

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia sebagai negara berkembang memiliki berbagai persoalan ketenagakerjaan, yang mana di Indonesia permasalahan ketenagakerjaan merupakan hal yang sangat kompleks dan esensial, ketenagakerjaan merupakan hal yang memang perlu di selesaikan sedemikian rupa sehingga persoalan ketenagakerjaan di Indonesia dapat membantu membangun perekonomian dan kemajuan negara, selain itu juga masalah ketenagakerjaan yang perlu di pecahkan berkaitan dengan hubungan industrial. Hubungan industrial yang dimaksudkan di sini adalah hubungan antara tenaga kerja dengan pemerintah, tenaga kerja dengan organisasi ketenagakerjaan, dan antara tenaga kerja dengan pengusaha. Banyaknya masalah ketenagakerjaan yang tidak pernah tuntas di bahas dan diupayakan jalan keluarnya mengakibatkan tenaga kerja Indonesia sampai saat ini berada pada *bargaining position* yang rendah.¹

Di Indonesia hal yang menjadi sudut pandang saat ini dan kadang terabaikan oleh para pihak baik dari perusahaan ataupun pengusaha maupun pemerintah dan juga dari para pekerjanya, adalah mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, dalam usaha menjaga tingkat produktivitas suatu perusahaan diperlukan suatu cara supaya para karyawan perusahaan tersebut mampu bekerja secara optimal. Hal tersebut tidak lepas dari kondisi perusahaan yang

¹D. Koeshartono dan Shellyana Junaedi, *Hubungan Industrial Kajian konsep dan Permasalahan*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2005, hlm. v.

mampu membuat karyawan merasa aman dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu dengan kondisi lingkungan perusahaan dan pribadi karyawan yang sehat akan meningkatkan produktivitas mereka, karena karyawan merasa kondisi tubuh mereka segar dan mampu untuk melaksanakan pekerjaannya.²

Kesehatan dan keselamatan kerja diperlukan seiring dengan perkembangan industri yang membawa serta penggunaan berbagai alat, mesin, instalasi dan bahan-bahan berbahaya maupun beracun. Penggunaan alat dan bahan yang awalnya bertujuan untuk memudahkan pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaannya kerap justru menimbulkan peningkatan resiko kerja dalam proses penggunaan/pengerjaannya. Risiko yang langsung berakibat bagi pekerja/buruh umumnya adalah risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, yang pada tingkat tertentu dapat menyebabkan putusnya hubungan kerja sehingga kelangsungan pekerjaan/penghidupan pekerja/buruh dan keluarganya tidak lagi dapat di pertahankan. Di sisi lain, terdapat risiko bagi pengusaha berupa kemungkinan terjadinya berbagai kerusakan di lingkungan kerja dalam kaitannya dengan kelangsungan aset dan alat bahan produksi serta timbulnya biaya-biaya kompensasi.³

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan ketentuan perundang-undangan dan memiliki landasan hukum yang wajib dipatuhi semua pihak, baik pekerja, pengusaha atau pihak terkait lainnya. Peraturan perundangan yang menyangkut keselamatan dan kesehatan kerja, beberapa diantaranya

² *Ibid.*, hlm.119.

³ Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 78.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja yang di berlakukan pada tanggal 12 Januari 1970 yang memuat berbagai persyaratan tentang keselamatan kerja. Dalam undang-undang ini di tetapkan mengenai kewajiban pengusaha, kewajiban dan hak tenaga kerja syarat-syarat keselamatan kerja yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Serta di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan salah satunya memuat tentang keselamatan kerja, yaitu pada Pasal 86 menyebutkan bahwa setiap organisasi wajib menerapkan upaya keselamatan dan kesehatan kerja untuk melindungi keselamatan tenaga kerja.⁴

Adapun syarat-syarat penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yang tertuang di dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, Pada pasal tersebut disebutkan 18 (delapan belas) syarat penerapan keselamatan kerja di tempat kerja di antaranya bertujuan sebagai berikut:⁵

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja.
2. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
3. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
4. Memberi jalur evakuasi keadaan darurat.
5. Memberi pertolongan pada kecelakaan kerja.
6. Memberi APD (Alat Pelindung Diri) pada tenaga kerja.
7. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyebaran suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, radiasi, kebisingan dan getaran.
8. Mencegah dan mengendalikan Penyakit Akibat Kerja (PAK) dan keracunan.
9. Penerangan yang cukup dan sesuai.
10. Suhu dan kelembaban udara yang baik.
11. Menyediakan ventilasi yang cukup.
12. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban.

⁴Soehatman Ramli, *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001*, PT. Dian Rakyat, Jakarta, 2010, hlm. 11.

⁵Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang *Keselamatan Kerja*

13. Keserasian tenaga kerja, peralatan, lingkungan, cara dan proses kerja.
14. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan manusia, binatang, tanaman dan barang.
15. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
16. Mengamankan dan memperlancar bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang
17. Mencegah terkena aliran listrik berbahaya.
18. Menyesuaikan dan menyempurnakan keselamatan pekerjaan yang risikonya bertambah tinggi.

