



**PERLINDUNGAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA BAGI
PEKERJA PROYEK KONSTRUKSI BERDASARKAN UNDANG-
UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
DI CV. OQKI PUTRA KABUPATEN DOMPU**

SKRIPSI

Oleh :

NOPITASARI
2020F1A101

Program Studi Hukum

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
MATARAM
2024**

LEMBAR PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING

SKRIPSI

**PERLINDUNGAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA BAGI
PEKERJA PROYEK KONSTRUKSI BERDASARKAN UNDANG-
UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
DI CV. OQKI PUTRA KABUPATEN DOMPU**

OLEH :

NOPITASARI
2020F1A101

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II



Edi Yanto, S.H.,M.H
NIDN. 0825078701



Imawanto, S.N.,M.Sy
NIDN. 0825038101

LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

SKRIPSI INI TELAH DISEMINARKAN DAN DIUJI OLEH TIM PENGUJI

PADA RABU, 07 FEBRUARI 2024

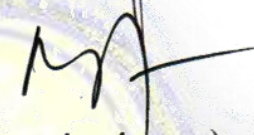
Oleh

DEWAN PENGUJI

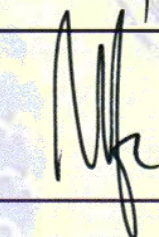
KETUA
M. TAUFIK RACHMAN, S.H.,M.H
NIDN. 0825078701


(_____)

ANGGOTA I
EDI YANTO, S.H.,M.H
NIDN. 0825078701


(_____)

ANGGOTA II
IMAWANTO, S.H.,M.Sy
NIDN. 0825038101


(_____)

Mengetahui,
Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Mataram
Dekan



Dr. Hilman Syahril Haq, S.H., LL.M
NIDN. 0822098301

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Skripsi yang berjudul :

“Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Proyek Konstruksi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di CV. Oqki Putra Kabupaten Dompu” ini merupakan hasil karya tulis asli yang saya ajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram.

2. Semua sumber yang saya gunakan dalam penulisan skripsi tersebut telah saya cantumkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram.
3. Jika di kemudian hari terbukti bahwa karya saya tersebut bukan hasil karya tulis asli saya atau hasil jiplakan dari orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi yang berlaku di Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram.

Mataram, 06 Februari 2024
Yang membuat pernyataan



NOPITASARI
NIM.2020F1A101



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT**

Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram
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 : Nopitasari
NIM : 2020F1A101
Tempat/Tgl Lahir : Lawan, 18 November 2002
Program Studi : Hukum
Fakultas : Hukum
No. Hp : 087754557723
Email : nopitaopi16@gmail.com

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

Perindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Proyek
Konstruksi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
Tentang Ketenagakerjaan di CV. Oari Putra Kabupaten Dompu

Bebas dari Plagiarisme dan bukan hasil karya orang lain. 46%

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.

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

Mataram, 14 Maret 2024
Penulis



Nopitasari
NIM. 2020F1A101

Mengetahui,
Kepala UPT Perpustakaan UMMAT

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

*pilih salah satu yang sesuai



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT**

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

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

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

Nama : Nopitasari
 NIM : 2020F1A10
 Tempat/Tgl Lahir : Lawin, 18 November 2002
 Program Studi : Hukum
 Fakultas : Hukum
 No. Hp/Email : 087754557723 / nopitaopi6@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:

Pertindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Proyek
 Konstruksi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
 Tentang Ketenagakerjaan di CV. Daki Putra Kabupaten Dompu

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, 14 Maret 2024
 Penulis

Mengetahui,
 Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT



Nopitasari
 NIM. 2020F1A101

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

MOTTO

*“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”
(Q.S Al-Baqarah, 2:286)*

*“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.
Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.”
(Q.S Al-Insyirah, 94:5-6)*

*“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarakan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadi dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi, gelombang-gelombang itu yang bisa kau ceriakan.”
(Boy Candra)*

*“Itways be kind, be nice, be positive, be genuine in this cruel world.
You heart is gold and that rare.”*



HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Allah SWT karena dengan segala Rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan kekuatan dan kesehatan bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Cinta pertama dan panutanku, Ayahanda Sudirman. Beliau memang tidak sempat merasakan Pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau dapat mendidik, mendoakan, memberikan semangat dan motivasi tiada henti kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikannya sampai sarjana. Terima kasih selalu berjuang untuk kehidupan saya, sehat selalu dan hiduplah lebih lama lagi, ayah harus selalu ada disetiap perjalanan dan pencapaian hidup saya. *I love you more.*
3. Pintu surgaku, Ibunda Sumayani. Terima kasih sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada beliau atas segala bentuk bantuan, semangat dan doa yang diberikan selama ini. Terima kasih atas nasihat yang selalu diberikan meski terkadang pikiran kita tidak sejalan, terima kasih atas kesabaran dan kebesaran hati menghadapi penulis yang keras kepala. Ibu menjadi penguat dan pengingat paling hebat. Terima kasih, sudah menjadi tempatku pulang, bu. Sehat selalu dan hiduplah lebih lama lagi, *I love you more.*
4. Adikku tercinta, Arisal Bakri. Terima kasih atas doa dan cinta yang selalu diberikan kepada penulis. Tumbuhlah menjadi versi paling hebat, adikku.
5. Keluarga besar KSR PMI Unit UMMat yang turut memberikan warna dalam cerita masa muda serta berperan banyak memberikan pengalaman dan pembelajaran selama di bangku kuliah, *see you on top guys.*
6. Sahabat tercinta “trio macan” Srinawan dan Lili Rahmayanti, terima kasih telah menjadi sahabat penulis di perantauan, selalu mendengar keluh kesah penulis selama masa kuliah, terima kasih sudah selalu kebersamai. *See you next time guys.*
7. Teman-teman seperjuangan Hukum 2020 “mood booster” Nurfitamala, Marita Niken Pratiwi, Luluk Mamluatulumi. Terima kasih sudah menjadi *support*

system terbaik bagi penulis, terima kasih sudah menjadi teman berkeluh kesah sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

8. Teman terbaikku Dina, yang selalu menghabiskan waktu dan selalu membuat hari-hari tertawa, teman healingku, terima kasih sudah selalu kebersamai.
9. Kepada pemilik NIM 418110153 yang telah kebersamai penulis selama proses penyusunan dan pengerjaan skripsi ini. Terima kasih telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran maupun materi kepada penulis, terima kasih atas dukungan, semangat, serta menjadi tempat berkeluh kesah. Tetaplah kebersamai dan tidak tunduk pada apa-apa serta memiliki jalan pemikiran yang jarang dimiliki oleh manusia lain.
10. Jodoh penulis kelak kamu adalah salah satu alasan penulis menyelesaikan skripsi ini, meskipun saat ini penulis tidak tahu keberadaanmu entah di bumi bagian mana dan menggenggam tangan siapa. Seperti kata Bj Habibi “Kalau memang dia dilahirkan untuk saya, kamu jungkir balik pun saya yang dapat”.
11. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri, karena telah berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut untuk dibanggakan untuk diri sendiri.

