

SKRIPSI

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA
DIBIDANG KESELAMATAN KERJA DI PT. PRIMA KARYA
MANUNGGAL**

Disusun dan diajukan oleh

AZHARY AGUSSALIM

B121 15 505



PROGRAM STUDI HUKUM ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2022

HALAMAN JUDUL

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA DIBIDANG
KESELAMATAN KERJA DI PT. PRIMA KARYA MANUNGGAL**

Disusun dan diajukan oleh

AZHARY AGUSSALIM

B121 15 505

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Tugas Akhir dalam Rangka Penyelesaian
Studi Sarjana Dalam Bidang Hukum Administrasi Negara
Program Studi Hukum Administrasi Negara**

PROGRAM STUDI HUKUM ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS HASANUDDIN

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA DIBIDANG
KESELAMATAN KERJA DI PT. PRIMA KARYA MANUNGGAL**

Disusun dan diajukan oleh

Azhary Agussalim

B12115505

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Sarjana Program Studi
Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin
pada hari Kamis, 3 Februari 2022
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan.

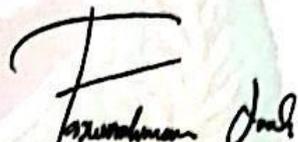
Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping



Prof. Dr. Abdul Razak, S.H., MH.
NIP: 195710291983031002



Falurrahman Jurdi, S.H., MH.
NIP: 198407132015041003

Ketua Program Studi

Sarjana Hukum Administrasi Negara



Dr. Muhammad Irfan Arisaputra, S.H., M.Kn.
NIP: 198408182010121005

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Diterangkan bahwa proposal penelitian dari:

Nama : Azhary Agussalim
Nomor Pokok : B121 15 505
Program Studi : Hukum Administrasi Negara
Judul : Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja
Dibidang Keselamatan Kerja di PT. Prima Karya
Manunggal

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam ujian skripsi.

Makassar, 2 Desember 2021

Pembimbing I

Pembimbing II



Prof. Dr. Abdul Razak, S.H., M.H.

NIP. 19571029 198303 1 002



Fajlurrahman Jurdi, S.H., M.H.

NIP. 19840713 201504 1 003



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS HUKUM

Jln. Perintis Kemerdekaan KM.10 Kota Makassar 90245, Propinsi Sulawesi Selatan
Telp : (0411) 587219,546686, Website: <https://lawfaculty.unhas.ac.id>

PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN SKRIPSI

Diterangkan bahwa skripsi mahasiswa :

Nama : AZHARY AGUSSALIM
N I M : B12115505
Program Studi : Hukum Administrasi Negara
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Dibidang
Keselamatan Kerja di PT. Prima Karya Manunggal

Memenuhi syarat untuk diajukan dalam ujian skripsi sebagai ujian akhir program studi.

Makassar, Februari 2022

a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik, Riset
dan Inovasi



Prof. Dr. Hamzah Halim SH.,M.H.,M.A.P.
N.P. 19731231199903 1 003

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Azhary Agussalim
Nomor Mahasiswa : B121 15 505
Jenjang Pendidikan : S1
Program Studi : Hukum Administrasi Negara

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Dibidang Keselamatan Kerja di PT. Prima Karya Manunggal”** adalah BENAR merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pemikiran orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebahagian atau keseluruhan isi skripsi ini hasil karya orang lain atau dikutip tanpa menyebut sumbernya, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, Februari 2022



Handwritten signature of Azhary Agussalim.

AZHARY AGUSSALIM

ABSTRAK

AZHARY AGUSSALIM (B12115505) dengan judul skripsi "*Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Dibidang Keselamatan Kerja di PT. Prima Karya Manunggal*" di bawah bimbingan (Abdul Razak) selaku pembimbing I dan (Fajlurrahman Jurdi) selaku pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak pekerja dibidang keselamatan kerja pada PT. Prima Karya Manunggal serta akibat hukum jika hak pekerja dibidang keselamatan kerja tidak terpenuhi.

Penelitian ini dilaksanakan PT. Prima Karya Manunggal. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian Empiris. Penelitian ini dilakukan dengan mewawancarai langsung dengan narasumber baik dari pihak PT. Prima Karya Manunggal maupun terhadap pekerja. Pendekatan kedua adalah dengan memaparkan berbagai hasil wawancara secara deskriptif.

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh penulis bahwa di PT. Prima Karya Manunggal belum optimal dalam pemenuhan hak pekerja dalam bidang keselamatan kerja karena belum memenuhi standar sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Salah satunya yakni belum berjalannya manajemen Alat Pelindung Diri dan pelatihan keselamatan kerja kepada para pekerja secara menyeluruh. Dengan demikian akibat hukum yang ditimbulkan jika tidak terpenuhinya hak keselamatan kerja karyawan di PT. Prima Karya Manunggal maka dapat diberikan sanksi berupa teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha sampai dengan pencabutan izin.

Kata Kunci: Hak Pekerja, Keselamatan Kerja, Alat Pelindung Diri.

