.

Oleh karena itu, semua pihak memerlukan tindakan yang terlibat dalam perlindungan keamanan dari pekerjaan ini, yang sebagian besar kecelakaan dapat dicegah dengan menetapkan dan mengimplementasikan ketentuan untuk meminimalkan terjadinya kecelakaan di tempat kerja. Perusahaan-perusahaan yang memiliki organisasi keamanan kerja yang baik telah menunjukkan bahwa mereka berhasil dalam upaya untuk mencegah kecelakaan kerja. Pemerintah juga memiliki peran penting dalam hal keamanan dan perlindungan kesehatan profesional. Gangguan pemerintah dalam hubungan pekerjaan di sini tidak dapat dipisahkan dari Pasal 27, ayat 2, paragraf 2, hukum fundamental tahun 1945, yang mengharuskan: "Warga negara memiliki hak untuk bekerja dan penghidupan yang layak Untuk kemanusiaan".

Untuk mewujudkan hak-hak orang-orang tersebut di atas, negara berkewajiban berperan aktif dalam penyelenggaraan perlindungan tenaga kerja. Untuk menjamin keamanan kerja, pemerintah merumuskan Undang-Undang Keamanan Kerja No. 1 Tahun 1970, yang dituangkan dalam peraturan yang mewajibkan pekerja untuk sebisa mungkin menghindari kecelakaan kerja.

Perlindungan hukum bagi pekerja pada prinsipnya tidak membedakan antara laki-laki dan perempuan, terutama dalam hal pekerjaan yang menguntungkan. Setiap karyawan memiliki kemungkinan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan tanpa diskriminasi. Artinya laki-laki dan perempuan sama di depan hukum. Setiap pekerja yang dipekerjakan, baik laki-laki atau perempuan, dilindungi oleh hukum yang diatur dalam undang-undang. Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur:

1. Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan:
 - a. Keamanan dan Kesehatan Kerja ;
 - b. Moral dan Kesusilaan ;
 - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai agama.
2. Untuk melindungi keamanan pekerja atau buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keamanan dan kesehatan kerja
3. Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan pada tahun 2003 tidak menghapus Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keamanan Kerja yang memberikan hak kepada pekerja untuk mendapatkan perlindungan selama bekerja. Undang-Undang Kesehatan dan Keamanan Kerja No. 1 Tahun 1970 mengatur ketentuan-ketentuan dasar kesehatan dan keamanan kerja

sesuai dengan perkembangan masyarakat, industrialisasi, serta ilmu pengetahuan dan teknologi.

Perlindungan kerja dapat dilakukan, memberikan alamat paksa atau meningkatkan pengakuan hak asasi manusia, serta perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui aturan yang terjadi di perusahaan. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keamanan Kerja tidak hanya luas dan kompleks, tetapi juga sangat mendalam, karena pohon-pohon dari peradangan mereka tiba berdiskusi tentang bahaya yang disebabkan oleh laboratorium, kemudian menyajikan beknya. Selain memuat peraturan tentang persyaratan di tempat kerja, peralatan dan implementasi, ada juga peraturan tentang ketentuan penerimaan dan pilihan petugas, pemeriksaan medis, pendidikan dan pelatihan untuk tenaga kerja.

Sebagai satu-satunya penyelenggara layanan listrik di Indonesia, PT PLN (Persero) memiliki peran yang sangat vital dalam memenuhi kebutuhan pasokan listrik nasional, karena listrik merupakan kebutuhan dasar bagi kelangsungan hidup suatu negara. Kebutuhan manusia akan penggunaan listrik selalu meningkat setiap tahunnya, berdasarkan data PLN secara nasional, jumlah pelanggan listrik hingga akhir Agustus 2019 mencapai 66,63 juta pelanggan. Jumlah tersebut meningkat 3,65% dibanding akhir 2020 yakni sekitar 64,28 juta pelanggan. Berdasarkan data Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) PT PLN (Persero) Rayon Ampenan per-Desember 2020, di Kota Mataram terdapat setidaknya 45.561 pelanggan listrik rumah tangga, baik itu pelanggan listrik Prabayar maupun Pascabayar. Program PLN dapat

dibedakan menjadi dua, yaitu layanan listrik konvensional (pascabayar) dan layanan listrik pintar (prabayar). Kedua program tersebut memiliki kekurangan dan kelebihan masing-masing. Namun sebagai program yang lebih mutakhir, layanan listrik pintar (prabayar) memiliki tingkat efektifitas dan efisiensi yang lebih tinggi dalam hal aksesibilitas dan kontrolnya.

Menurut observasi pendahuluan yang dilakukan bahwa ditempat Perusahaan Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) PT PLN (Persero) Rayon Ampenan, karena pekerja menggunakan peralatan mesin dalam bekerja, maka terdapat beberapa pelanggaran atau masalah terkait keamanan dan kesehatan kerja pekerja. Menangani pemasangan listrik untuk pelanggan baru yang sering mengalami kecelakaan. Perusahaan harus memperhatikan kesehatan, kesejahteraan dan upah karyawan internal. Oleh karena itu, pekerja yang bekerja di perusahaan harus dilindungi undang-undang.

Oleh karena itu, ketika penulis tertarik untuk mengidentifikasi kesehatan dan keamanan kerja sebagai aset terpenting bagi kesejahteraan pekerja/pekerja secara keseluruhan, pentingnya masalah keamanan kerja sebenarnya menjadi isu nasional, sehingga tidak berlebihan untuk melakukan penelitian terhadap keamanan Kerja pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Mataram. Dalam hal ini, penulis ingin mengangkat mengangkat topik: “Perlindungan Hukum Atas Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Mataram”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis akan merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah perlindungan hukum atas keselamatan dan kesehatan terhadap pekerja di PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelanggan (UP3) Mataram?
2. Bagaimanakah upaya penyelesaian jika terjadi pelanggaran keselamatan kerja oleh pekerja di PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelanggan (UP3) Mataram?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini antara lain:

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum atas keselamatan dan kesehatan terhadap pekerja di PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelanggan (UP3) Mataram.
- b. Untuk mengetahui upaya penyelesaian jika terjadi pelanggaran keselamatan kerja oleh pekerja di PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelanggan (UP3) Mataram.

2. Manfaat penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain:

- a. Manfaat Teoritis

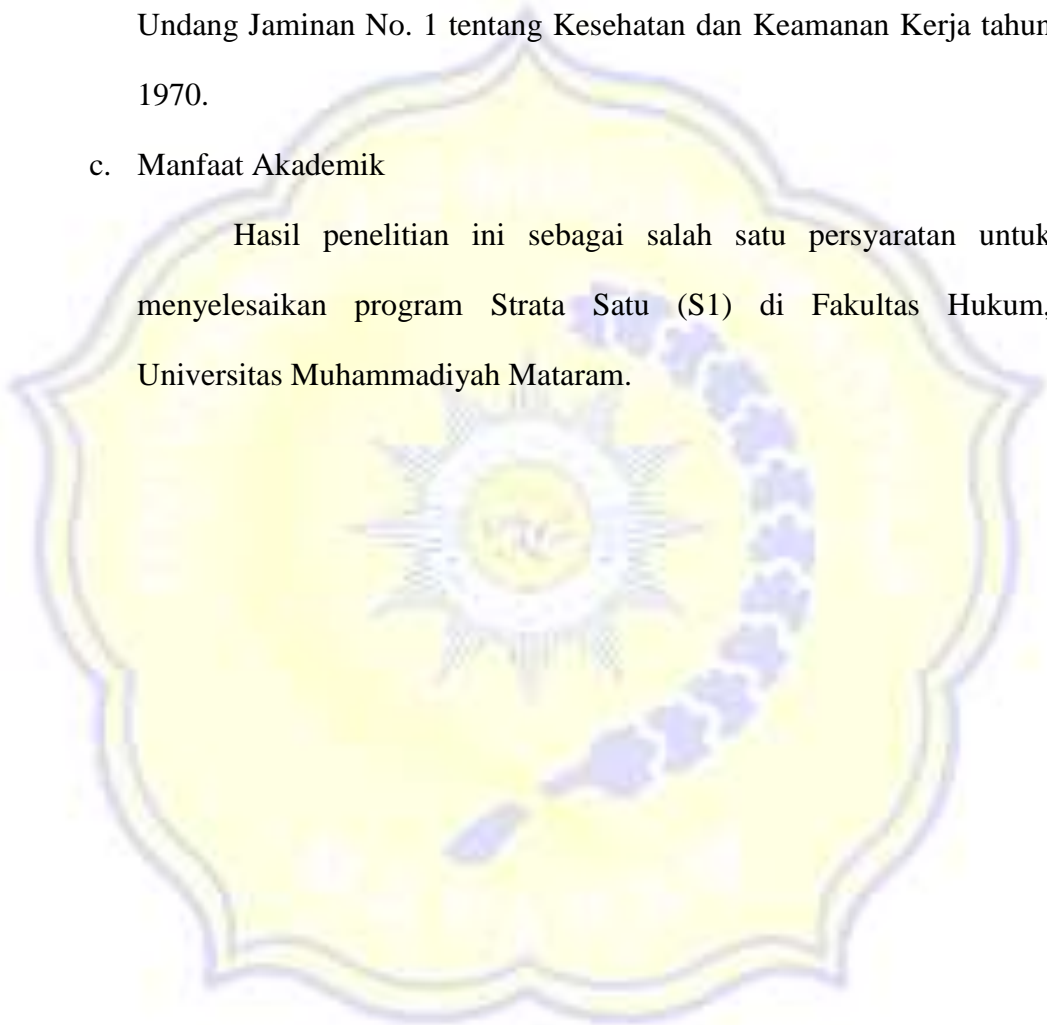
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan di bidang hukum perdata khususnya dalam pelaksanaan kesehatan dan keamanan kerja pekerja.