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan nikmat dan kesempatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan tauladan bagi kita. Akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Proyek Konstruksi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Cv. Oqki Putra Kabupaten Dompu”** dengan baik.

Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Strata Satu (S1) Program Studi Hukum Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram. Proses pengerjaan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Dengan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Drs. Abdul Wahab, MA selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram.
2. Bapak Dr. Hilman Syahrial Haq, S.H., LL.M selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.
3. Bapak Dr. Usman Munir S.H.,M.H selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.
4. Ibu Anies Primadewi S.H.,M.H selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.
5. Bapak Edi yanto S.H.,M.H selaku Ketua Program Studi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram sekaligus Dosen Pembimbing I, terimakasih atas bimbingannya, kritik dan saran, dan selalu meluangkan waktu disela kesibukan. Menjadi salah satu dari anak bimbingan bapak merupakan nikmat yang sampai saat ini selalu saya syukuri. Terimakasih bapak, semoga bapak dan keluarga selalu diberikan kesehatan dan dilimpahkan banyak kebahagiaan.
6. Bapak Imawanto, S.H.,M.Sy selaku Dosen Pembimbing II, terima kasih atas bimbingannya, kritik dan saran, dan selalu meluangkan waktu disela

kesibukan. Menjadi salah satu dari anak bimbingan bapak merupakan nikmat yang sampai saat ini selalu saya syukuri. Terima kasih bapak, semoga bapak dan keluarga selalu diberikan kesehatan dan dilimpahkan banyak kebahagiaan.

7. Seluruh Dosen Fakultas Hukum yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.
8. Pihak CV. Oqki Putra Kabupaten Dompu serta pihak terkait yang telah berpartisipasi dalam penyusunan skripsi ini.
9. Terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah membantu saya selama proses penulisan skripsi hingga selesai.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan kelemahan mengingat keterbatasan kemampuan yang dimiliki penulis, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, baik untuk pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan para pembaca.

Mataram, 06 Februari 2024
Penulis

NOPITASARI
NIM.2020F1A10

ABSTRAK

Tujuan penelitian ; (1) Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja di CV. Oqki Putra ditinjau berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (2) Apa saja faktor penghambat dalam pelaksanaan perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap tenaga kerja di CV. Oqki Putra. Adapun jenis penelitian ini menggunakan penelitian hukum Normatif-Empiris yang menggunakan dua metode pendekatan yaitu pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan sosiologis. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa, CV. Oqki Putra dalam pelaksanaan perlindungan K3 masih kurang maksimal, dikarenakan masih adanya pekerja yang tidak menggunakan APD, meskipun pihak CV. Oqki Putra sudah menyediakan alat pelindung diri/keselamatan yang sesuai SNI, memasang gambar dan rambu terkait K3 disekitar lingkungan kerja, memberikan penyuluhan kepada tenaga kerja terkait pentingnya K3, dan mendaftarkan p ekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, untuk BPJS Ketenagakerjaan hanya diterapkan ke pekerja tetapnya saja. Ada beberapa faktor penghambat dalam pelaksanaan K3 terhadap tenaga kerja di CV. Oqki Putra yaitu dari sisi pekerjanya, dikarenakan kurangnya kesadaran dari pekerja yang masih mengabaikan penggunaan alat pelindung diri saat bekerja, keterbatasan biaya dan tidak adanya anggaran mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, seperti belum menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, serta belum pernah melakukan pemeriksaan kesehatan (*general check up*) kepada pekerjanya.

Kata Kunci : *Perlindungan, Pekerja, Konstruksi.*

ABSTRACT

Research objectives: (1) To find out how the implementation of the legal protection of Occupational Safety and Health at CV Oqki Putra is reviewed based on Law Number 13 of 2003 concerning Manpower (2) What are the inhibiting factors in the implementation of Occupational Safety and Health protection for workers at CV Oqki Putra. This study uses normative-empirical legal research, which combines statutory and sociological methodologies. Based on the study's findings, it can be said that CV Oqki Putra's implementation of OHS protection is still not ideal because some employees still do not wear personal protective equipment (PPE). It is true even though CV Oqki Putra has installed K3-related pictures and signs around the workplace, given workers counselling about the significance of K3, and registered its employees with BPJS Employment and BPJS Health (since BPJS Employment is only applicable to permanent employees). Several inhibiting factors exist in the implementation of OHS for workers at CV. Oqki Putra, namely from the workers' side, due to the lack of awareness of workers who still ignore the use of personal protective equipment when working, limited costs and the absence of a budget regarding occupational safety and health, such as not implementing an occupational safety and health management system, and have never conducted a general check-up for their workers.

Keywords: *Protection, Workers, Construction.*

MENGESAHKAN
SALINAN FOTO COPY SESUAI ASLINYA
MATARAM

KEPALA
UPT P3B
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM



Humaira, M.Pd
NIDN. 0803048601



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	v
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH..	vi
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	x
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
D. Keaslian Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum	10
1. Pengertian Perlindungan Hukum	10
2. Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum	11
B. Tinjauan Umum Tentang Pekerja.....	12
1. Pengertian Pekerja.....	12
2. Hak dan Kewajiban Pekerja Dengan Pengusaha	13
C. Tinjauan Umum Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	25
1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	25
2. Bentuk-Bentuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja	28
3. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja (SMK3).....	30
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	32

B. Pendekatan Penelitian	32
C. Jenis dan Sumber Bahan Hukum/Data	33
D. Lokasi Penelitian	34
E. Teknik dan Alat Pengumpulan Bahan Hukum/Data	34
F. Analisa Bahan Hukum/Data	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum CV. Oqki Putra	37
1. Sejarah Berdirinya CV. Oqki Putra	37
2. Visi dan Misi	39
3. Struktur Organisasi CV. Oqki Putra	39
4. Jumlah Pekerja CV. Oqki Putra.....	44
5. Proyek Yang Pernah Dikerjakan CV. Oqki Putra	45
B. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di CV. Oqki Putra Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.....	46
1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja CV. Oqki Putra	46
2. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)....	65
C. Faktor-Faktor Penghambat Dalam Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Tenaga Kerja Konstruksi di CV. Oqki Putra	72
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	77
B. Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

IV.1. Gambar Struktur Organisasi CV. Oqki Putra.....40

IV.2. Gambar Alat Pelindung Diri.....49



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia harus bekerja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, tanpa bekerja manusia tidak akan dapat mempertahankan hidupnya dengan baik. Bekerja sendiri mempunyai beberapa pengertian yaitu bekerja untuk kepentingan pribadi dan bekerja untuk pekerjaan.¹

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang saat ini juga aktif melaksanakan pembangunan untuk menghilangkan berbagai kesulitan di bidang perekonomian dan bidang lainnya. Untuk mengatasi berbagai permasalahan tersebut, pemerintah mengambil kebijakan prioritas di bidang perekonomian. Dalam konteks ini, pemerintah berupaya keras membangun sarana dan prasarana untuk mendukung kebijakan tersebut. Salah satu fasilitas yang banyak menarik perhatian adalah pembangunan fasilitas industri.