ABSTRACT

AZHARY AGUSSALIM (B12115505) with title "*Legal Protection of Workers' Rights in The Field of Work Safety at PT. Prima Karya Manunggal*" under the guidance of Abdul Razak as the first counselor and Fajlurrahman Jurdi as the second counselor.

The aims of this research to find out and understand the implimantation of legal protection for workers' rights, especially work safety at PT. Prima Karya Manunggal and the legal consequences of workers' rights on work safety are not fulfilled.

This research was conducted at PT. Prima Karya Manunggal. The metod in this research was empirical research. This research was conducted by direct interviews with sources both from PT. Prima Karya Manunggal and workers. The second approach is to describe various interview results descriptively.

The findings revealed of this research was conducted by the author PT. Prima Karya Manunggal has not been optimal in fulfilling the rights of workers in the field of work safety and has not met the standards according to the regulation due to the prevailling laws and regulation. One of the facts that the lack of comprehensive management of Personal Protective Equipment and work safety training for workers. Thus, as a legal consequence if the employees' safety rights are not fulfilled at PT. Prima Karya Manunggal, then sanction can be given in the form of exhortations, warnings, bussiness activities up to permits.

Keyword: Workers' Rights, Work Safety, Personal Protective Equipment

KATA PENGANTAR



Assalamua'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah Rabbil 'Alamin, segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam atas segala limpahan rahmat, hidayah dan karunianya yang senantiasa memberi kesehatan dan membimbing langkah penulis agar mampu menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul **“Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Dibidang Keselamatan Kerja di PT. Prima Karya Manunggal”** sebagai salah satu syarat tugas akhir pada jenjang studi Strata Satu (S1) di Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.

Salam dan shalawat kepada Rasulullah Muhammad S.A.W. yang selalu menjadi teladan agar setiap langkah dan perbuatan kita selalu berada di jalan kebenaran dan bernilai ibadah di sisi Allah SWT. Semoga semua hal yang penulis lakukan berkaitan dengan skripsi ini juga bernilai ibadah di sisi-Nya.

Segegap kemampuan penulis telah dicurahkan dalam penyusunan tugas akhir ini. Namun demikian, penulis sangat menyadari bahwa kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Sebagai makhluk ciptaannya, penulis memiliki banyak keterbatasan. Oleh karena itu, segala bentuk

saran dan kritik senantiasa penulis harapkan agar kedepannya tulisan ini menjadi lebih baik.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang tiada terhingganya kepada kedua orang tua penulis, Ayahanda Agussalim dan Ibunda Rosniah yang senantiasa merawat, mendidik, dan memotivasi penulis dengan penuh kasih sayang.

Pada kesempatan ini, penulis dengan segala kerendahan hati menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc. selaku Rektor Universitas Hasanuddin beserta staf dan jajarannya.
2. Ibu Prof. Dr. Farida Patitingi, S.H.,M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, Bapak Prof. Dr. Hamzah Halim, S.H.,M.H. selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, Bapak Dr. Syamsuddin Muchtar, S.H.,M.H. selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin dan Bapak Dr. Muh. Hasrul, S.H.,M.H. selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.
3. Bapak Prof. Dr. Abdul Razak, S.H.,M.H. selaku pembimbing I ditengah kesibukan dan aktivitas beliau senantiasa bersedia membimbing dan memotivasi penulis dalam penyusunan skripsi ini, Bapak Fajlurrahman Jurdi, S.H.,M.H. selaku pembimbing II yang senantiasa menyempatkan waktu dan penuh kesabaran dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.
4. Bapak Prof. Dr. Syamsul Bachri, S.H.,MS dan Ibu Ariani Arifin

S.H.,M.H. atas segala saran dan masukannya yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.

5. Segenap Dosen di Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin yang telah membimbing dan memberikan pengetahuan, nasehat serta motivasi kepada penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.
6. Staf Akademik Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin atas bantuannya dalam melayani segala kebutuhan penulis selama perkuliahan hingga penyusunan Skripsi ini.
7. Pengelola Perpustakaan baik Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin maupun Perpustakaan Pusat Universitas Hasanuddin. Terima kasih atas waktu dan tempat selama penelitian berlangsung sebagai penunjang skripsi penulis.
8. PT. Prima Karya Manunggal terima kasih atas kesediaannya guna memfasilitasi penulis dalam melakukan penelitian skripsi ini.
9. Keluarga besar FORMAHAN atas segala bantuan dan pengetahuan yang telah diberikan kepada penulis.
10. Keluarga besar JURIS 2015 atas segala bantuan dan sebagai teman seperjuangan
11. Semua pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, baik di luar lingkup kampus maupun di dalam lingkup kampus yang penulis tidak bisa sebutkan satu per satu.