b. Manfaat Praktis

Mungkin bermanfaat bagi perusahaan yang menerapkan undang-undang kesehatan dan keamanan bagi pekerja, masyarakat, dan peneliti sendiri untuk memahami pentingnya menerapkan perlindungan hukum kesehatan dan keamanan bagi pekerja terhadap Undang-Undang Jaminan No. 1 tentang Kesehatan dan Keamanan Kerja tahun 1970.

c. Manfaat Akademik

Hasil penelitian ini sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program Strata Satu (S1) di Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram.



D. Orisinalitas Penelitian

No	Nama	Judul	Rumusan Masalah	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Nur Rofiah (2016)	Implementasi Perlindungan Keamanan Dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Proyek Konstruksi Di Cv. Mupakat Jaya Teknik (Tinjauan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Dan Mashlahah Mursalah)	Bagaimana Pelaksanaan Perlindungan K3 Terhadap Pekerja Proyek Konstruksi Oleh CV. Mupakat Jaya Teknik Ditinjau	Perbedaan penelitian Nur Rofiah dengan penelitian ini yaitu pada penelitian Nur rofiah tinjauan Undang-Undang No 13 tahun 2003 sedangkan penelitian ini Tinjauan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970	Hasil penelitian menunjukkan bahwa CV. Mupakat Jaya Engineering dalam penciptaan perlindungan K3 tidak optimal. Meskipun ia telah melakukan upaya perlindungan K3 dengan memberikan peralatan perlindungan pribadi, pada kenyataannya, masih ada banyak pekerja yang enggan untuk menggunakannya. Selanjutnya, Perusahaan belum menerapkan SMK3, yang wajib untuk diterapkan kepada perusahaan yang memiliki potensi bahaya tinggi. Perlindungan K3 di Mashlahah sangat dianjurkan, karena merupakan bentuk perlindungan diri terhadap kerusakan (insiden pekerjaan). Selanjutnya, perlindungan sangat penting karena manfaat bagi pekerja.
2.	Cindy Dwi Yuliandi (2019)	Penerapan Keamanan dan Kesehatan Kerja (K3) Di Lingkungan Kerja Balai Inseminasi Buatan (BIB) Lembang	Bagaimana penerapan K3 di Balai Inseminasi Buatan (BIB) di Lembang?	Perbedaan penelitian Cindy Dwi yuliandi dengan penelitian ini terletak pada tempat penelitian dan tinjauan Undang-Undang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi dan manfaat dari implementasi K3 mencakup semua aspek yang dinyatakan dalam teori. Demikian juga, dengan langkahlangkah implementasi K3, BIB melakukan semua tahapan penerapannya sepenuhnya

3.	Lara Famela Citra (2018)	Implementasi Program Keamanan Dan Kesehatan Kerja (Studi Di PT. PLN Sektor Lombok)	Bagaimana pelaksanaan dan faktor-faktor yang menyebabkan terhambatnya implementasi program Keamanan dan Kesehatan Kerja bagi buruh/pekerja di PT. PLN Sektor Lombok.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Lara Famela Citra yaitu pada	Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT.PLN Lombok departemen telah menerapkan system perlindungan tenaga kerja dan kecelakaan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012, yaitu menerapkan sejumlah prosedur perlindungan tenaga kerja dan PT, dan merumuskan rencana perlindungan tenaga kerja bagi pekerja. PLN Sektor Lombok telah menerapkan analisis keamanan kerja dan system HIRADC.
4.	Christie Pricilia Pelealu (2015)	Penerapan Aspek Hukum Terhadap Keamanan Dan Kesehatan Kerja (Studi Kasus: Proyek The Lagoon Tamansari Bahu Mall)	Bagaimana penerapan aspek hukum dan juga manajemen K3, PT. Wika Gedung mengadakan Inspeksi K3, Audit K3 dan Tindakan Perbaikan dan Pencegahan	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Christie Pricilia Pelealu yaitu terletak pada tinjauan Undang-Undang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa proyek tersebut memiliki penerapan hukum yang baik untuk K3, karena setiap elemen K3 telah dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh pemerintah dan aturan serta sanksi yang dikeluarkan oleh kasus PT Wika Gedung. Hal ini berdampak pada karyawan dan perusahaan karena kecelakaan, penyakit akibat kerja, dan pelanggaran kerja dapat dihindari di proyek Tamansari Lagoon. Dengan peraturan tersebut, dasar hukum pelaksanaan keamanan kerja (K3) menjadi lengkap.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Kesehatan kerja mengacu pada keadaan dimana pekerja tidak mengalami gangguan fisik atau mental di bawah pengaruh interaksi antara pekerjaan dan lingkungan. Kedokteran kerja adalah spesialisasi perawatan kesehatan / ilmu dan praktik kedokteran, dan tujuannya adalah untuk memungkinkan pekerja / masyarakat mencapai tingkat tertinggi fisik, mental melalui pencegahan dan pengobatan penyakit / gangguan kesehatan yang disebabkan oleh alasan berikut atau untuk mencapai kesehatan sosial. Faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta pencegahan penyakit umum.¹

Keselamatan mengacu pada keadaan tempat kerja yang aman dari kerusakan dan kehilangan, baik itu penggunaan alat, bahan, mesin, teknologi pengemasan, penyimpanan selama proses manufaktur, atau pemeliharaan dan perlindungan tempat kerja dan lingkungan kerja². K3 adalah kondisi kerja yang sehat dan aman bagi tempat kerja, perusahaan, masyarakat, dan lingkungan sekitar tempat kerja.³

¹ Gempur Santoso, "Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja" Ghali Indonesia, Bogor selatan. 2004. hal. 40

² Kuswana, Wowo. Ergonomi dan K3 Kesehatan Keselamatan Kerja, PT. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung. 2014. Hal. 27

³ Triwibowo, C dan Pusphandani, ME. Kesehatan Lingkungan dan K3. Yogyakarta: Nuha Medika. 2013. hal. 50

Hukum yang mengatur keamanan dan kesehatan kerja adalah hukum n. 13 tahun 2003 berkaitan dengan pekerjaan, khususnya paragraf tentang keamanan dan kesehatan di tempat kerja, Pasal 86 dan 87. Pasal 86 Lee.: "Setiap pekerja / pekerja memiliki hak untuk melindungi keamanan keamanan dan keselamatan." Pasal 86 ayat 2: " Untuk melindungi keamanan pekerja untuk melakukan produktivitas kerja yang optimal, keamanan kerja dan tenaga kerja ". Pasal 87: "Semua perusahaan diminta untuk menerapkan system manajemen kerja dan manajemen keamanan terintegrasi dengan system manajemen perusahaan".