Salah satu bidang pertumbuhan industri Indonesia yang saat ini mengalami kemajuan pesat adalah industri konstruksi. Banyaknya proyek infrastruktur di berbagai tempat membuktikan hal ini. Selain itu, pembangunan sarana dan prasarana fisik (infrastruktur) dapat meningkatkan sektor perekonomian yang lain, sehingga sektor konstruksi menjadi salah satu kekuatan utama dalam sistem ekspansi perekonomian.

¹ Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Surabaya, Airlangga University Press), (2008), hal. 1

Namun, selain industri besar lainnya, seperti pertanian, perikanan, kehutanan, dan pertambangan. Sektor jasa konstruksi juga merupakan salah satu sektor yang paling rentan terhadap kecelakaan kerja. Berdasarkan statistik yang dikutip dari situs Kementerian Pekerjaan Umum, industri konstruksi menyumbang 32% kecelakaan kerja di Indonesia, diikuti oleh sektor manufaktur, sedangkan sektor transportasi, kehutanan, dan pertambangan menyumbang 9%, 4%, dan 2 % insiden masing-masing.²

Di balik suksesnya perkembangan industri konstruksi, tidak terlepas dari tenaga kerja yang mempunyai peranan besar di dalamnya. Setiap orang yang berusaha menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhannya sendiri serta kebutuhan masyarakat dianggap sebagai tenaga kerja. Mengingat pentingnya pekerja bagi dunia usaha, pemerintah, dan masyarakat pada umumnya, maka penting untuk mempertimbangkan cara-cara yang dapat dilakukan pekerja untuk menjamin keselamatan di tempat kerja. Demikian pula, pekerja harus tetap tenang dan sehat agar dapat memberikan perhatian sebanyak mungkin terhadap situasi yang mereka hadapi di tempat kerja, sehingga menjamin kewaspadaan di tempat kerja.³

Dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yang mengatur tentang tugas dan hak pekerja (Pasal 12) selain peraturan keselamatan kerja (Pasal 3), pemerintah telah menunjukkan komitmen jangka panjang terhadap masalah perlindungan kerja. Sesuai dengan

² Zulfi Suhendra, “Kecelakaan Kerja Sektor Konstruksi Paling Tinggi di Indonesia, <http://bisnis.liputan6.com/>, diakses tanggal 17 Oktober 2023.

³ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta, Rajawali Pers), (2012), hal.

perkembangan terkini, pemerintah menetapkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pada tahun 2003. Undang-undang ini membahas sejumlah topik yang berkaitan dengan perlindungan pekerja, termasuk jaminan sosial, gaji, tunjangan, dan keselamatan dan kesehatan kerja (Pasal 67-101). Perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) yang terintegrasi dengan manajemen perusahaan guna menjamin keselamatan dan kesehatan kerja (Pasal 87 Ayat (1)).

Sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan mencakup sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3), yang mengurangi bahaya terkait pekerjaan untuk menciptakan tempat kerja yang aman, efektif, dan produktif. Peraturan Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja mengatur tentang SMK3 (Pasal 2-15). Mengutamakan pekerja, memperkuat komitmen manajemen terhadap perlindungan pekerja, serta meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja dalam menghadapi persaingan internasional adalah tujuan penerapan SMK3.

Dengan menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, sehat, dan ramah lingkungan, keselamatan dan kesehatan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan efisiensi dan produksi, yang pada gilirannya menghasilkan keuntungan dan meningkatkan kesejahteraan pengusaha dan karyawan. Faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, dan psikologis merupakan akar penyebab bahaya pekerjaan. Pada industri manufaktur, risiko bahaya akibat kurangnya keselamatan dan kesehatan kerja dapat ditemukan pada peralatan kerja, bahan kimia berbahaya seperti asam dan soda kaustik serta mesin produksi. Terjepit,

terlindas, teriris, terpotong, terjatuh, terpeleset, tindakan yang tidak benar, tertabrak, bersentuhan dengan bahan berbahaya, terjatuh, terguling, kejatuhan barang dari atas, terkena benturan keras, tertimpa sesuatu yang roboh, merupakan beberapa jenis kecelakaan kerja yang dapat terjadi pada industri manufaktur. Mesin, peralatan, dan proses manufaktur di tempat kerja yang tidak mendapat perhatian khusus meningkatkan risiko kecelakaan kerja.⁴

Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dengan jelas mengatur kewajiban perusahaan untuk memberikan perlindungan keselamatan di tempat kerja dan pekerja yang melakukan pekerjaan. Peraturan perusahaan mengatur keselamatan dan kesehatan kerja dalam bentuk perjanjian kerja bersama (PKB). Namun pada pelaksanaan di lapangan, seringkali ditemukan sebagian pekerja masih tidak menggunakan alat pelindung diri seperti masker, kaca mata las, dan penutup telinga tanpa sepengetahuan atasannya.

CV. Oqki Putra adalah Perusahaan pelaksana konstruksi berbentuk CV yang beralamat di Dusun Katua Desa Katua Kecamatan Dompu Kabupaten Dompu. Di wilayah Dompu dan sekitarnya, perusahaan ini sering mengerjakan proyek-proyek penting seperti pembangunan sekolah, bendungan, jalan desa, dan bangunan lainnya. Persoalannya adalah apakah penerapan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan oleh CV. Oqki Putra mematuhi persyaratan hukum. Mengingat tingginya risiko bahaya (kecelakaan kerja) yang terkait dengan perusahaan ini, maka sangat penting untuk menjunjung hak-hak pekerja, antara lain atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

⁴ Wijayanti, A, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika, (2009).

Berkaitan dengan permasalahan tersebut, menjadi pertimbangan bagi penulis untuk mengadakan penelitian mengenai “Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Proyek Konstruksi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di CV. Oqki Putra Kabupaten Dompu”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka adapun rumusan masalah yang dirumuskan adalah :

1. Bagaimanakah Pelaksanaan Perlindungan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja di CV. Oqki Putra Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Apa Saja Faktor-Faktor Penghambat Dalam Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Tenaga Kerja di CV. Oqki Putra

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk Mengetahui Pelaksanaan Perlindungan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja di CV. Oqki Putra Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- b. Untuk Mengetahui Faktor Penghambat Dalam Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Tenaga Kerja di CV. Oqki Putra.