Semoga segala bantuan amal kebaikan yang telah diberikan

mendapat bantuan yang setimpal dari Allah SWT. Tak ada gading yang tak retak, tak ada manusia yang luput dari kesalahan. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dalam rangka perbaikan skripsi ini.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat di masa yang akan datang bagi semua pihak, khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya. Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

DAFTAR ISI

SAMPUL

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum.....	12
B. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja.....	15
1. Pengertian Tenaga Kerja	15
2. Klasifikasi Tenaga Kerja.....	16
3. Hak Tenaga Kerja	17
4. Perlindungan Tenaga Kerja	19
C. Tinjauan Umum Tentang Keselamatan Kerja	21

D. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecelakaan Kerja.....	23
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
A. Tipe Penelitian	27
B. Lokasi Penelitian	27
C. Populasi dan Sampel	27
D. Jenis dan Sumber Data.....	28
E. Teknik Pengumpulan Data.....	29
F. Teknik Analisis Data.....	29
BAB IV HASIL PENELITIAN	31
A. Gambaran Umum Tentang PT. Prima Karya Manunggal	31
B. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dibidang Keselamatan Kerja di PT. Prima Karya Manunggal.....	33
C. Akibat Hukum Jika Tidak Terpenuhinya Hak-Hak Pekerja Dalam Bidang Keselamatan di PT. Prima Karya Manunggal	48
BAB V PENUTUP	53
A. Kesimpulan	53
B. Saran	53
DAFTAR PUSTAKA	

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hukum dimaknai sebagai seperangkat kaidah atau norma yang tersusun kemudian diintegrasikan menjadi suatu rumusan-rumusan pengetahuan agar mengatur sistematika kehidupan masyarakat menjadi lebih teratur dan terarah. Oleh karena itu, fungsi hukum menjadi *problem solver* jika terjadi kekacauan dalam masyarakat. Selain itu hukum dalam kenyataannya mesti dapat melindungi hak dan kepentingan setiap individu agar mewujudkan tujuan hukum yang secara umum diketahui seperti: ketertiban, keamanan, ketentraman, kesejahteraan, kedamaian, kebenaran dan keadilan.¹

Dalam perkembangan saat ini negara Indonesia sedang mengoptimalkan serangkaian kegiatan-kegiatan pembangunan nasional yang tidak terlepas dari bidang ekonomi maupun bidang lainnya. Maka pemerintah memprioritaskan kebijakan dibidang ekonomi ataupun konstruksi dalam membangun sarana dan prasarana untuk menyokong kebijakan tersebut.

Salah satu bidang yang mendapat sorotan dan perhatian paling banyak yang berkaitan dengan pembangunan sarana dan prasarana adalah bidang industri. Dalam rangka pembangunan nasional ini,

¹ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Kencana, 2008 hlm. 15

tenaga kerja memiliki peranan dan kedudukan yang penting sebagai pelaku pembangunan. Untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja sebagaimana perannya dalam pembangunan nasional, maka diperlukan pembangunan ketenagakerjaan dan juga perlindungan tenaga kerja beserta keluarganya berdasarkan harkat dan martabat kemanusiaan.²

Dalam “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dicantumkan definisi Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Di suatu perusahaan faktor terpenting yang harus ada yakni tenaga kerja, karena tanpanya mesin-mesin teknologi tidak akan berfungsi karena diperlukan operator yang mengendalikan dibawah tangan seorang tenaga kerja.

Seiring dengan perkembangan teknologi di hampir seluruh sektor termasuk sektor industri, maka lebih besar pula resiko kerja yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatan tenaga kerja karena berkaitan dengan mesin, alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya, tempat kerja dan lingkungan serta cara bekerja. Oleh karena itu diperlukan pembinaan, pengarahan dan perlindungan tenaga kerja. Jika

² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm.6

sebuah perusahaan menginginkan hasil sebagaimana yang diinginkan, maka pihak perusahaan harus memperlakukan tenaga kerjanya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Perlindungan tenaga kerja menjadi penting dan wajib untuk dilakukan oleh seluruh perusahaan. Hal ini sesuai yang tercantum pada Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia bahwa setiap warga negara memiliki hak pekerja dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maksud dari pada pasal ini adalah negara menjamin hak setiap warga negara untuk memperoleh perlindungan dalam suatu pekerjaan. Perlindungan dimaksudkan sebagai adanya jaminan perlakuan yang bagi tenaga kerja seperti diskriminasi dalam bentuk apapun agar tercipta kesejahteraan bagi tenaga kerja dan keluarganya. Untuk mewujudkan perlindungan dan kesejahteraan bagi tenaga kerja, maka dibuat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang bertujuan untuk mewujudkan pemerataan tenaga kerja dalam hal ini tanpa adanya diskriminasi dan juga menyediakan tenaga kerja sesuai dengan kesempatan kerja untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja.

Pasal 86 Undang-Undang Cipta Kerja dicantumkan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak untuk mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan moral serta perlakuan

yang sesuai harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Untuk itu agar produktivitas kerja tetap terjaga serta kesehatan dan keselamatan buruh terjamin, maka dilakukan perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan Pasal 88 UU No. 11 Tahun 2020 mengatur bahwa setiap pekerja ataupun buruh berhak memperoleh upah dalam setiap terjadi hubungan kerja ataupun berakhirnya hubungan kerja yang sama nilainya, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada nyatanya terbentuk sebuah tindakan hukum yang disebut dengan hubungan kerja di dalamnya mengikat perjanjian kerja. Adapun upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja diantaranya yaitu dengan memperbaiki sistem pengupahan, jaminan sosial dan tingkat kesejahteraan para tenaga kerja.