Kesehatan dan Keamanan Kerja (K3) dapat mempertahankan karyawan dengan lebih baik. Keamanan kerja (K3) semacam ini harus dikomunikasikan kepada setiap karyawan melalui nasihat dan bimbingan yang baik sehingga mereka dapat menyadari pentingnya keamanan kerja bagi diri mereka sendiri dan perusahaan.⁴

Kesehatan dan keamanan, atau lebih tepatnya kesehatan dan keamanan kerja (K3), berkaitan dengan masalah manajemen risiko di tempat kerja, di mana risiko dapat berakhir dengan kecelakaan, cedera, atau penyakit. Kesehatan dan keamanan kerja adalah proses melindungi pekerja di perusahaan atau kegiatan tempat kerja yang menimbulkan risiko fisik dan mental bagi pekerja. Perlindungan karyawan merupakan kewajiban perusahaan untuk menjaga lingkungan dan mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

⁴ Mäläyu S.P Häsibuän, *Mänäjemen Sumber Däyä Mänusiä*. Jäkärtä: Bumi Eksärä. 2003. hä. 188

2. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Tujuan utama dari kesehatan dan keamanan kerja adalah untuk menciptakan lingkungan atau suasana yang aman dan sehat untuk menghindari kecelakaan kerja sehubungan dengan pemeliharaan karyawan dan dengan demikian meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan.

Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 menyatakan bahwa keamanan kerja yang berkaitan dengan mesin, peralatan, pangkalan kerja dapat mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja, melindungi sumber produksi dan meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Adapun tujuan dan makna K3 adalah sebagai berikut:⁵

a. Manfaat Lingkungan Kerja yang Aman dan Sehat

Jika perusahaan berhasil mengurangi tingkat dan keparahan kecelakaan kerja, penyakit, dan stresor, serta meningkatkan kualitas kerja karyawan, maka perusahaan akan lebih efisien. Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah setiap pegawai dilindungi oleh K3 secara fisik, sosial dan psikologis, serta memberikan rasa aman dan perlindungan di tempat kerja, terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja, serta meningkatkan motivasi kerja dan meningkatkan kegairahan, keserasian dan partisipasi kerja.

b. Kerugian Lingkungan Kerja yang Tidak Aman dan Tidak Sehat

⁵ Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2005. hal. 11

Seringkali ada sejumlah besar biaya yang berasal dari kenyataan bahwa ada kerugian kerugian karena kematian dan kecelakaan di tempat kerja dan kerugian karena penyakit yang berhubungan dengan tenaga kerja dan untuk mereka yang berkaitan dengan kondisi kondisi psikologis.

Sementara tujuan keamanan dan Kesehatan adalah sebagai berikut:⁶

- a. Menjamin keamanan dan kesehatan kerja fisik, sosial dan psikologis setiap karyawan.
- b. Gunakan setiap perangkat dan perkakas seefisien mungkin.
- c. Semua produk tetap aman.
- d. Terjaminnya pemeliharaan dan peningkatan gizi dan kesehatan pekerja.
- e. Meningkatkan semangat kerja, keserasian kerja dan partisipasi kerja.
- f. Menghindari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- g. Setiap karyawan merasa aman di tempat kerja.

Dapat disimpulkan dari uraian di atas bahwa tujuan dari rencana kesehatan dan keamanan kerja adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, melindungi karyawan dan menjaga kondisi fisik dan mental, sehingga karyawan dapat bekerja dengan aman dan nyaman.

⁶ *J. E. Anwar Prabu Mangkunegara. Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya. 2005. hal. 67*

3. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Rencana kesehatan dan keamanan kerja merupakan salah satu rencana wajib bagi semua perusahaan, karena rencana tersebut sangat penting bagi keamanan dan kesehatan karyawan perusahaan. Rencana kesehatan dan keamanan kerja adalah:⁷

- a. Mencegah, mengurangi dan meminimalkan kemungkinan kecelakaan di tempat kerja
- b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran, meledakkan bahaya
- c. Buat sarana cara untuk diselamatkan pada saat kebakaran atau peristiwa lain yang membahayakan dan peristiwa lain yang merugikan
- d. Berikan kecelakaan bantuan (PPK)
- e. Perangkat Perlindungan Pribadi Tampilan propagasi, kelembaban, kotoran, asap, uap, gas, kotoran, radiasi, penyakit penampilan getaran karena, baik secara fisik (keracunan, infeksi dan transmisi) dan mental (upaya mental, depresi dan parsial).
- f. Mempergunakan aplikasi ringan
- g. Sesuaikan suhu dan kelembaban udara dengan baik
- h. Menjaga kebersihan lingkungan dan pesanan
- i. Membuat harmoni dalam proses kerja
- j. Lakukan pemuatan dan pembongkaran dan penyimpanan produk / bahan
- k. Hindari aliran listrik yang berbahaya
- l. Pengawasan kerja yang sempurna yang memiliki potensi kecelakaan tinggi.

4. Dasar Hukum Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Beberapa landasan hukum yang biasa dijadikan acuan terkait kesehatan dan keamanan kerja, antara lain:

- a. Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat 2

⁷ Prəwirosentono. S, *Mənəjemən Sumber Dəyə Mənəusia, Kebijakan Kinerja Kəryəwən.* (Yogyakarta: BPFE, 2002) həl. 113

"Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan." Artinya pekerjaan yang berkaitan dengan pekerjaan adalah pekerjaan manusiawi yang menjaga kesehatan dan keamanan pekerja."

- b. Undang-Undang (UU) No. 1 Tahun 1970 Tentang Keamanan Kerja
Undang-undang tersebut mencakup ruang lingkup pelaksanaan keamanan produksi, persyaratan keamanan produksi, pengawasan, pembinaan, 17 kecelakaan, tugas dan hak kerja, kewajiban memasuki tempat kerja, tugas manajemen dan peraturan penutupan (ancaman pidana), dll.
- c. Undang-Undang No. 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan
Kesehatan adalah hak asasi manusia dan unsur kesejahteraan yang harus dilakukan sesuai dengan timur bangsa Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Hukum Fundamental Republik Indonesia pada tahun 1945.
- d. UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Khususnya alinea 5 tentang Keamanan dan Kesehatan Kerja, pasal 86 dan pasal 87.

B. Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja secara umum dapat diartikan sebagai kondisi dimana pekerja selalu sehat tanpa ada hal yang menyebabkan penyakit, cedera atau kerusakan pada anggota tubuh selama berada di dalam lingkungan kerja, sedangkan menurut Kuswana dalam bukunya menyebutkan Kesehatan kerja

mengacu pada situasi di mana pekerja tidak cacat fisik atau mental karena interaksi kerja dan dampak lingkungan.⁸

Kesehatan pekerjaan adalah kondisi kesehatan yang bertujuan untuk membuat orang-orang pekerja mendapatkan tingkat kesehatan yang sehat, baik fisik, spiritual dan sosial, dengan upaya pencegahan dan pengobatan atau masalah kesehatan yang disebabkan oleh pekerja dan lingkungan kerja".

Kesehatan Ketenagakerjaan adalah Aman dan Selamat dengan Penderitaan dan Kerusakan dan Kerugian Di Tempat Kerja, baik ketika alat, bahan, mesin, mesin dalam proses pemrosesan, pengemasan, konservasi atau teknik perlindungan lingkungan kerja. Kesehatan Buruh menunjukkan kondisi yang tanpa Fisik, mental, emosional atau disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan adalah faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja lebih banyak periode waktu tertentu, lingkungan yang dapat membuat stres emosional atau gangguan fisik.⁹

Indikator berikut berdampak pada kesehatan tempat kerja:¹⁰

1. Beban kerja berupa stres fisik, psikis dan sosial, dengan memperhatikan alokasi pegawai yang berbasis kinerja.
2. Kemampuan untuk bekerja sangat bergantung sekolah, skill, kebugaran, dan sehat.
3. Lingkungan kerja berupa faktor fisik, kimia, biologi, ergonomis dan psikososial.