2. Manfaat Penelitian

Suatu penelitian yang dilakukan harus dapat memberikan manfaat yang jelas. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

a. Manfaat Akademis

Secara akademis, penelitian ini dapat dijadikan menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum di Universitas Muhammadiyah Mataram.

b. Manfaat Praktis

Bagi para penegak hukum, penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman dan bahan pertimbangan dalam menyusun aturan (dalam hal ini undang-undang) yang berkaitan dengan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja serta penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi praktis atas permasalahan yang dihadapi terkait pelaksanaan perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja proyek konstruksi.

c. Manfaat Teoritis

Penelitian ini juga memiliki manfaat teoritis yaitu memberikan landasan bagi para peneliti lain dalam melakukan penelitian yang sejenis, yaitu :

1. Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan melalui kegiatan penelitian.
2. Untuk menambah referensi dan literatur kepustakaan, khususnya dalam bidang hukum perdata dalam hal perlindungan keselamatan

dan Kesehatan kerja bagi pekerja proyek konstruksi di Kabupaten Dompu dan sekitarnya.

D. Keaslian Penelitian

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang terdapat kaitannya dengan penelitian ini adalah :

No.	PENELITIAN TERDAHULU	PENELITIAN SEKARANG
1.	Judul	
	Christie Pricilia Pelealu, Jermias Tjakra, B.F. Sompie/Penerapan Aspek Hukum Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (Studi Kasus : Proyek The Lagoon Tamansari Bahu Mall). ⁵	Nopitasari/ Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Proyek Konstruksi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
	Rumusan Masalah	
	1. Bagaimana Penerapan Aspek Hukum Dan Manajemen Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di PT. Wika Gedung Pada Proyek The Lagoon Tamansari Bahu Mall?	1. Bagaimanakah Pelaksanaan Perlindungan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja di CV. Oqki Putra Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan? 2. Apa Saja Faktor-Faktor Penghambat Dalam Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Tenaga Kerja di CV. Oqki Putra?
Metode Penelitian		
1. Metode Pendekatan : Pendekatan Perundang-Undangan dan Pendekatan Sosiologis. 2. Jenis dan Sumber Bahan Hukum/Data : Data Primer dan Data Sekunder.	1. Jenis Penelitian : Normatif Empiris. 2. Metode Pendekatan : Pendekatan Perundang-Undangan dan Pendekatan Sosiologis. 3. Jenis dan Sumber Bahan Hukum/Data : Bahan Hukum	

⁵ Pelealu, C.P., Tjakra, J, & Sompie, B.F. *Penerapan Aspek Hukum Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (Studi Kasus: Proyek The Lagoon Tamansari Bahu Mall)*. Jurnal Sipil Statik, (2015).

	<p>3. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum/Data : Observasi, Wawancara.</p> <p>4. Analisa Bahan Hukum/Data : Deskriptif Kualitatif.</p>	<p>Primer, Sekunder, Tersier dan Data Primer, Sekunder.</p> <p>4. Teknik dan Alat Pengumpulan Bahan Hukum/Data : Observasi, Wawancara dan Dokumentasi.</p> <p>5. Analisa Bahan Hukum/Data : Deskriptif Kualitatif.</p>
2.	Judul	
	MD Abiezzart Marga H/ Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk. ⁶	Nopitasari/ Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Proyek Konstruksi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
	Rumusan Masalah	
	<p>1. Bagaimana Pelaksanaan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di PT. Perusahaan Gas Negara?</p> <p>2. Apa Sajakah Yang Menjadi Faktor Belum Terpenuhinya Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di PT. Perusahaan Gas Negara?</p>	<p>1. Bagaimanakah Pelaksanaan Perlindungan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja Di CV. Oqki Putra Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?</p> <p>2. Apa Saja Faktor-Faktor Penghambat Dalam Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Tenaga Kerja Di CV. Oqki Putra?</p>
Metode Penelitian		
<p>1. Jenis Penelitian : Normatif-Empiris.</p> <p>2. Metode Pendekatan : Pendekatan Perundang-Undangan dan Pendekatan Sosiologis.</p> <p>3. Jenis dan Sumber Data : Data Primer dan Data Sekunder.</p> <p>4. Teknik Pengumpulan Data : Observasi, Wawancara, Dokumentasi.</p> <p>5. Data Teknik Analisis : Triangulasi Sumber, yaitu dengan menanyakan</p>	<p>1. Jenis Penelitian : Normatif Empiris.</p> <p>2. Metode Pendekatan : Pendekatan Perundang-Undangan dan Pendekatan Sosiologis.</p> <p>3. Jenis dan Sumber Bahan Hukum dan Data : Bahan Hukum Primer, Sekunder, Tersier dan Data Primer, Sekunder.</p> <p>4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum/Data : Observasi, Wawancara dan Dokumentasi.</p>	

⁶ Abiezzart, M., & Margah, H. *Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Di PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk*, (2023).

	kebenaran dan keabsahan data langsung pada sumber yang terpercaya atau yang ahli pada bidangnya.	5. Metode Analisa Bahan Hukum/Data :Deskriptif Kualitatif.
3.	Judul	
	Nurman Soleh/ Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i> PT. Putri Kirana di PT. Prtamina RU 1V Cilacap. ⁷	Nopitasari/ Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Proyek Konstruksi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
	Rumusan Masalah	
	1. Bagaimanakah Implementasi K3 Terhadap Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i> PT. Putri Kirana di PT. Pertamina RU IV Cilacap? 2. Apakah Yang Menjadi Hambatan Dalam Implementasi K3 Terhadap Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i> PT. Putri Kirana di PT. Pertamina RU IV Cilacap?	1. Bagaimanakah Pelaksanaan Perlindungan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja di CV. Oqki Putra Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan? 2. Apa Saja Faktor-Faktor Penghambat Dalam Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Tenaga Kerja di CV. Oqki Putra?
	Metode Penelitian	
	1. Jenis Penelitian : Normatif-Empiris. 2. Metode Pendekatan : Pendekatan Perundang-Undangan dan Pendekatan Sosiologis. 3. Jenis dan Sumber Data : Data Primer dan Data Sekunder. 4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum/Data : Observasi, Wawancara, Dokumentasi	1. Jenis Penelitian : Normatif Empiris. 2. Metode Pendekatan : Pendekatan Perundang-Undangan dan Pendekatan Sosiologis. 3. Jenis dan Sumber Bahan Hukum dan Data : Bahan Hukum Primer, Sekunder, Tersier dan Data Primer, Sekunder. 4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum/Data : Observasi, Wawancara dan Dokumentasi. 5. Metode Analisa Bahan Hukum/Data :Deskriptif Kualitatif.

⁷ Soleh, N. *Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing PT. Putri Kirana Di PT. Prtamina RU 1V Cilacap*. Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, (2013).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum merupakan upaya hukum yang dilakukan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan keamanan baik secara mental maupun fisik dari campur tangan pihak manapun dan berbagai ancaman. Perlindungan hukum adalah perlindungan terhadap hak asasi manusia kepada kerugian orang lain dan perlindungan diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati seluruh hak yang diberikan oleh hukum.⁸

Pendapat CST Kansil, perlindungan hukum merupakan pembatasan definisi perlindungan, yang dalam hal ini terbatas pada perlindungannya oleh hukum. Hak dan kewajiban yang dimiliki manusia sebagai subjek hukum dalam interaksi dengan orang lain dan lingkungan juga terkait dengan perlindungan yang diberikan oleh hukum.⁹ Ini menunjukkan bahwa hak-hak tenaga kerja dilindungi oleh hukum dalam hal kerja.