Kehadiran hak jaminan sosial memang semestinya menjadi hal prioritas mengingat keselamatan dan kesehatan merupakan seperangkat hak manusia mengingat waktu hidupnya juga yang tergolong sementara. Seperti yang dikemukakan oleh Zaeni Asyhadie bahwa kehidupan manusia diibaratkan sebuah magnet yang terdiri atas kutub selatan dan kutub utara dimana hal tersebut kondisi manusia berada dalam suatu bentuk ketidakpastian.³ Dalam kondisi sosial sendiri bahwa untuk melangsungkan proses hidup ini maka masyarakat akan menghabiskan banyak waktunya dengan bekerja. Jika berhenti

³ Zaeni Asyhadie, *Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Cet.1, Jakarta : PT. Rajawali, 2008, hlm. 2

bekerja maka segala peristiwa-peristiwa dapat menjadi salah satu faktor misalkan, adanya kecelakaan kerja, terbatasnya tenaga karena terlampaui usia maka tentu penanggulangan tersebut memerlukan suatu sistem yang teratur dan terencana.

Dengan hadirnya perlindungan bagi para tenaga kerja tentu dimaksudkan untuk perlindungan keselamatan bagi pekerja saat menunaikan tugas. Oleh karenanya jika suatu saat terjadi kecelakaan kerja para tenaga kerja tidak lagi khawatir berlebihan karena telah adanya sistem berupa jaminan sosial yang siap untuk menanggulangi atau bagaimana tata cara pengganti kerugian. Berdasarkan hasil penelitian Tim Visi Yusticia bahwa “yang dimaksudkan dengan kecelakaan kerja adalah kejadian yang berlangsung selama masih ada dalam hubungan kerja, seperti kecelakaan saat perjalanan dari rumah menuju tempat kerja dan juga tenaga kerja yang sakit diakibatkan oleh lingkungan kerja.”⁴ Pada umumnya kecelakaan kerja itu tidak terjadi hanya karena disebabkan oleh mesin yang berbahaya, namun seringkali juga kecelakaan disebabkan oleh kesalahan dari tenaga kerja itu sendiri karena kurang berhati-hati dan kurang keahlian atau biasa disebut dengan istilah *human error*.

Terkait dengan sistem ketenagakerjaan dan sumber daya manusia adalah hal yang tidak terpisahkan dengan keselamatan dan kesehatan kerja. Dalam meningkatkan jaminan sosial tentu hal yang

⁴Tim Visi Yusticia, 2014, *Memperoleh Jaminan Sosial Dari BPJS*, cetakan ke-1, Tran Media Pustaka; Jakarta, hal. 8

perlu ditingkatkan adalah mutu dari keselamatan dan kesehatan kerja terutama yang terdampak atas keberlanjutan produktivitas kinerja. Maka daripada itu keselamatan dan kesehatan kerja bukan hanya berbicara soal kewajiban yang semestinya diperhatikan oleh para tenaga kerja akan tetapi hal yang dipenuhi oleh sebuah sistem dalam pekerjaan.⁵

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengatur berbagai hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan yang meliputi perlindungan tenaga kerja atau buruh penyandang cacat, anak, pekerja perempuan, waktu kerja, cuti serta keselamatan dan kesehatan kerja. Agar upaya keselamatan kerja terselenggara dengan baik, maka setiap perusahaan wajib melindungi pekerjanya dengan menerapkan sistem manajemen keselamatan kerja perusahaan.

Untuk menciptakan tempat kerja yang aman dan sehat, maka diperlukan prosedur kesehatan dan keselamatan kerja agar dapat mengurangi tingkat kecelakaan kerja dan penyakit yang diakibatkan oleh lingkungan kerja sehingga produktivitas kerja tetap terjaga. Dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja telah diterangkan bahwa semakin pesatnya perkembangan teknologi termasuk dalam bidang industri, mekanisme, dan

⁵ <http://digilib.its.ac.id/public/ITS-Undergraduate-8937-6507040611-Chapter1.pdf>

dikutip pada tanggal 19 September 2020 Pukul 19.26 WITA

modernisasi, maka akan terjadi peningkatan intensitas kerja operasional para pekerja, mesin-mesin dan alat-alat perusahaan. Namun, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan lebih rinci seperti bahan-bahan yang mengandung racun, tata kerja di dalam perusahaan, keterampilan pekerja dan pengetahuan pekerja tentang bahaya yang akan terjadi. Oleh karena itu diperlukan pengetahuan dan keterampilan mengenai keselamatan kerja secara tepat. Seperti yang dikemukakan oleh A.Khakim bahwa:⁶

“Perlindungan kerja terbagi menjadi tiga jenis, yaitu perlindungan ekonomis, perlindungan sosial dan perlindungan teknis. Perlindungan ekonomis adalah terpenuhinya penghasilan yang layak bagi tenaga kerja termasuk kemampuan bekerja sesuai dengan kemampuannya”.