⁸ Kuswana, Wowo. *Ergonomi dan K3 Kesehatan Keselamatan Kerja*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset, 2014) hal. 23

⁹ A Enwar Prabu Mangkunegara, *Op.Cit.* hal. 161

¹⁰ Budiono S, dkk, *Bunga Rampai Hyperkes dan Keselamatan Kerja*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2003. hal. 32

Terdapat tiga indikator kesehatan kerja, yaitu:¹¹

- a. Lingkungan medis, yaitu tempat kerja bersih, udara lancar, system pembuangan limbah yang aman.
- b. Lingkungan kesehatan dan keamanan kerja, yaitu penyediaan sarana air bersih dan sanitasi.
- c. Perawatan medis pekerja adalah perawatan medis pekerja.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2019 tentang Keamanan dan Kesehatan Kerja dalam Pasal 1 Peraturan Pemerintah ini, yang dimaksud dengan:

- 1) Kesehatan kerja merupakan upaya melindungi semua orang yang berada di tempat kerja sehingga kehidupan sehat dan tanpa masalah kesehatan.
- 2) Penyakit akibat pekerjaan adalah penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.
- 3) Kesehatan adalah instrumen dan / atau tempat yang digunakan untuk mengatur upaya layanan kesehatan, baik pengembang, perkiraan, penyembuhan dan rehabilitasi yang dibuat oleh pemerintah pusat, pemerintah dan / atau masyarakat setempat.
- 4) kerja adalah setiap kamar atau di lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau bahkan lebih, posisi kerja pekerja, atau yang sering disertakan oleh pekerja untuk tujuan masyarakat dan ada sumber Menurut Ketentuan Peraturan Peraturan
- 5) Administrasi Umum Negara adalah Presiden Republik Indonesia, yang memiliki kekuatan Pemerintah Republik Indonesia, yang disaksikan oleh Wakil Presiden dan Menteri, sebagaimana disebutkan dalam hukum Republik.
- 6) Pemerintah daerah adalah pemimpin regional sebagai unsur operator pemerintah daerah yang dipandu oleh pelaksanaan masalah pemerintah otonom yang berwenang.
- 7) Petugas kesehatan adalah semua yang didedikasikan untuk sektor kesehatan dan konflik pengetahuan dan / atau keterampilan melalui pendidikan di sektor kesehatan untuk jenis tertentu yang membutuhkan upaya kesehatan.
- 8) Pekerja adalah semua yang bekerja ketika menerima gaji, gaji, atau imbalan dengan cara lain.

¹¹ M. Manullang, *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Jakarta. Gajah Mada Press. 2012. hal. 57

- 9) Manajer kerja atau manajer adalah orang-orang yang memiliki tugas mengelola tempat kerja langsung atau bagian independen.
- 10) Pengusaha adalah individu, pengusaha, badan hukum atau lembaga-lembaga lain yang mempekerjakan pekerja negara yang menggunakan tentara sipil, Indonesia, anggota Kepolisian Nasional Indonesia yang membayar gaji, gaji atau hadiah dengan cara lain.

Sesuai dengan Pasal 2 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 88 tentang Kesehatan dan Keamanan Kerja Tahun 2019, dilakukan upaya pencegahan penyakit dan perlindungan pekerja dari penyakit, gangguan kesehatan, dan cedera akibat kerja. Upaya peningkatan kesehatan adalah untuk mencapai derajat kesehatan yang setinggi-tingginya dalam keadaan sehat, sehat dan produktif. Intervensi manajemen penyakit adalah mengobati penyakit, mencegah keparahan penyakit, mencegah dan mengurangi kecacatan, serta mencegah kematian.

Keamanan kerja berfungsi untuk mencegah terjadinya kecelakaan. Cara yang efektif untuk mencegah kecelakaan adalah dengan mengambil tindakan yang tepat pada pekerja dan peralatannya sehingga pekerja memiliki konsep kesehatan dan keamanan kerja untuk menghindari kecelakaan. Pada saat yang sama, pelatihan keamanan dan kesehatan kerja dirancang untuk membekali pekerja dengan pengetahuan dan kemampuan untuk menghindari kecelakaan ditempat kerja.

C. Keselamatan Kerja

1. Pengertian Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja secara umum memiliki arti selamat dalam melakukan pekerjaan apa saja dan selamat dari bahaya kecelakaan kerja

yang mengakibatkan cedera dan kecacatan permanen pada pekerja yang menyebabkan kerugian bagi pekerja dan perusahaan, sedangkan Keamanan kerja menunjukkan kondisi penderitaan yang aman atau bertahan hidup, kerusakan atau kerugian di tempat kerja.¹²

Keamanan kerja adalah keadaan menghindari risiko di tempat kerja. Keamanan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam bekerja. Tidak ada seorang pun di dunia ini yang menginginkan kecelakaan terjadi. Keamanan kerja sangat tergantung pada jenis, bentuk dan lingkungan pekerjaan. Keamanan kerja mengacu pada keamanan yang berkaitan dengan peralatan kerja, dan prosedur pengelolaannya, prinsip kerja, lingkungan dan metode kerja.¹³

Menurut peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Imigrasi Republik Indonesia, kedokteran kerja bertujuan untuk membantu pekerja, melindungi pekerja dari gangguan kesehatan akibat kerja dan lingkungan kerja, meningkatkan kesehatan, memberikan pengobatan dan perawatan, serta rehabilitasi.

Menurut Peraturan No. PER.08/MEN/VII/2010 tentang Alat Pelindung Diri dalam Pasal 1 Menteri Tenaga Kerja dan Imigrasi Republik Indonesia, Alat Pelindung Diri (selanjutnya disebut APD) adalah jenis orang yang berbahaya. dengan sebagian atau seluruh Tubuh.

¹² E. E. Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Remaja Rosda Karya. 2004) hal. 161

¹³ Suwardi, dan Daryanto. *Pedoman Praktis K3LH Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup*. (Yogyakarta: Penerbit Gava Media. 2018) hal 1

Selain itu, pengertian Alat Pelindung Diri dalam Pasal 2 Peraturan PER.08/MEN/VII/2010 Kementerian Tenaga Kerja dan Imigrasi Republik Indonesia adalah sebagai berikut:

- a. Pengusaha harus memberikan APD untuk pekerja di tempat kerja.
- b. APD sebagaimana dimaksud pada ayat 1, harus mematuhi standar nasional Indonesia (SNI) atau standar yang berlaku.
- c. APD, seperti yang disebutkan dalam ayat (1), akan diberikan oleh pengusaha untuk cumacuma.

2. Tujuan Keselamatan Kerja

Tujuan keselamatan kerja adalah sebagai berikut:¹⁴

- a. Lindungi pekerja pada keamanan mereka melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan kehidupan dan meningkatkan produktivitasnya
- b. Menjamin keamanan semua orang yang bekerja
- c. Mempertahankan sumber produksi dan penggunaan dengan cara yang aman dan efisien

Tujuan keamanan kerja adalah sebagai berikut:¹⁵

- 1) Menjamin perlindungan keamanan dan kesehatan kerja bagi setiap karyawan secara fisik, sosial dan mental
- 2) Menggunakan semua peralatan dan perlengkapan kerja se selektif mungkin
- 3) Menjamin keamanan semua produk yang dihasilkan
- 4) Menjamin pemeliharaan dan peningkatan kualitas gizi dan kesehatan karyawan

¹⁴ Buntarto, *Op.Cit. hal. 6*

¹⁵ *ʔ Anwār Prābu Māngkunegara, Op.Cit. hal. 162*

- 5) Meningkatkan motivasi kerja, kemampuan beradaptasi dan partisipasi kerja

Sedangkan kondisi dalam keamanan dan kesehatan kerja dalam peraturan perundangan no. 1 tahun 1970 Pasal 3 sebagai berikut:

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan
- b. Mencegah, mengurangi, dan memadamkan kebakaran
- c. Memberikan kemungkinan atau sarana penyelamatan diri jika terjadi kebakaran atau kecelakaan
- d. Bantuan jika terjadi musibah
- e. Menyediakan pekerja dengan alat pelindung diri
- f. Mencegah dan mengendalikan terjadinya atau penyebaran suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, aliran udara, cuaca, radiasi, kebisingan dan getaran.
- g. Mencegah dan mengendalikan terjadinya penyakit akibat kerja, termasuk fisik dan mental, keracunan, infeksi dan penularan
- h. Memperoleh informasi yang memadai dan memadai
- i. Menjaga suhu dan kelembaban udara yang baik
- j. Menyediakan AC yang memadai
- k. Menjaga kebersihan, kesehatan dan ketertiban
- l. Menggunakan ergonomi di tempat kerja
- m. Menjamin keamanan transportasi orang dan barang
- n. Perlindungan dan pemeliharaan berbagai bangunan
- o. Perlindungan dan promosi pekerjaan bongkar muat, penanganan dan penyimpanan barang
- p. Menghindari arus berbahaya
- q. Penyesuaian dan peningkatan keamanan jika terjadi peningkatan risiko kecelakaan.