Setiono mendefinisikan perlindungan hukum sebagai tindakan atau upaya untuk mencegah suatu masyarakat dari tunduk pada tindakan arbitrase oleh seorang penguasa yang tidak sejalan dengan kedaulatan

⁸ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2001), hal. 74

⁹ CST Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia* (Jakarta : Balai Pustaka, 1989), hal. 102.

hukum, dan untuk membangun perdamaian dan ketertiban sehingga orang dapat hidup dengan martabat sebagai manusia..¹⁰

Partisipasi pemerintah diperlukan untuk memberikan perlindungan hukum karena tenaga kerja memiliki status yang lebih rendah daripada majikan. Menurut Philipus, perlindungan hukum sebagaimana dikutip Asri Wijayanti yakni selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Adapun kaitannya dengan kekuasaan pemerintah, persoalan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam kaitannya dengan kekuasaan ekonomi, persoalan perlindungan hukum adalah perlindungan pihak yang lemah (ekonomi) terhadap yang kuat (ekonomi), seperti perlindungan terhadap pekerja pengusaha.”¹¹

2. Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu :¹²

a. Perlindungan Hukum Preventif

Dalam perlindungan hukum preventif ini, subjek hukum mempunyai kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pernyataan sebelum suatu keputusan Pemerintah menjadi final. Tujuannya adalah untuk mencegah terjadinya perselisihan. Perlindungan hukum preventif

¹⁰ Setiono. *Rule of Law (Supremasi Hukum)*. (Surakarta. Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2004), hal . 3

¹¹ Wijayanti, A, *Op., Cit.*, hal. 10

¹² Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia* (Bina Ilmu ,Surabaya, 1987), hal. 30

mendorong Pemerintah untuk berhati-hati dalam mengambil keputusan yang bersifat diskresi, oleh karena itu hal ini sangat penting dalam operasi kebebasan bertindak Pemerintah. Tidak ada ketentuan khusus mengenai perlindungan hukum preventif di Indonesia.

b. Perlindungan Hukum Represif

Tujuan dari perlindungan hukum yang represif adalah penyelesaian sengketa. Bidang perlindungan hukum ini meliputi bagaimana peradilan umum dan Peradilan Tata Usaha Negara di Indonesia dalam menjalankan perlindungannya. Seperti dalam sejarah Barat, konsep pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia cenderung membatasi dan memaksakan tanggung jawab Pemerintah dan masyarakat. Oleh karena itu, landasan perlindungan hukum terhadap tindakan Negara bermula dari gagasan tersebut.

B. Tinjauan Umum Tentang Pekerja

1. Pengertian Pekerja

Dalam Pasal 1 Ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk Masyarakat. Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merumuskan

pengertian Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹³

2. Hak dan Kewajiban Pekerja Dengan Pengusaha

a. Hak dan Kewajiban Pekerja Dengan Pengusaha Berdasarkan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

1) Hak dan Kewajiban Pekerja

Pekerja/buruh mempunyai hak-hak dasar yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu :

a. Hak Menerima Upah

Pasal 88 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu pemerintah menerapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi para pekerja. Kebijakan pengupahan meliputi :¹⁴

1. Upah minimum.
2. Upah kerja lembur.
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan.
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya.
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.
6. Bentuk dan cara pembayaran upah.
7. Denda dan potongan upah.
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.
9. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional.
10. Upah untuk pembayaran pesangon.

¹³ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat (2-3)

¹⁴ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 Ayat (3)

11. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

b. Hak Cuti Tahunan dan Sakit

Dalam Pasal 79 Ayat (2) poin (c) cuti tahunan dapat diperoleh tenaga kerja pria maupun wanita sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.

Dalam hal pekerja sakit, tetap akan mendapatkan gaji atau upah selama ada surat keterangan dari dokter sebagai pihak yang berwenang memberikan informasi mengenai kesehatan pegawai tersebut. Penerimaan upah berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 93 Ayat (3) diatur sebagai berikut :

1. Untuk 4 bulan pertama dibayar 100% dari upah.
2. Untuk 4 bulan kedua dibayar 75% dari upah
3. Untuk 4 bulan ketiga dibayar 50% dari upah
4. Untuk bulan selanjutnya dibayarkan 25% dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.¹⁵

Pekerja juga diberikan cuti, apabila :

1. Pekerja menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari.
2. Menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
3. Mengkhitan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
4. Membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
5. Isteri melahirkan atau keguguran, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.

¹⁵ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 93 Ayat (3)

6. Suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
7. Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.¹⁶

c. Hak Mendapatkan Waktu Kerja Yang Sesuai

Waktu kerja adalah waktu yang digunakan untuk pekerjaan yang dapat dilakukan siang atau malam hari. Waktu kerja bagi para pekerja diatur dalam Pasal 77-85 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 77 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini telah diatur dalam 2 (dua) sistem seperti yang telah disebutkan di atas yaitu:

1. 7 (tujuh) jam kerja dalam 1 (satu) hari atau 40 (empat puluh) jam kerja dalam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
2. 8 (delapan) jam kerja dalam 1 (satu) hari atau 40 (empat puluh) jam kerja dalam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.¹⁷

d. Hak Memperoleh Perlakuan dan Kesempatan Yang Sama

Dalam Pasal 5 dan 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemerintah menjamin pekerja untuk mendapat hak dan perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi dalam bentuk apapun seperti dalam :

1. Pembagian kerja yang sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab.

¹⁶ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 93 Ayat (4).

¹⁷ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 77 Ayat (2).

2. Pembagian gaji.
3. Diskriminasi gender
4. Jenjang karir.
5. Sarana pengembangan kemampuan.

e. Hak Mendapat Pelatihan Kerja

Karyawan di suatu perusahaan juga mempunyai hak untuk meningkatkan pengetahuan dan mempertajam skillnya yang difasilitasi oleh perusahaan. Hal ini telah diatur dalam Pasal 11 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 bahwa “Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat , minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja”.¹⁸

f. Hak Khusus Pekerja Perempuan

1. Hak menyusui (Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan) : Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.
2. Hak cuti haid (Pasal 81 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan) : Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid..
3. Hak cuti melahirkan (Pasal 82 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan) : Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

¹⁸ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
Pasal 11

4. Hak cuti keguguran (Pasal 82 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan) : Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

g. Hak Mendapatkan Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

Dalam Pasal 86 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan dengan tegas dan jelas “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

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

h. Hak Memperoleh Jaminan Sosial

Pasal 99-101 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjamin hak atas jaminan sosial bagi semua pekerja dan keluarga mereka. Selain itu, perusahaan harus memberikan karyawannya akses terhadap layanan kesejahteraan.

Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial dan Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial memuat peraturan mengenai Jaminan Sosial. Namun saat ini Jamsostek merupakan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang telah beralih pada

tanggal 1 Januari 2014.¹⁹ BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.²⁰

BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud berfungsi menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan pensiun, dan jaminan hari tua.²¹

i. Hak Penempatan Kerja

Dalam Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan mampu memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.

j. Hak membentuk organisasi serikat kerja

Dalam Pasal 104 Ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa, setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh.

¹⁹ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Pasal 62 Ayat (1)

²⁰ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Pasal 1 Ayat (1)

²¹ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Pasal 9 Ayat (2)

k. Hak Mogok Kerja

Dalam Pasal 137 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

Selain mengatur mengenai hak-hak yang harus didapatkan dari pekerja/buruh, Undang-Undang Ketenagakerjaan juga mengatur mengenai kewajiban yang harus dipenuhi oleh pekerja/buruh, yaitu:

- a. Pasal 102 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bahwa dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan ketrampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- b. Pasal 126 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bahwa pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.

- c. Pasal 126 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bahwa pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada pekerja/buruh.
- d. Pasal 136 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.
- e. Pasal 140 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bahwa sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.

2) Hak Dan Kewajiban Pengusaha

Hak-hak tersebut antara lain adalah sebagai berikut :

- a. Pengusaha berhak atas sepenuhnya atas hasil kerja pekerjanya.
- b. Pengusaha berhak atas ditaatinya aturan kerja oleh pekerja, termasuk pemberian sanksi.
- c. Berhak atas perlakuan yang hormat dari pekerja.
- d. Berhak melaksanakan tata tertib kerja yang telah dibuat oleh Perusahaan.

Jika perusahaan telah mendapatkan semua haknya dari karyawan, maka ia kini wajib memenuhi hak-hak yang dimiliki oleh karyawannya sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003, kewajibannya diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Kewajiban membayar upah pekerja pada saat istirahat/libur pada hari libur resmi.
- b. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh (Pasal 79 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).
- c. Memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya (Pasal 80 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).
- d. Wajib melaksanakan waktu kerja (Pasal 77 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Waktu kerja sebagaimana dimaksud yaitu 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dalam 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.²²

²² Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 77 Ayat (2).

- e. Wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen Perusahaan (Pasal 87 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).
- f. Wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan (Pasal 100 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Penyediaan kesejahteraan sebagaimana dimaksud dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan Perusahaan (Pasal 100 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).
- g. Wajib mengikutsertakan pekerja di dalam program jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
- h. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan Perusahaan (Pasal 108 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Kewajiban membuat peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud tidak berlaku bagi Perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.

b. Hak dan Kewajiban Pekerja Dengan Pengusaha Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2017 Tentang Jasa Konstruksi

Dalam Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang 2 Tahun 2017 Tentang Jasa Konstruksi menyebutkan bahwa jasa Konstruksi adalah layanan jasa konsultasi konstruksi dan/atau pekerjaan konstruksi.²³

1. Hak Dan Kewajiban Pekerja

Hak Pekerja :

a. Hak Menerima Upah Yang Adil

Pekerja berhak menerima upah yang adil dan mendapat jaminan pembayaran sesuai perjanjian kerja yang tertuang dalam kontrak kerja. Dalam Pasal 73 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2017 menyebutkan bahwa :²⁴

1. Setiap tenaga kerja konstruksi yang memiliki sertifikasi kompetensi kerja berhak atas imbalan yang layak atas layanan jasa yang diberikan.
2. Imbalan yang layak sebagaimana dimaksud diberikan dalam bentuk upah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kewajiban Pekerja:

a. Wajib Memiliki Seritfikasi Kompetensi Kerja

Dalam Pasal 70 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2017 Tentang Jasa Konstruksi yang berbunyi setiap tenaga kerja

²³ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2017 Tentang Jasa Konstruksi Pasal 1 Ayat (1)

²⁴ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2017 Tentang Jasa Konstruksi Pasal 73 Ayat (1)

konstruksi yang bekerja di bidang jasa konstruksi wajib memiliki Sertifikasi Kompetensi Kerja.

Sertifikasi Kompetensi Kerja merupakan bukti bahwa yang bersangkutan adalah tenaga kerja yang kompeten untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang kompetensinya, kompetensi yang diatur berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2017 terdiri dari atas jenjang kualifikasi kompetensi sebagai Tenaga Operator, Tenaga Analis/Teknisi, dan Tenaga Ahli.

2. Hak dan Kewajiban Pengusaha

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2017 Tentang Jasa Konstruksi mengatur beberapa hak dan kewajiban pengusaha/penyedia jasa. Hak dan kewajiban tersebut tertuang dalam kontrak kerja. Dalam Pasal 47 Ayat (1), Kontrak kerja konstruksi paling sedikit harus mencakup uraian mengenai :²⁵

- a. Para pihak, memuat secara jelas identitas para pihak.
- b. Rumusan pekerjaan, memuat uraian yang jelas dan rinci tentang lingkup kerja, nilai pekerjaan, harga satuan, lumpsum, dan Batasan waktu pelaksanaan.
- c. Masa pertanggung, memuat tentang jangka waktu pelaksanaan dan pemeliharaan yang menjadi tanggung jawab penyedia jasa.
- d. Hak dan kewajiban yang setara, memuat hak Pengguna Jasa untuk memperoleh hasil Jasa Konstruksi dan kewajibannya untuk memenuhi ketentuan yang diperjanjikan, serta hak Penyedia Jasa untuk memperoleh informasi dan imbalan jasa serta kewajibannya melaksanakan layanan Jasa Konstruksi.

²⁵ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2017 Tentang Jasa Konstruksi
Pasal 47 Ayat 1

- e. Penggunaan tenaga kerja konstruksi, memuat kewajiban mempekerjakan tenaga kerja konstruksi bersertifikat.
- f. Cara pembayaran, memuat ketentuan tentang kewajiban Pengguna Jasa dalam melakukan pembayaran hasil layanan Jasa Konstruksi, termasuk di dalamnya jaminan atas pembayaran.
- g. Wanprestasi, memuat ketentuan tentang tanggung jawab dalam hal salah satu pihak tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana diperjanjikan.
- h. Penyelesaian perselisihan, memuat ketentuan tentang tata cara penyelesaian perselisihan akibat ketidaksepakatan.
- i. Pemutusan Kontrak Kerja Konstruksi, memuat ketentuan tentang pemutusan Kontrak Kerja Konstruksi yang timbul akibat tidak dapat dipenuhinya kewajiban salah satu pihak.
- j. Keadaan memaksa, memuat ketentuan tentang kejadian yang timbul di luar kemauan dan kemampuan para pihak yang menimbulkan kerugian bagi salah satu pihak.
- k. Kegagalan Bangunan, memuat ketentuan tentang kewajiban Penyedia Jasa dan/atau Pengguna Jasa atas Kegagalan Bangunan dan jangka waktu pertanggungjawaban Kegagalan Bangunan.
- l. Pelindungan pekerja, memuat ketentuan tentang kewajiban para pihak dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja serta jaminan sosial.
- m. Pelindungan terhadap pihak ketiga selain para pihak dan pekerja, memuat kewajiban para pihak dalam hal terjadi suatu peristiwa yang menimbulkan kerugian atau menyebabkan kecelakaan dan/atau kematian.
- n. Aspek lingkungan, memuat kewajiban para pihak dalam pemenuhan ketentuan tentang lingkungan.
- o. Jaminan atas risiko yang timbul dan tanggung jawab hukum kepada pihak lain dalam pelaksanaan Pekerjaan Konstruksi atau akibat dari Kegagalan Bangunan.
- p. Pilihan penyelesaian sengketa konstruksi.