Sebagaimana tertuang dalam Pasal 18 UU No. 13 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah dalam UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bahwa:

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

Yang dimaksudkan dari perlindungan tenaga kerja adanya bentuk jaminan dalam kesehatan dan keselamatan kerja. Jaminan kesehatan dan jaminan keselamatan kerja dapat berupa asuransi yang

⁶A. Khakim. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Cetakan Pertama, Edisi III. Bandung : Citra Aditya Bakti, 2003, hlm. 23

yang ditujukan untuk menjamin kesehatan dan keselamatan kerja para nasabah asuransi yang mengalami gangguan kesehatan dan kecelakaan selama mereka bekerja atau sedang bekerja. Beberapa bentuk jaminan yang akan diterima oleh nasabah asuransi yaitu terjaminnya masa pensiun pekerja melalui Jaminan Hari Tua (JHT), terjaminnya hak-hak pekerja melalui Jaminan Pemeliharaan Pekerjaan (PJK), dan adanya santunan bagi pekerja yang terkena kecelakaan kerja melalui Jaminan Kematian (JK).⁷

PT. Prima Karya Manunggal yang juga berafiliasi dengan PT. Semen Tonasa Pangkep yang memiliki fokus pada bagian seperti *PCC Distributor, Transport, Batching Plant* dan *Ready-Mix*, Kontraktor dan pengembangan Lokakarya, dan Pertambangan. Perusahaan yang telah berdiri sejak 1982 hingga saat ini telah memperluas wilayah menjadi beberapa cabang yang terbentuk yang ada di Makassar, Kendari, Mamuju, Samarinda, Banjarmasin, Ambon dan Bitung.

Berdasarkan penelusuran dan laporan yang dilakukan di lokasi bersama dengan pihak PT. Prima Karya Manunggal (PKM) dalam hal ini bapak Alimuddin S.Sos sekaligus Manager K3 PT. PKM beberapa saat ini telah menyelesaikan proyek seperti Gudang *Trash* pada Juni 2020, Gedung *Habeam* di Proyek *New Port* Makassar dan yang berlangsung kini adalah *Ready-Mix* Konkrit (Beton) Paket B pada mega proyek *New Port* Makassar. Berdasarkan laporan yang

⁷ *Ibid*, hlm 25

didapatkan bahwa jumlah pekerja Per-Juli 2020 terdapat 83 orang dengan masa kontrak empat bulan hingga akhir tahun 2020, dan pada tahun 2021 jumlah pekerja menjadi 35 orang. Dalam proses pelaksanaan pengerjaan ini ditemukan berbagai pelanggaran yang dilakukan oleh para pekerja karena tidak memberlakukan alat perlindungan diri seperti helm, masker dan sepatu ketika waktu kerja. Tentu keadaan ini begitu berbahaya bagi para pekerja ketika adanya beberapa bagian material yang dapat saja membahayakan keselamatan diri mereka akibat reruntuhan yang bisa saja datang dari atas serta dampak kesehatan akibat zat-zat material yang masuk kedalam tubuh apabila tidak menggunakan perlindungan berupa Alat Pelindung Diri (APD) pada saat bekerja.

Adanya resiko kerja yang besar tentu saja dari itu pekerja tetap mesti membutuhkan perhatian besar untuk berhati-hati dalam bekerja. Kecelakaan kerja yang bisa saja datang merupakan resiko bagi para pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Sementara upaya keselamatan bagi para pekerja jika kemudian terjadi kecelakaan kerja menjadi tanggung jawab perusahaan itu sendiri. Maka dari pertimbangan tersebut penulis berinisiatif untuk mengangkat sebuah judul penelitian mengenai ***“Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja di Bidang Keselamatan Kerja di PT. Prima Karya Manunggal”***

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di latar belakang, maka dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja di bidang keselamatan kerja di PT. Prima Karya Manunggal?
2. Bagaimana akibat hukum jika hak-hak di bidang keselamatan kerja di PT. Prima Karya Manunggal yang tidak terpenuhi?

C. Tujuan Penelitian

Untuk menjawab pertanyaan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja di bidang keselamatan kerja di PT. Prima Karya Manunggal.
2. Untuk mengetahui akibat hukum jika hak-hak pekerja di bidang keselamatan kerja di PT. Prima Karya Manunggal tidak terpenuhi.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan

sebagai bahan masukan, penambahan wawasan serta referensi kajian dalam hukum administrasi negara bagi mahasiswa/pelajar fakultas hukum yang melakukan pengkajian sejenis.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi PT. Prima Karya Manunggal agar dapat lebih meningkatkan produktivitas kerja melalui perlindungan hukum terhadap pekerja.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah segala upaya untuk memenuhi hak dan memberikan bantuan dan rasa aman kepada saksi dan korban, perlindungan hukum korban kejahatan yang merupakan bagian dari perlindungan masyarakat yang dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk yaitu dengan pemberian kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum.⁸ Perlindungan hukum yang diberikan kepada subjek hukum ke dalam bentuk perangkat baik yang bersifat *preventif* maupun yang bersifat *represif*, baik yang lisan maupun yang tertulis. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian dan kemanfaatan”.