3. Alasan Pentingnya Keselamatan Kerja

Bangun menyebutkan dalam bukunya bahwa ada tiga alasan pentingnya produksi yang aman dan setiap perusahaan memiliki kewajiban untuk melaksanakannya: Antara lain, alasan pentingnya produksi yang aman adalah alasan moral, hukum dan ekonomi.¹⁶

- a. Moral

¹⁶ Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga. Ghazali, 2012) hal. 379

Manusia adalah makhluk paling mulia di dunia, sehingga manusia harus dihormati dalam organisasi. Orang berhak atas perlindungan kesehatan dan keamanan kerja, kesusilaan dan keselamatan, serta perlakuan sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan dan nilai-nilai agama (UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Republik Indonesia). Pengusaha melakukan ini untuk membantu dan mengurangi beban kecelakaan kerja bagi pekerja dan keluarganya.

b. Hukum

Hukum perburuhan adalah jaminan bagi setiap pekerja untuk menghadapi risiko pekerjaan yang dihadapinya. Majikan yang mengabaikan tanggung jawab perlindungan pekerja dan menyebabkan kecelakaan di tempat kerja akan dihukum sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan. Undang-Undang Keselamatan Kerja No. 1 Tahun 1970 mengatur tentang perlindungan pekerja di semua lingkungan kerja di wilayah hukum, baik darat, tanah, air, air maupun udara di Negara Kesatuan Republik Indonesia.

c. Ekonomi

Banyak perusahaan akan menemui karena alasan ekonomi karena biaya yang dikeluarkan pekerja akibat kecelakaan kerja tidak sedikit. Sebagian besar perusahaan membebankan asuransi untuk cedera terkait pekerjaan yang diderita oleh karyawan mereka.

4. Ruang Lingkup Keselamatan Kerja

Pasal 2 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keamanan kerja mengatur ruang lingkup keamanan kerja di semua tempat kerja, baik di dalam tanah, darat, air, air maupun udara, di mana:¹⁷

- a. membuat mesin, diuji, digunakan, pesawat, peralatan atau instalasi berbahaya menyebabkan kecelakaan.
- b. Produk dikerjakan, digunakan, dipasarkan, diangkut atau disimpan barang yang dapat meledak, mudah terbakar, beracun, menyebabkan infeksi, suhu tinggi.
- c. Pengembangan perbaikan, perawatan, pembersihan atau pembongkaran rumah, bangunan lain termasuk bangunan untuk irigasi, saluran atau terowongan bawah tanah, dll.
- d. Urusan Pertanian, Penanaman, Kompensasi Kehutanan, Pekerjaan Hutan, Pengerjaan Kayu atau Produk Hutan Lainnya, Peternakan, Perikanan.
- e. Emas, perak, logam atau perusahaan pengolahan logam lainnya, gas, minyak atau mineral lain, baik di permukaan maupun di bumi, dan di bagian bawah air.
- f. Pengangkutan barang, hewan atau manusia, dilihat dengan baik, melalui galeri, permukaan air dan udara.
- g. Mengerjakan beban dan bongkar kapal, dermaga, musim semi, stasiun atau gudang.
- h. Menyelam, mengambil benda dan karya-karya lain dalam air
- i. Pekerjaan dibuat pada ketinggian ke bumi atau perairan.
- j. Pekerjaan dilakukan di bawah tekanan udara atau suhu tinggi atau rendah.
- k. Pekerjaan yang mengandung bahaya tanah yang terkubur, yang jatuh, tertabrak benda, jatuh, melayang atau dilemparkan.
- l. Pekerjaan dilakukan dalam tangki atau lubang.
- m. menyebarkan suhu, kelembaban, debu, kotoran, api, asap, gas, hembusan, iklim, sinar atau radiasi, suara atau getaran.
- n. Menghapus atau memusnahkan limbah.
- o. Transmisi atau radio yang diterima, radar, televisi atau telepon.
- p. Pendidikan, pembinaan, eksperimen, pencarian atau penelitian menggunakan alat teknis.
- q. Risen, dimodifikasi, dipanen, disimpan, didistribusikan listrik, gas, minyak atau air.
- r. Mainkan, menunjukkan atap atau rekreasi lain yang dipelihara menggunakan peralatan, instalasi listrik atau mekanik

¹⁷ Pasal 2 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan kerja

Tujuan keamanan kerja sesuai dengan Pasal 3 Undang-Undang nomor 1 tahun 1970 tentang keamanan tenaga kerja adalah sebagai berikut:¹⁸

- a. mencegah dan mengurangi kecelakaan;
- b. Mencegah, mengurangi kebakaran;
- c. Mencegah dan mengurangi bahaya;
- d. Berikan peluang atau jalur untuk diselamatkan pada saat kebakaran atau peristiwa berbahaya lainnya;
- e. Berikan bantuan untuk kecelakaan;
- f. Berikan alat perlindungan diri kepada pekerja;
- g. Hindari dan kendalikan suhu atau suhu distribusi, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, angin, iklim, sinar atau radiasi, suara dan getaran;
- h. Hindari dan kendalikan penampilan penyakit karena pekerjaan, fisik dan psikis, keracunan, infeksi
- i. Mendapatkan pencahayaan yang cukup dan memadai;
- j. Atur suhu yang baik dan udara basah;
- k. Atur penyegaran udara yang cukup;
- l. Jauhkan pembersihan, kesehatan dan ketertiban;
- m. Dapatkan harmoni antara pekerja, alat kerja, lingkungan, bentuk, dan proses;
- n. Pastikan dan memfasilitasi transportasi orang, hewan, tumbuhan atau barang;
- o. Memastikan dan memelihara semua jenis bangunan; Perpustakaan.
- p. Pastikan dan memfasilitasi pekerjaan potongan, perawatan dan penyimpanan barang
- q. Pencegahan listrik berbahaya;
- r. Penyesuaian dan peningkatan keamanan di tempat kerja yang berfungsi meningkat.

D. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

1. Pengertian Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja

Definisi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dibagi dua aspek, yaitu:

- a. Pengertian perlindungan hukum terhadap tenaga kerja menurut para ahli dan sarjana.

¹⁸ *Pasal 3 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja*

Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 tentang Sumber Daya Manusia Tahun 2003 mengatur bahwa setiap pekerja memiliki hak dan kemungkinan yang sama untuk bekerja dan kehidupan yang layak, tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, atau orientasi politik. Minat dan keterampilan penduduk yang bekerja, kegiatan terkait, termasuk perlakuan yang sama bagi penyandang disabilitas. Pada saat yang sama.

Menurut H. Zainal Asikin, keamanan kerja dibagi tiga jenis:¹⁹

- 1) Perlindungan ekonomi berarti melindungi pekerja berupa penghasilan yang memadai, termasuk pekerja yang tidak bekerja di luar kehendaknya.
- 2) Perlindungan sosial berkaitan dengan perlindungan pekerja, kebebasan berserikat dan perlindungan hak berorganisasi dalam bentuk jaminan kesehatan perusahaan. Perlindungan teknis berarti melindungi pekerja berupa keamanan dan perlindungan.

Imam Soepomo, pengertian perlindungan hukum bagi pekerja yaitu menjamin buruh dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi manusia. Perlindungan hukum mencakup perlindungan jam kerja, perlindungan system pengupahan, waktu istirahat dan hari libur. Perlindungan terhadap system pengupahan merupakan aspek perlindungan yang berdampak besar terhadap etika profesi pekerja. Selama pekerja melakukan pekerjaannya, ia berhak untuk dibayar

¹⁹ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002) hal. 76.

untuk melindungi hidupnya bersama keluarganya. Selama periode ini, majikan wajib membayar upah.²⁰

Sjahan dalam S.F Marbun telah menyatakan: "Perlindungan hukum adalah urgensi yang wajar untuk muncul dalam posisi kepemimpinan, terutama dalam realisasi pemerataan keadilan". Penggambaran perlindungan Hukum itu sendiri adalah "semua upaya secara sadar secara sadar dari semua lembaga pemerintah, sektor swasta bertujuan untuk mencari keamanan, dominasi, dan kepatuhan dengan kesejahteraan kehidupan sesuai dengan hak asasi manusia yang ada".²¹

Sementara itu, menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum "selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua jenis kekuasaan yang selalu diperhatikan, kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Soal pemerintahan, melawan rakyat. (yang diperintahkan) terhadap pemerintah (governance). Masalah perlindungan hukum kekuatan ekonomi. Tentang kekuatan ekonomi, masalah perlindungan hukum adalah melindungi yang lemah (ekonomi) dari yang kuat (ekonomi), seperti melindungi pekerja dari majikan".²²

Melihat situasi pekerja yang kurang beruntung, mereka sangat membutuhkan perlindungan hukum. Selain itu, H. Zainal Asikin menyatakan: Jika peraturan perundang-undangan di bidang

²⁰ *Ibid*

²¹ *Sjachran B. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, (Bandung: PT. Citra Editya Bakti, 2003) hal. 26*

²² *M. Hadjon. Kamus Hubungan Industrial dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya, 2006) hal.159*

ketenagakerjaan mewajibkan atau memaksa pengusaha untuk bertindak sesuai dengan hukum, maka semua pihak sebenarnya telah melaksanakan perlindungan hukum terhadap hak-hak pengusaha karena efektifitas hukum tidak tidak tergantung pada sosiologi dan filsafat diukur.²³

b. Pengertian Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Di Tinjau Dari Segi Undang-Undangan.