C. Tinjauan Umum Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

a) Tentang Keselamatan Kerja

Keselamatan tempat kerja dan lingkungan, keselamatan mesin, pesawat terbang, peralatan, material, dan proses, serta prosedur kerja,

semuanya dianggap sebagai aspek keselamatan kerja. Keselamatan kerja berlaku pada semua tempat kerja, baik di darat, di permukaan air, maupun di udara. Pekerja tersebut tersebar di semua sektor perekonomian, seperti industry, pertanian, pertambangan, transportasi, jasa, pekerjaan umum, dan lain-lain.²⁶

Keselamatan kerja bertujuan sebagai berikut :

1. Melindungi hak pekerja atas keselamatan, bekerja untuk kesejahteraan dan meningkatkan produksi dan produktivitas Nasional.
2. Menjamin keselamatan semua orang di tempat kerja.
3. Sumber produksi dilestarikan dan digunakan dengan aman dan efisien.

Upaya keselamatan kerja dilaksanakan untuk melindungi keselamatan pekerja/karyawan demi produktivitas yang optimal. Perlindungan ini sesuai dengan semua undang-undang dan peraturan terkait. Untuk menciptakan keamanan kerja, pemerintah bertujuan untuk mengembangkan standar kehidupan kerja. Dalam hal standar bangunan, hal ini mencakup pentingnya perumusan, penerapan, dan pemantauan standar.²⁷

Tiga unsur tempat kerja, yaitu :

1. keberadaan suatu perusahaan, baik perusahaan ekonomi maupun sosial.
2. Ada sumber bahaya.

²⁶ Suma'mur P.K., *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan* (Jakarta : PT. Gunung Agung, 1981) hal. 1

²⁷ Lalu Husni, *Penagntar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta : Rajawali Pers, 2015), hal. 133

3. Ada tenaga kerja yang bekerja di dalamnya baik terus menerus maupun hanya sesekali saja.²⁸

Sedangkan, yang bertanggung jawab atas keselamatan di tempat kerja adalah pimpinan atau pengurus tempat kerja/perusahaan atau pengusaha.²⁹

b) Tentang Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja adalah upaya untuk menjaga semua pekerja dalam kondisi kesehatan fisik, mental, dan sosial yang terbaik. mencegah masalah kesehatan yang disebabkan oleh kondisi kerja, melindungi karyawan dari risiko kesehatan kerja, dan menyiapkan serta memelihara ruang kerja yang sesuai dengan kebutuhan fisik dan mental setiap karyawan. Dapat disimpulkan bahwa pekerjaan disesuaikan dengan orangnya dan pekerjaan masing-masing orang.³⁰

Tiga tujuan yang menjadi fokus utama kesehatan kerja, yaitu :

1. Untuk menunjang dan meningkatkan kesehatan dan kapasitas kerja pekerja.
2. Perbaiki kondisi kerja dan lingkungan kerja ke arah dukungan keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Pengembangan organisasi kerja dan budaya kerja ke arah dukungan keselamatan dan kesehatan kerja.
4. Meningkatkan kondisi sosial yang positif dan kelancaran operasional serta meningkatkan produktivitas Perusahaan.

Berikut penanggung jawab pengendalian kesehatan kerja :

1. Pengendalian keselamatan dan kesehatan kerja pegawai.
2. Ahli keselamatan kerja.
3. Pengawas ketenagakerjaan terpadu (umum dan ahli).

²⁸ Sendjun Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2001), hal. 83

²⁹ Lalu Husni, *Op., Cit.*, hal. 135

³⁰ L. Meily Kurniawidjaja, *Teori dan Aplikasi Kesehatan Kerja* (Jakarta : Universitas Indonesia, 2010), hal. 73

Dokter yang ditunjuk oleh pimpinan tempat kerja/perusahaan dan disetujui oleh departemen tenaga kerja berhak melakukan pemeriksaan kesehatan terhadap pekerja.³¹

Dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan Pasal 99 Ayat (1) disebutkan bahwa Kesehatan Kerja ditujukan untuk melindungi pekerja dan orang lain yang ada di tempat kerja agar hidup sehat dan terbebas dari gangguan kesehatan serta pengaruh buruk yang diakibatkan oleh pekerjaan.³² Selanjutnya disebutkan bahwa pemberi kerja wajib menjamin kesehatan pekerja melalui Upaya promotif, preventif, kuratif, rehabilitas, dan paliatif serta wajib menanggung seluruh biaya pemeliharaan kesehatan pekerjanya.³³

2. Bentuk-Bentuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) menjelaskan keselamatan dan kesehatan kerja yang selanjutnya disingkat K3 adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

³¹ Sendjun Manulang , *Op., Cit.*, hal. 91

³² Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan Pasal 99 Ayat (1)

³³ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan Pasal 100 Ayat (1)

Bentuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) meliputi :³⁴

- a. Penyediaan alat pelindung diri (APD) di tempat kerja.
- b. Memberikan petunjuk penggunaan alat atau tanda bahaya.
- c. Aturan pembagian tugas dan tanggung jawab.
- d. Menjamin tempat kerja yang aman dan memenuhi standar persyaratan lingkungan kerja (SSLK). Misalnya, tempat kerja steril dari debu kotoran, asap rokok, uap gas, radiasi, getaran mesin dan peralatan, kebisingan, terlindungi dari arus listrik, ada pencahayaan yang cukup, terdapat ventilasi dan sirkulasi udara yang seimbang, dan Anda memiliki perintah kerja atau aturan perilaku di tempat kerja.
- e. Memberikan dukungan kesehatan fisik dan mental di tempat kerja.
- f. Penyediaan sarana dan prasarana yang lengkap di tempat kerja.
- g. Sadar untuk menjaga keselamatan dan kesehatan kerja.