Berikut beberapa pengertian perlindungan hukum menurut pendapat para ahli, yakni sebagai berikut:

1. Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah mengayomi hak asasi manusia yang diakibatkan oleh orang lain dan memberikan perlindungan hukum kepada masyarakat agar

⁸ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Ui Press. Jakarta, 1984, Hlm 133

memperoleh hak-hak yang diberikan oleh hukum.⁹

2. Philipus M Hadjon, berpendapat bahwa perlindungan hukum adalah melindungi harkat dan martabat setiap orang sesuai dengan hak asasi manusia berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku.¹⁰
3. Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang yang tidak sesuai dengan hukum yang dilakukan oleh penguasa demi untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.¹¹

Perlindungan hukum selalu dikaitkan dengan konsep *Rechtsstaat* atau konsep *Rule of Law* yang dicetuskan oleh Julius Stahl pada abad ke-19. Tercetusnya konsep tersebut merupakan keinginan untuk memberikan pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia.

Konsep *rechtsstaat* menurut Julius Stahl, Negara Hukum adalah terselenggaranya kekuasaan pemerintahan yang berdasarkan pada hukum. Konsep Negara Hukum atau *Rechtsstaat* menurut Julius Stahl mencakup empat elemen, yaitu”:

1. Perlindungan “hak asasi manusia;
2. Pembagian kekuasaan;

⁹ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, Hlm 55

¹⁰ Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya, 1987, Hlm 1-2

¹¹ Setiono, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2004. Hlm 3

3. Pemerintahan berdasarkan Undang-Undang;

4. Peradilan tata usaha Negara".¹²

Pada dasarnya tujuan Negara Hukum adalah untuk memberikan perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindakan pemerintah yang dilandasi oleh dua prinsip negara hukum yaitu:

1. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum kepada rakyat berupa diberikannya kesempatan untuk mengajukan keberatan atau mengemukakan pendapatnya sebelum keputusan pemerintah menjadi bentuk definitif.

2. Perlindungan hukum represif

Perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa yang tetap mengacu dan bersumber pada pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia yang berlandaskan prinsip Negara hukum.¹³

Dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), "Negara menjamin adanya perlindungan hukum bagi setiap warganya tanpa terkecuali, hal ini sesuai dengan yang dicantumkan dalam Pasal 28D Ayat 1 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NKRI 1945), yaitu bahwa" :

¹² Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, Rajawali Pers. Jakarta. 2017. Hlm 3

¹³ Philipus M Hadjon, *Op.Cit.* Hlm 1

“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa perlindungan hukum adalah segala bentuk yang merupakan upaya untuk mengayomi harkat dan martabat masyarakat dalam bidang hukum yang berpegang pada prinsip perlindungan hukum rakyat Indonesia yang bersumber pada Pancasila dan Konsep Negara Hukum.

B. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah salah satu aset berharga yang menentukan operasional perusahaan. Dalam Pasal 1 poin 2 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dicantumkan bahwa tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”. Pengertian yang disebutkan dalam Undang-Undang tersebut telah menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam UU No. 14 Tahun 1960 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa

untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.¹⁴

Sejalan dengan definisi tenaga kerja yang berdasarkan dalam UU No. 13 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana dikutip dari Lalu Husni dalam Payaman J. Simanjuntak bahwa tenaga kerja (*manpower*) adalah seluruh penduduk yang berusia antara 15 sampai 55 tahun yang telah bekerja, sementara bekerja, mencari pekerjaan ataupun melakukan pekerjaan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.¹⁵

2. Klasifikasi Tenaga Kerja

Klasifikasi tenaga kerja adalah pengelompokan tenaga kerja berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, yaitu:¹⁶

- 1) Tenaga kerja adalah seluruh penduduk yang berdasarkan Undang-Undang berusia antara 15 tahun sampai 64 tahun yang dapat bekerja dan sanggup bekerja meskipun tidak ada permintaan kerja.
- 2) Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja yang berdasarkan UU Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003 sebagaimana

¹⁴ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, PT. Raja Grafindo: Jakarta, 2006. Hal. 16

¹⁵ *Ibid*, hal. 17

¹⁶ <http://seputarpengertian.blogspot.com/2018/01/pengertian-tenaga-dan-klasifikasi.html>

Diakses pada tanggal 24 September 2020 pada pukul 20.30 WITA

telah diubah dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan para lansia (lanjut usia), dan anak-anak. ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya: apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain.

3) Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, buruh angkut.