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Dasar Penunjang Ketenagakerjaan Nomor 14 Tahun 1999 tentang penyempurnaan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan pengertian tenaga kerja, yang artinya “setiap orang yang dapat bekerja sekaligus mengabdikan kepada masyarakat baik didalam maupun diluar hubungan kerja. Kebutuhan untuk menghasilkan barang dan jasa”.²⁴

Menurut Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan tahun 2003, pentingnya undang-undang untuk melindungi pekerja tidak disebutkan secara jelas, tetapi hal ini terlihat jelas dari tujuan undang-undang itu sendiri, hal ini diatur dalam Pasal 4(c) yang mengatur bahwa : Jika tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah untuk melindungi pekerja untuk mencapai kesejahteraan sosial, maka perlindungan hukum terhadap pekerja dapat diartikan sebagai

²³ Zaenal Azizkin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Cet. (Jakarta: V PT. Raja Grafindo Persada, 2004) hal. 95*

²⁴ Lalu Husni, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002) hal. 44*

peningkatan produktivitas secara langsung atau tidak langsung dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Pada prinsipnya, perlindungan hukum tidak membedakan kita dalam hal ras, agama atau system gender pemerintah negara bagian, seperti yang dimasukkan dalam penjelasan aktivasi dasar tahun 1945, termasuk pandangan "Indonesia adalah negara yang didasarkan pada hukum (Recestaat) dan Pemerintah Berdasarkan Sistem Konstitusi "Elemen utama undang-undang adalah pengakuan dan perlindungan hukum" hak-hak fundamental "(hak konstitusional warga negara). Dalam hal ini, Hukum Fundamental Republik Indonesia, ayat 2 Pasal 27 menetapkan bahwa, setiap kali warga memiliki hak untuk bekerja dan kehidupan yang layak untuk kemanusiaan.

Jaminan Sosial untuk bekerja adalah perlindungan dan akan memberikan manfaat bagi properti Keja dan bagi keluarga mereka untuk sangat dicurigai karena risiko yang disebabkan oleh pekerjaan mereka.²⁵

Perlindungan pekerja/buruh harus mencakup: menjamin terwujudnya hak-hak dasar pekerja, menjamin persamaan kemungkinan dan perlakuan yang tidak diskriminatif. Pekerja dapat dilindungi dengan memberikan bimbingan, kompensasi atau penerapan

²⁵ Junaidi Abdullah, *Bentuk-Bentuk Jaminan Sosial Dan Manfaatnya Bagi Tenaga Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, *Jurnal Pemikiran Hukum dan Hukum Islam*, Yudisia, 9 (Jan-Jun), 2018, hal. 122, Tersedia di: <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&anrct=j&anurl=https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/Yudisia/article/download/3676/2562&anved=2&hUKEWjQ6Y7LqrDy3hXbfH0KHX3oB3IQFn0ECFM0Bgdanusg=FOVaw0qdeMpCgJexlo1rf89ohu2>, diakses pada tanggal 14 Agustus 2021.

norma-norma untuk meningkatkan kesadaran akan hak asasi manusia, perlindungan materi dan sosial ekonomi.²⁶

2. Macam-macam Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu:²⁷

a. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum preventif ini memberikan kemungkinan kepada badan hukum untuk mengajukan keberatan atau pernyataan sebelum keputusan pemerintah tersebut final. Tujuannya untuk menghindari perselisihan. Perlindungan hukum yang bersifat preventif sangat berguna bagi tindakan nasional yang didasarkan pada kebebasan bergerak. Perlindungan hukum preventif mendorong pemerintah untuk membuat keputusan diskresi. Mengenai perlindungan hukum preventif terhadap masyarakat, belum banyak regulasi yang mengatur, namun dalam perlindungan hukum preventif ini ditemukan sarana preventif berupa kontradiksi (inspraak).

b. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif digunakan untuk menyelesaikan sengketa. Perlindungan hukum represif ini dilakukan oleh pengadilan biasa dan pengadilan tata usaha negara. Asas perlindungan hukum dari tindakan negara didasarkan pada konsep pengakuan dan perlindungan

²⁶ Niru Anita Sinaga (dkk.), *Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Tersedia di: <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&anrct=j&anurl=https://journal.universitassurya.darma.ac.id/index.php/jti/article/view/24/23&anved=2&hUKEwjSpOCuo7DyEhWJWisKHWaXBtEQFnoEC78QEQdanusg=FOvVaw0HPfiZdwR4cs-QtMJ4tpKf>, diakses pada tanggal 14 Agustus 2021

²⁷ <http://digilib.unilab.ac.id/6226/13/BEB%2011.pdf>. Diakses Pada tanggal 20 April 2021 Pukul 18.00 WIB

hak asasi manusia, karena menurut sejarah Barat, lahirnya konsep pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia ditujukan pada batasan dan kewajiban hak asasi manusia.

3. Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan sosial ditempat kerja merupakan jenis perlindungan bagi pekerja dan keluarganya untuk menghadapi berbagai risiko pasar tenaga kerja. Jika kita mengikuti pendekatan saat ini, secara obyektif sulit untuk menjadikan proyek jaminan sosial pekerja sebagai mekanisme utama sistem jaminan sosial.

Tenaga kerja di Indonesia sangat besar, yaitu sekitar 100 juta orang akan terus tumbuh lebih dari 2 (dua) persen per tahun.²⁸ Pekerja yang melakukan pekerjaan, memungkinkan untuk mengalami kecelakaan, penyakit, kehamilan, hamil dan mati, sehingga mereka harus mendapatkan perlindungan melalui program jaminan sosial tenaga kerja.²⁹

Bentuk perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan tersebut diselenggarakan dalam bentuk rencana jaminan sosial bagi tenaga kerja berdasarkan usaha bersama, keluarga dan bantumembantu yang terkandung dalam jiwa dan semangat Pancasila dan UUD 1945 tersebut.

²⁸ Lulu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi, Cet. 4, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003) hal. 152.*

²⁹ Siti Ummu Abdillah (dkk.), *Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sektor Informal Berbasis Keadilan Sosial Untuk Meningkatkan Kesejahteraan, Yustisia, 4 (Sep-Des), 2015, hal 558, Tersedia di https://www.google.com/url?sa=t&source=web&anrct=j&anurl=https://jurnal.uns.ac.id/yustisia/article/viewFile/8688/7776&anved=2&hUKEwj2jYjEkrDy3hXVYisKHTNY36MOFnoECFOO3Oda_nusg=FOvVaw14iBgR_SxOz4_g2CW3Tpuh, diakses pada tanggal 14 Agustus 2021.*

Mengganti sebagian atau seluruh basis pendapatan yang hilang dengan pendapatan keluarga.

Jaminan sosial dari tenaga kerja memiliki aspek yang berbeda, antara lain:³⁰

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk menutupi mata pencaharian pekerja dan keluarganya.
- b. Memberikan penghargaan kepada karyawan yang mencurahkan tenaga dan gagasannya ke dalam perusahaan tempat mereka bekerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan System Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang termuat dalam Pasal 2 tentang jaminan sosial bagi tenaga kerja yang dimaksud dalam Peraturan Pemerintah ini mencakup:³¹

- a. Jaminan dalam bentuk uang yang meliputi:
 - 1) Terjamin kecelakaan kerja.
 - 2) Jaminan kematian.
 - 3) Jaminan anthichity.
- b. Jaminan dalam bentuk layanan, yaitu jaminan bantuan medis.