K3 merupakan wujud kesehatan dan keselamatan kerja bagi karyawan serta perlindungan sumber daya produksi perusahaan. Berdasarkan Undang-Undang Keselamatan Kerja Nomor 1 Tahun 1970, K3 bertujuan untuk mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja, melindungi sumber daya produksi untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas mengenai mesin, peralatan, pondasi tempat kerja dan lingkungan kerja. Hal ini tentunya sangat penting, karena kesehatan karyawan yang buruk akan menyebabkan rendahnya prestasi/hasil dan motivasi kerja.

³⁴ <https://jls-konsultan.com/k-3-keselamatan-dan-kesehatan-kerja/> diakses tanggal 23 November 2023

3. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja (SMK3)

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan SMK3 Pasal 1 Ayat (1) Sebagai bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan, Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) mengendalikan bahaya yang terkait dengan aktivitas kerja untuk mewujudkan tempat kerja yang aman, efektif, dan produktif.³⁵

Dasar hukum Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) salah satunya terdapat pada Pasal 87 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang berisi :

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

Selanjutnya Peraturan Pemerintah yang dimaksud yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang terdiri dari : Pasal 1,2,5. Untuk sanksi dalam SMK3, terdapat Sanksi Administratif yang tertera pada Pasal 190 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang

³⁵ Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan SMK3 Pasal 1 Ayat (1)

berisi pelanggaran Pasal 87 dikenakan sanksi administratif berupa : teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara, Sebagian, atau seluruh alat produksi, dan pencabutan ijin.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan SMK3 Pasal 2, Penerapann SMK3 bertujuan untuk :³⁶

- a. Meningkatkan efektifitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang terencana, terukur, terstruktur, dan terintegrasi.
- b. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja adan penyakit akibat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, pekerja/buruh, dan/atau serikat pekerja/buruh.
- c. Menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan efisien untuk mendorong produktivitas.

³⁶ Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan SMK3 Pasal 2

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Normatif-Empiris. Penelitian Normatif (hukum dilihat sebagai norma atau *das sollen*), karena dalam membahas permasalahan penelitian ini menggunakan bahan-bahan hukum (baik hukum yang tertulis maupun hukum yang tidak tertulis atau baik bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder). Penelitian empiris merupakan suatu metode penelitian hukum yang bertujuan untuk melihat hukum secara nyata dan cara kerjanya di masyarakat. Dapat dikatakan bahwa kajian hukum diambil dari fakta-fakta yang terdapat di masyarakat³⁷

B. Pendekatan Penelitian

Adapun metode pendekatan yang dipergunakan di dalam penelitian ini adalah :

1. Pendekatan Peraturan Perundang-Undangan (*Statue Approach*)

Yaitu dengan mengkaji peraturan perundang-undangan terkait permasalahan hukum yang diangkat. Peraturan perundang-undangan

³⁷ Muhammad Syahrums, S.T., *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum: Kajian Penelitian Normatif, Empiris, Penulisan Proposal, Laporan Skripsi dan Tesis*. (CV. Dotplus Publisher, 2022), hal. 4

dilaksanakan dalam rangka penelitian hukum yang dilakukan untuk tujuan praktis dan penelitian hukum yang dilakukan untuk tujuan akademi.³⁸

2. Pendekatan Sosiologis (*Sociology Approach*)

Pendekatan sosiologi adalah ilmu yang mempelajari keadaan nyata masyarakat atau lingkungan masyarakat, dengan tujuan untuk mencari tahu fakta-faktanya, yang kemudian mengarah pada identifikasi masalah dan akhirnya pada pemecahan masalah tersebut.³⁹

C. Jenis dan Sumber Bahan Hukum/Data

1. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum yang sumbernya berasal dari peraturan perundang-undangan ataupun hukum positif Indonesia, yaitu :

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan yang memberikan pedoman dan penjelasan terhadap bahan hukum primer, seperti usulan peraturan perundang-undangan, hasil penelitian, dan pendapat ahli hukum

³⁸ Dyah Ochtorina Susanti dan A'an Efendi, *Penelitian Hukum (Legal Research)*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014, hal. 110

³⁹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta : UI Press, 1986), hal. 10

c. Bahan Hukum Tersier

Yaitu bahan-bahan yang memberikan petunjuk dan penjelasan mengenai bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus (hukum), ensiklopedia.⁴⁰

2. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dari informan yaitu CV. Oqki Putra. Wawancara tersebut ditunjukkan untuk mengetahui bagaimana perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh CV. Oqki Putra Kabupaten Dompus.

2. Data Sekunder

Yakni informasi yang diperoleh dari dokumen resmi, buku, hasil penelitian berupa laporan, dan lain-lain..⁴¹

D. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Oqki Putra yang beralamat di Dusun Katua, Desa Katua, Kecamatan Dompus, Kabupaten Dompus, Provinsi Nusa Tenggara Barat

E. Teknik dan Alat Pengumpulan Bahan Hukum/Data

1. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Studi kepustakaan dapat diartikan sebagai arah mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis, seperti arsip-arsip dan termasuk juga buku-

⁴⁰ Amiruddin, dan Zainal Asikin, *Op., Cit.*, hal. 32

⁴¹ Amiruddin, dan Zainal Asikin, *Op., Cit.*, hal. 31

buku tentang pendapat, teori, dalil atau hukum-hukum dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah penelitian. Dokumentasi dilakukan dengan cara membuat ringkasan, abstrak, dan catatan kaki.

2. Teknik Pengumpulan Data.

a. Observasi

Observasi merupakan kegiatan yang menggunakan panca indera, meliputi penglihatan, penciuman, dan pendengaran, untuk memperoleh informasi yang diperlukan untuk memecahkan masalah penelitian. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran riil suatu peristiwa atau kejadian untuk menjawab pertanyaan penelitian.

b. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan tujuan tertentu antara dua pihak, pewawancara dan orang yang diwawancarai yang menjawab pertanyaan.

c. Dokumentasi

Pengumpulan data dilakukan melalui pemeriksaan langsung terhadap sumber dokumentasi terkait. Dengan kata lain, dokumentasi adalah pengumpulan data melalui dokumen tertulis dan media elektronik.

F. Analisa Bahan Hukum/Data

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif yaitu suatu analisis hukum yang didasarkan pada bahan-bahan kepustakaan dan hasil wawancara dengan responden atau informan, kemudian dianalisis untuk

memperoleh data-data yang sesuai dengan data yang dibutuhkan dan disajikan berupa rangkaian kata-kata atau kalimat. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menyusun gambaran atau potret suatu permasalahan tentang pola dan problematika. Menyusun informasi yang diperoleh dari temuan penelitian lapangan melalui wawancara dan tinjauan pustaka. Tidak hanya wawancara saja, akan tetapi hasil dari wawancara (praktek lapangan) penulis kaitkan dengan referensi-referensi baik dari buku-buku maupun Undang-Undang. Sehingga hasil dapat dijadikan pedoman dalam pemecahan permasalahan.

Setelah bahan hukum dan data danalisis, kemudian ditarik kesimpulan dengan metode deduktif yaitu suatu penarikan kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum ke hal yang bersifat khusus.