3. Hak Tenaga Kerja

Berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 86 Ayat 1, menyebutkan bahwa:

“setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas (a) keselamatan dan kesehatan kerja; (b) moral dan kesusilaan; dan (c). perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.”

a. Jaminan Sosial dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Setiap karyawan berhak mendapatkan jaminan sosial kecelakaan kerja, kematian, hari tua hingga pemeliharaan kesehatan. Jaminan Sosial ini berupa BPJS. Pemberian BPJS merupakan kewajiban bagi seluruh pemilik perusahaan sebagai bentuk pemenuhan hak kepada karyawan atau pekerjanya.

b. Menerima Upah yang Layak

Hak yang paling mendasar bagi karyawan adalah

perolehan gaji atau upah. Gaji atau upah terkadang menjadi ukuran kesejahteraan sebuah karyawan. Sebagai hal yang penting dan mendasar, pemberian upah diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah pada Pasal 1 Ayat 30 UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dicantumkan bahwa ”:

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah ditentukan.”

c. Hak Memiliki Waktu dan Cuti Kerja yang Sesuai

Hak cuti merupakan kewajiban bagi perusahaan. Perusahaan wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada karyawan. Hak ini diperoleh antara jam kerja paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam.

d. Hak Ikut Serta Dalam Serikat Pekerja/Buruh

Pada Pasal 104 dicantumkan bahwa setiap pekerja/buruh memiliki hak untuk membentuk dan ikut serta menjadi anggota serikat pekerja. Melalui serikat pekerja, para pekerja/buruh dapat menyampaikan aspirasinya.

e. Hak Mendapatkan Pelatihan Kerja

Selain untuk mendapatkan penghasilan tetap, sebagian

orang bekerja untuk meningkatkan dan menambah pengetahuannya. Untuk itu karyawan berhak untuk mengikuti pelatihan kerja sebagaimana yang tertuang pada Pasal 11 UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

f. Hak Karyawan Perempuan

Secara umum hak perempuan seperti libur PMS dan Cuti Hamil tercantum pada Pasal 76 Ayat 2 bahwa perusahaan atau pengusaha dilarang mempekerjakan perempuan hamil yang bisa berbahaya bagi kandungannya dan dirinya sendiri.

Selain itu, pada Pasal 82 Ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003 juga mencantumkan hak cuti keguguran. Selanjutnya pada UU No. 3 Tahun 1992 mengatur tentang hak biaya persalinan yang bisa didapat oleh karyawan. Pada Pasal 83 UU No. 13 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja juga masih membicarakan mengenai hak karyawan perempuan yakni terkait hak menyusui. Terakhir adalah hak cuti menstruasi yang diatur dalam Pasal 81 UU No. 13 Tahun 2003.

4. Perlindungan Tenaga Kerja

Sebagai salah satu unsur terpenting dalam sebuah perusahaan, buruh atau pekerja harus memperoleh perlindungan. Selain perlindungan diperlukan pula jaminan kesehatan dan kenyamanan lingkungan kerja agar dalam melaksanakan

pekerjaan, para karyawan, buruh ataupun pekerja dapat terjamin keselamatannya.

Beberapa cara yang dapat dilakukan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja yaitu pemberian santunan, perlindungan fisik dan sosial ekonomi maupun pemenuhan hak asasi manusia. Secara teoritis dikenal ada tiga perlindungan kerja yaitu:

- a. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk meningkatkan pekerja atau buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga.
- b. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan berupa usaha-usaha untuk menjaga dan melindungi pekerja agar terhindar dari kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh alat-alat kerja atau bahan-bahan yang dikerjakan.
- c. Perlindungan ekonomis, yaitu berupa pemberian penghasilan yang cukup dan sesuai dengan ketentuan kepada buruh guna untuk mencukupi kehidupan sehari-hari bersama keluarganya. Termasuk pekerja atau buruh yang tidak dapat bekerja diluar kehendaknya.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dalam

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah mengatur terkait perlindungan kerja. Tujuan perlindungan kerja adalah untuk menjamin terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara perusahaan dan pekerja tanpa adanya tekanan dari pihak manapun. Oleh karena itu, setiap pengusaha diwajibkan untuk melaksanakan perlindungan kepada karyawannya tanpa terkecuali.

C. Tinjauan Umum Keselamatan Kerja

Ada beberapa hal yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja seperti kesalahan bertindak dan juga keamanan lokasi kerja. Kesehatan dan keselamatan merupakan kesatuan yang tidak dapat dipisahkan agar produksi perusahaan tetap berjalan lancar. Untuk itu, dalam UU. No. 13 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dicantumkan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja agar para pekerja terhindar dari kecelakaan kerja.¹⁷

Keselamatan kerja adalah suatu jenis perlindungan terhadap pekerja atau buruh agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Dikutip dari Zaenadi Asyhadie pada Suma'mur bahwa keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan

¹⁷ Zaeni Asyhadie & Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik Di Indonesia*, Prenada Media Group : Jakarta, 2019. hal. 119

tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Adapun yang menjadi tujuan dari fungsi pelaksanaan keselamatan kerja yaitu :¹⁸

- a. Bagi pekerja atau buruh, jaminan kerja berupa perlindungan keselamatan kerja akan menimbulkan suasana kerja yang tentram sehingga pekerja dapat berfokus pada pekerjaannya tanpa khawatir sewaktu-waktu akan tertimpa kecelakaan lagi.
- b. Bagi pengusaha, adanya aturan terkait keselamatan kerja mengakibatkan pengusaha wajib memberikan jaminan sosial.
- c. Bagi pemerintah dan masyarakat dengan ditaatinya aturan keselamatan kerja, maka apa yang menjadi tujuan pemerintah untuk mensejahterakan tenaga kerja akan tercapai dan seiring dengan akan meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi perusahaan.