Jaminan sosial pekerja dapat mengatasi risiko kerja sekaligus memberikan keamanan kepada orang-orang, yang membantu meningkatkan efisiensi kerja. Karena perlindungan sosial bagi penduduk

³⁰ Dede Agus, *Perkembangan Pengaturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Rangka Perlindungan Hukum Buruh/Pekerja, Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum*, 8 (Jan-Mär), 2019, hal. 55, Tersedia di:

https://www.google.com/url?sa=t&source=web&anrct=j&anurl=https://jurnal.fh.unila.ac.id/index.php/fiat/article/view/286/261&ved=2ahUKEwj2jYjEkrDyFhXVYisKHTNYE6MQFnoECC0QEQdanusg=FOvVaw3eLxTOGOjTJ_bSi7spTDxh, diakses pada tanggal 9 Juli 2021.

³¹ Lihat Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

yang bekerja mendukung harga diri dan kebanggaan masyarakat dihadapkan dengan risiko sosial yang berbeda, hal itu menciptakan keamanan kerja. Selain itu, dana digunakan untuk mendukung pembiayaan pembangunan nasional dari dana jaminan sosial tenaga kerja.

Manfaat jaminan sosial tenagakerja pada dasarnya adalah fundamental menjaga martabat pekerja. Dengan manfaat dasar ini, pembiayaan dapat digarisbawahi seminimal mungkin untuk semua pengusaha dan tenaga kerja, yang memiliki kapasitas keuangan yang lebih besar dapat meningkatkan manfaat dasar melalui bentuk lain.

4. Dasar Hukum Pengaturan Perlindungan Tenaga Kerja yang Bekerja Melebihi Waktu Jam Kerja

- a. Pasal 77 (2) 13 hari. Pada tahun 2003 terdapat 2 model waktu kerja (normal) untuk waktu kerja yang ditentukan (normal), yaitu: ³²
 - 1) 7 (tujuh) jam per hari, 40 (empat puluh) jam per minggu, model waktu kerja 6:1, yaitu: 6 (enam) hari kerja dan 1 (satu) minggu hari istirahat;
 - 2) 8 (8) Jam per hari dan 40 (empat puluh) jam per minggu Jam kerja 5:2, yaitu: 5 (lima) hari kerja dan 2 (dua) hari istirahat mingguan.
- b. Menurut Pasal 78(2) dan Pasal 85(3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pengusaha yang mempekerjakan pekerja yang melebihi jam kerja normal (lembur resmi, WKL) wajib membayar upah kerja lembur (UKL) menurut Pasal Perhitungan Pasal 11 dan Pasal 8 Kepmenakertrans No. Kep102/Herren/VI/2004. Dengan kata lain, jika

³² Lihat Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

kontraktor mempekerjakan pekerja lebih dari 7 (tujuh) jam per hari dalam mode 6:1 atau lebih dari 8 (delapan) jam per hari dalam mode 5:2, maka UKL wajib membayar.³³

c. Termasuk dalam pengertian pekerjaan yang melebihi jam kerja (normal) sebagaimana dimaksud dalam huruf b Pasal 11 Kepmenakertrans. No. Kep102/MEN/VI/2004 dan pasal 85 ayat 3 undang-undang no. 13 th. 2003 adalah:³⁴

- 1) Untuk menggunakan pekerja / pekerja pada hari istirahat mingguan (terutama dalam model kerja waktu 5: 2); dan / atau
- 2) mempekerjakan pekerja / pekerja pada liburan resmi (Pasal 85 [1] UUK).

d. Syarat dan ketentuan waktu kerja lembur (WKL) tersebut di atas secara umum adalah sebagai berikut:³⁵

- 1) Disetujui oleh (masing-masing) pekerja/buruh yang bersangkutan (lihat Pasal 78 ayat [1] a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003);
- 2) Kerja lembur paling lama 3 (tiga) jam per hari, kerja lembur paling lama per minggu hanya boleh dilakukan 14 jam, kecuali lembur pada hari istirahat mingguan atau hari libur nasional. Dengan kata lain, aturan lembur adalah sampai dengan 3 (tiga) jam per hari dan sampai dengan 14 jam per minggu. Lembur (lembur) dapat tetap bekerja pada hari-hari istirahat mingguan atau hari libur umum

³³ Lihat Pasal 78 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

³⁴ Lihat Pasal 85 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

³⁵ Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur

sepanjang terdapat sekurang-kurangnya 1 (satu) hari penyegaran sebagai hari istirahat mingguan (lihat Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003[1] huruf b dan Pasal 3, Pasal [2] Kepmenakertrans No. Kep102/MEN/VI/2004).

3) Sesuai dengan ketentuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No. 106 Tahun 1957 tentang Libur Mingguan Bisnis dan Kantor (Libur Minggu Kerja dan Kantor), Konvensi ini telah diratifikasi dengan Undang-undang No. 106. Keputusan No. 3 Tahun 1961 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 3. Menurut Keputusan No. 106 tentang istirahat mingguan di area komersial dan perkantoran, pekerja di perusahaan komersial (perusahaan komersial) dan kantor umumnya berhak atas periode 24 jam - Istirahat mingguan setiap 7 (tujuh) hari kerja dan berhak atas istirahat mingguan penuh sejumlah upah, kecuali dalam keadaan berikut, force majeure atau (dalam) pekerjaan yang sangat mendesak, untuk menghindari kerugian akibat kerusakan barang. Dengan kata lain, meskipun ada hak untuk berlibur pada hari-hari istirahat mingguan selama penyebabnya adalah force majeure atau beban kerja yang sangat tinggi (bertumpuk), pekerja dapat dipekerjakan (lembur) dan risiko kerusakan barang dapat dihindari.

e. Menurut Pasal 77(3) dan Pasal 78(3) Keputusan No. 13 Tahun 2003, peraturan jam kerja (normal) pada poin 1 dan peraturan lembur pada poin 2 dan 3 industri atau cabang profesi tidak berlaku.

- f. Sesuai dengan Pasal 77 (4) dan Pasal 78 (4) 13. Pada tahun 2003 ditetapkan peraturan (sendiri-sendiri dan tersendiri) tentang jam kerja, uang lembur dan uang lembur (khusus) di bidang atau pekerjaan tertentu.
- g. Sesuai dengan kewenangan “UU Ketenagakerjaan”, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Imigrasi Republik Indonesia menetapkan jam kerja dan lembur dan upah lembur (khususnya) untuk industri atau pekerjaan tertentu. memiliki 3 (tiga) yaitu
- 1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI RI KEP.234/ UOME 2003) pada saat bekerja dan gangguan di sektor energi energi dan sumber daya mineral di daerah tertentu;
 - 2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Per15 / Men/ VII / 2005 Pada saat jam kerja dan beristirahat di sektor tambang publik di sektor operasi tertentu; dan
 - 3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Per11 / Pria / VII / 2010 tentang waktu kerja dan beristirahat di sektor perikanan di beberapa bidang operasi;
- h. Peraturan menteri tersebut di atas juga mengatur, antara lain:
- 1) Perusahaan diindustri energi dan bahan baku, termasuk company jasa penunjang yang melakukan kegiatan diwilayah perusahaan tertentu, dapat memiliki satu dan/atau beberapa jam kerja, waktu kerja tertentu (sesuai kebutuhan) dan setiap rasio kerja. jam istirahat adalah dua banding satu (2:1), paling lama empat belas

(empat belas) hari kerja dan paling singkat lima (lima) hari, tidak dipungut biaya (lihat juga Pasal 2(1)) dan Pasal 5(2) Kepmenakertrans No. Kep.234/Men/2003);

2) Perusahaan dibidang pertambangan umum, termasuk perusahaan jasa penunjang yang beroperasi di wilayah operasi tertentu, dapat mengajukan permohonan:

a) Waktu kerja dan istirahat yang ditetapkan dalam Kepmenakertrans (WKWI).Kep.234/Men/2003 dan/atau

b) Waktu kerja terpendek adalah 10 (sepuluh) minggu kerja tanpa henti, 2 (dua) minggu istirahat tanpa henti dan 1 (satu) hari istirahat per 2 (dua) kerja minggu (Pasal 2 Permenakertrans No.Per15/Men/VII/2005)

3) Perusahaan dibidang perikanan, termasuk perusahaan jasa penunjang yang melakukan kegiatan diwilayah perusahaan tertentu, dapat memilih dan menetapkan satu dan/atau lebih jam kerja sesuai dengan kebutuhan usaha perusahaan sebagai berikut:

a) periode kerja 3 (tiga) minggu di bawah, dengan ketentuan setelah pekerja bekerja untuk 2 (dua) minggu berturut-turut tanggal 1 (satu) hari istirahat dan 4 (empat) hari istirahat setelah pekerja setelah penyelesaian pekerja;

b) periode kerja 4 (empat) minggu berturut-turut, asalkan pekerja bekerja selama 2 (dua) minggu berturut-turut menerima 1 (satu) hari istirahat dan 5 (lima) hari istirahat setelah pekerja

menyelesaikan masa kerja. (Pasal 3 Permanaker No.For11 / Men / VII / 2010)

Maksudnya adalah jam kerja yang ditentukan oleh Peraturan Menteri tersebut semuanya melebihi jam kerja normal atau semua termasuk tambahan lembur otomatis, upah lembur yang seragam (satu paket) dan pembayaran upah secara teratur setiap pekerja/pekerja.