Setiap perusahaan wajib memenuhi hak keselamatan kerja yang sesuai dengan standar dan syarat syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Syarat-syarat keselamatan kerja yang dimaksud dalam Pasal 3 Undang-Undang No 1 Tahun 1970 yakni :

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan
- b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran
- c. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan

¹⁸*Opcit*, hal. 121

- d. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya
- e. Memberi pertolongan pada kecelakaan
- f. Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja
- g. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarkan suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran
- h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psychis, peracunan, infeksi dan penularan
- i. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai
- j. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik
- k. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup
- l. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban
- m. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya
- n. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang
- o. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan
- p. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar-muat, perlakuan dan penyimpanan barang
- q. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya
- r. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi

Pada Pasal 1 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dicantumkan bahwa:

“Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat K3 adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.”

D. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Kecelakaan Kerja

4 dari 5 kecelakaan yang terjadi penyebabnya adalah manusia,

karenanya program keselamatan kerja harus banyak memusatkan pada aspek teknisnya. Penyebab kecelakaan kerja sebagai berikut:

1. Perbuatan Manusia

- a) Melaksanakan pekerjaan tanpa wewenang atau yang berwenang gagal mengamankan atau memperingatkan seseorang.
- b) Menjalankan alat-alat mesin di luar batas aman
- c) Menyebabkan alat-alat keselamatan kerja tidak bekerja
- d) Cara angkat, angkut menempatkan barang dan menyimpan yang kurang baik/tidak aman
- e) Memakai sikap/posisi tubuh yang kurang baik atau tidak aman
- f) Bekerja dengan alat/mesin bergerak atau berbahaya
- g) Melakukan tindakan mengacau, menyalahgunakan, melampaui batas.

2. Kondisi Fisik dan Mekanis yang Tidak Aman

- a) Alat pengaman yang kurang/tidak bekerja
- b) Tidak ada pengaman
- c) Adanya kondisi tidak aman
- d) Design yang kurang baik
- e) Pengaturan proses kerja yang berbahaya atau mengandung resiko seperti : badan terlalu berat, jalan yang sempit/tidak teratur.
- f) Penerangan, ventilasi kurang baik
- g) Perencanaan proses kerja kurang/tidak aman

Berdasarkan analisis sebab kecelakaan yang terjadi pada umumnya disebabkan oleh perbuatan yang membahayakan. Adapun perbuatan yang membahayakan itu bersumber dari:¹⁹

- a. Terjatuh
- b. Tertimpa benda tajam
- c. Tertumbuk atau terkena benda-benda
- d. Terjepit oleh benda
- e. Gerakan-gerakan melebihi kemampuan
- f. Pengaruh suhu tinggi
- g. Terkena arus listrik
- h. Kontak dengan bahan-bahan berbahaya

Selain dipengaruhi dari faktor di atas, kecelakaan kerja juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan yang tidak kondusif. Lingkungan kerja adalah semua yang ada disekitar kita baik berupa barang berwujud atau barang tidak berwujud yang berpengaruh terhadap diri seseorang yang ada dilingkungan tersebut. Lingkungan kerja bisa berupa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja sosial.²⁰

Perusahaan perlu menjaga keselamatan pekerja karena tujuan keselamatan kerja itu sebagai berikut :²¹

- a. Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan

¹⁹ Warwick, Safety Training Observation Program, Bahan-Bahan Pendidikan dan Pelatihan Keselamatan Kerja, Jakarta : PT. Toko Gunung agung, 2004. Hlm. 38

²⁰ Nitisemito Alex, *Manajemen Personalia*, Jakarta : Ghalia Indonesia, 2004. Hlm. 109

²¹ Suma'mur P.K, Higiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja

produksi serta produktivitas Nasional.

- b. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja.
- c. Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Pada Pasal 1 Ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.08/MEN/VII/2010 dicantumkan bahwa:

“Alat Pelindung Diri selanjutnya disingkat APD adalah suatu alat yang mempunyai kemampuan untuk melindungi seseorang yang fungsinya mengisolasi sebagian atau seluruh tubuh dari potensi bahaya di tempat kerja.”

Manajemen APD sebagaimana dimaksud pada Ayat (1), meliputi:

- a. identifikasi kebutuhan dan syarat APD;*
- b. pemilihan APD yang sesuai dengan jenis bahaya dan kebutuhan/kenyamanan pekerja/buruh;*
- c. pelatihan;*
- d. penggunaan, perawatan, dan penyimpanan;*
- e. penatalaksanaan pembuangan atau pemusnahan;*
- f. pembinaan;*
- g. inspeksi; dan*
- h. evaluasi dan pelaporan.*