Oleh karena itu, dipahami dari pasal 78 (4) Pasal 78 UU No.13 tahun 2003 ("Ketentuan dalam waktu waktu kerja dan upah kerja dalam jam kerja yang lebih banyak pada mereka yang dimaksud dalam ayat [2] dan paragraf [3] diatur oleh Keputusan Menteri "), itu adalah pengaturan waktu kerja yang luar biasa dan pekerjaan luar biasa yang diatur oleh peraturan Menteri Potenza dan transmigrasi Republik Indonesia adalah satuan waktu antara kerja luar biasa dengan pekerjaan luar biasa kali di beberapa sektor, seperti 3 peraturan (tiga) Menteri seperti pada 7. poin yang disebutkan di atas. Dengan kata lain, setiap peraturan menteri, setiap kali bekerja telah meleleh dan meleleh dengan waktu kerja yang luar biasa (sering disebut otomatis luar biasa), sehingga akumulasi gaji Anda juga merupakan paket gaji yang normal "lebih banyak" gaji kerja lembur ".

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan adalah metode penelitian hukum normatif dan empiris, yang pada dasarnya merupakan gabungan antara pendekatan hukum peraturan dengan penambahan elemen empiris yang berbeda. Metode peraturan penelitian hukum umumnya dikenal sebagai penelitian hukum doktrinal atau pencarian perpustakaan. Penelitian hukum doktrinal yang disebut karena penelitian ini hanya ditujukan pada peraturan tertulis sehingga penelitian ini terkait erat dengan perpustakaan karena akan membutuhkan data sekunder di perpustakaan, dan akan memeriksa Normanorm dalam undang-undang. Sementara penelitian hukum empiris adalah metode penelitian hukum yang melayani hukum secara nyata dan meneliti bagaimana cara bekerja dalam hukum di masyarakat. Sejak dalam penelitian ini, memeriksa orang-orang dalam hubungan kehidupan di masyarakat, mereka dapat mengatakan bahwa metode penelitian hukum empiris adalah penelitian hukum sosiologis.³⁶

B. Metode Pendekatan

Dalam penelitian ini, digunakan tiga pendekatan, antara lain:³⁷

1. Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*)

Pendekatan perundang-undangan adalah kegiatan mempelajari peraturan perundang-undangan, yang mencakup perlindungan hukum

³⁶ Soekanto Soerjono, dan Məmudji Sri, *Penelitian Hukum Normatif suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: PT Grafindo Persada, 2009, hal, 45

³⁷ Peter Məhmud Mərzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2011, hal. 93

terhadap ketenagakerjaan dari undang-undang, buku, dokumen, dan sumberlainnya.

2. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)

Pendekatan konseptual adalah suatu metode yang dilaksanakan dengan mengkaji atau membimbing literatur dan pendapat para ilmuwan dan pakar tentang masalah yang dibahas.

3. Pendekatan Sosiologis (*Sociologis approach*)

Pendekatan sosiologis adalah cara untuk menafsirkan hukum sebagai fenomena sosial, menjelaskan kaitan antara hukum dan perilaku sosial, kaitan antara hukum dan perilaku sosial, dan kaitan hukum antara hukum dan fakta sosial.

C. Jenis dan Sumber Bahan Hukum dan Data

Jenis dan sumber bahan hukum dari data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup:³⁸

1. Jenis dan Sumber Bahan Hukum:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yaitu bahan hukum otoritatif berupa undang-undang. Peraturan perundangundangan yang digunakan adalah peraturan perundangundangan yang terkait dengan penelitian yang dilakukan, yaitu:

- 1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- 2) Undang-undang Nomor 1 tahun 1970 tentang keamanan kerja
- 3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

³⁸ *Ēchmād, Yulianto dan Mukti Fajar, Dualisme Penelitian hukum Normatif Empiris, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015, hal. 67*

- 4) Undang-undang Nomor 36 tahun 2009 tentang Kesehatan.
- 5) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2009
Tentang Kesehatan Kerja
- 6) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012
Tentang Penerapan System Manajemen Keamanan Dan Kesehatan
Kerja
- 7) Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2019 tentang akibat kerja,
penyakit

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder, berupa pendapat hukum atau teori-teori yang diperoleh berdasarkan literatur hukum, output penelitian artikel ilmiah, juga website yang terkait menggunakan bahan aturan sekunder dalam dasarnya dipakai buat menaruh penerangan terhadap bahan hukum primer. Dengan adanya bahan hukum sekunder maka penelitian akan terbantu buat tahu atau menganalisis bahan aturan primer. Termaksud jua pada bahan aturan sekunder, yaitu bahan yang menaruh penerangan tentang bahan aturan primer, yang terdiri berdasarkan buku, jurnal, makalah dan goresan pena yang terkait.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang menaruh petunjuk dan menyebutkan bahan hukum taraf pertama dan ke 2 yang terdiri menurut kamus aturan, kamus akbar bahasa Indonesia, jurnal, surat kabar, dan lain-lain.

2. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data, antara lain:

- a. Data utama merupakan data yang diperoleh pribadi berdasarkan asal pertama wawancara yang baik menggunakan fakta Kantor K3, dan responden pegawai PLN.
- b. Data sekunder merupakan data yang diperoleh berdasarkan dokumen resmi, laporan, buku, dll.

D. Teknik dan Alat Pengumpulan Bahan Hukum dan Data

Teknik pengumpulan bahan dan data dalam penelitian ini mencakup:³⁹

1. Teknik dan indera pengumpulan, yaitu mencari dan mengumpulkan dan meninjau undang-undang, literatur dan pendapat akademisi yang terkait menggunakan kasus kasus yang dibahas melalui studi perpustakaan.
2. Teknik dan indera pengumpulan data dikumpulkan menggunakan memakai teknik wawancara yaitu melalui komunikasi pribadi menggunakan orang yang diwawancarai dan pemberi informasi. “Wawancara merupakan situasi kiproh interpersonal pribadi, saat seorang berpikir bahwa pewawancara mengajukan pertanyaan buat menerima jawaban yang seksama atas pertanyaan survei, orang yang diwawancarai dan penyedia informasi.

E. Analisa Bahan Hukum dan Data

Metode analisis yang dipakai merupakan analisis naratif kualitatif, yaitu analisis aturan menurut bahan pustaka dan output wawancara berdasarkan orang yang diwawancarai atau orang dalam, yang lalu menganalisis data yang

³⁹ *Ibid, hal, 161*

dibutuhkan buat memperoleh data dan rangkaian istilah atau warta memakai penyajian formal. Penelitian naratif merupakan penelitian yang bertujuan buat menyatukan gambar atau potret pertanyaan mengenai pola dan perkara. Penulis sudah menerapkan data yang diperoleh berdasarkan output penelitian pada wilayah ini melalui wawancara dan penelitian kepustakaan. Tidak hanya wawancara, namun pula penulis output wawancara (praktik pada tempat) berisi surat keterangan kitab dan undang-undang. Sehingga hasilnya bisa dijadikan panduan buat memecahkan perkara penelitian.⁴⁰ Setelah menganalisis bahan-bahan aturan dan data, maka konklusi menggunakan metode induktif dianalisis, yaitu, konklusi berdasarkan hal-hal bersifat spesifik ke umum.

⁴⁰ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum, Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1986. hal. 112*