Meskipun ketentuan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja telah di atur sedemikian rupa, tetapi dalam peraktiknya tidak seperti yang di harapkan, bisa dilihat contoh nyata yang masih terjadi sekarang dimana PT. Dok dan Perkapalan Air Kantung atau di singkat PT. Dak, bergerak dalam jasa reparasi dan pembangunan kapal di dalam kegiatannya, PT. Dak mempunyai Pekerjaan resiko yang tinggi. Alur proses produksi meliputi konstruksi, listrik interior, mesin mekanik pipa, setelah rangkaian bangunan kapal atau konstruksi kapal selesai, dilanjutkan proses *finishing*, dan *sandblasting/cat (painting)*.⁶

Dalam lingkup PT. Dak, yang baru ini terjadi tercatat kecelakaan kerja pada tahun 2016 sejumlah 3 (tiga) kasus, yang mana terjadi pada bulan maret pekerja jatuh dari ketinggian 2m luka memar dikepala, tindakan medis langsung di lakukan ke RSBT (Rumah Sakit Bakti Timah), pada bulan juni pekerja tangan terluka (tersayat) akibat terkena plat, pada saat melakukan aktivitas pemotongan plat, tindakan medis langsung di lakukan ke RSBT. Dan terjadi kecelakaan kerja pada bulan november pekerja jatuh dari *menhule*

⁶ Hasil wawancara dari Pak Taufik Hidayat Adji sebagai kepala bagian Sistem Informasi Manajemen dan Ahli K3 PT.Dok dan Perkapalan Air Kantung,26 Februari 2017, Pukul 09.30 WIB.

(lobang di dalam kapal/tangki udara) ketinggian 1,5 meter tidak ada luka, umumnya kasus kecelakaan kerja yang terjadi di karenakan kelalaian tenaga kerja salah satunya juga sering melalaikan standar operasional prosedur.⁷

Kecelakaan tidak terjadi secara kebetulan, melainkan ada penyebabnya, maka dari itu kecelakaan dapat diminimalisir, asalkan ada mempunyai kemauan untuk mencegahnya. Sebab-sebab kecelakaan harus diteliti dan ditemukan, supaya selanjutnya dilakukan usaha koreksi yang ditujukan pada sebab terjadinya kecelakaan dapat dicegah dan tidak terulang lagi.⁸ PT. Dak itu sendiri mengenai standar operasional prosedur keselamatan dan kesehatan kerja di dalam pelaksanaan proyek pekerjaan, mempunyai tujuan menjelaskan tahapan bekerja secara aman, memberi keputusan terhadap pelanggan (*owner*), baik dari aspek ketetapan waktu maupun aspek kualitas, aspek keselamatan dan kesehatan kerja memberi keuntungan maksimal terhadap perusahaan, dan untuk lingkungannya sendiri berlaku untuk semua kegiatan proyek di lingkup perusahaan PT. Dak, adapun rincian prosedur dari standar keselamatan dan kesehatan kerja di dalam pelaksanaan proyek.

1. Kebijakan Sistem Manajemen Integrasi bertekad untuk:

Operasi dan pengendalian yang efektif sesuai peran dan tanggung jawab struktur organisasi, mengutamakan kualitas produksi dan kepuasan pelanggan, serta mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dan

⁷ Hasil wawancara dari Pak Taufik Hidayat Adji sebagai kepala bagian Sistem Informasi Manajemen dan Ahli K3 PT.Dok dan Perkapalan Air Kantung,26 Februari 2017, Pukul 09.30 WIB.

⁸D. Koeshartono dan Shellyana Junaedi, *Op. Cit.*, hlm. 121.

pencemaran lingkungan, serta mematuhi persyaratan peraturan perundang-undangan, meningkatkan budaya K3L dalam aspek kegiatan operasional.

2. Standar operasional tahapan persiapan pekerjaan seperti:

Tahap awal, tahap persiapan pekerjaan di ketinggian, tahap persiapan pekerjaan di ruang terbatas, tahap persiapan pekerjaan pengelasan, tahap persiapan pekerjaan pengelasan di ketinggian, tahap persiapan pekerjaan pengelasan di ruang terbatas (menhule, silo, kamar mesin, tangki minyak, tangki air).⁹

Sekalipun pencegahan telah maksimal, kecelakaan masih mungkin terjadi dan dalam hal ini adalah besar peranan kompensasi kecelakaan sebagai suatu segi jaminan sosial untuk meringankan beban penderita.¹⁰ Usaha menjaga keselamatan kesehatan kerja tidak harus merupakan pekerjaan yang tidak berkaitan dengan tugas pokok, tetapi harus terpadu dengan tugas pokok. Dengan begitu, Keselamatan dan kesehatan kerja dapat pula meningkatkan efisiensi kerja maupun mutu.¹¹ Tindakan keselamatan dan kesehatan kerja menjaga para pekerja dari resiko kecelakaan kerja, sebab sekali terjadi kecelakaan kerja tidak hanya membawa pengaruh pada pekerja yang bersangkutan tetapi juga akan membawa pengaruh kepada berbagai pihak. Kecelakaan kerja yang mengakibatkan cedera atau kehilangan nyawa pekerja merupakan kerugian, baik bagi pekerja sendiri maupun perusahaan. Dengan menghilangkan penyebab terjadinya kecelakaan diharapkan tercipta rasa aman

⁹ Standar Operasional Prosedur PT. Dok dan Perkapalan Air Kantung.

¹⁰ Buntarto, *Panduan Praktis Keselamatan dan Kesehatan Kerja Industri*, Pustaka Baru Press, Yogyakarta, 2015, hlm. 8.

¹¹ Hadi Setia Tunggal, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Harvarindo, Jakarta, 2009, hlm. 284.

bagi para pekerja, keluarga pekerja dan masyarakat luas. Akhirnya usaha demikian juga akan mendorong kemajuan perusahaan dan masyarakat. Selain kerugian secara langsung terhadap pekerja itu sendiri, secara fisik maupun mental, bila di hitung kerugian secara tidak langsung seperti tenaga, materi/bahan/sarana produksi, biaya perawatan dan waktu kerja yang hilang ternyata menjadi sangat besar.¹²

Untuk mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja PT.Dak telah menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja kepada para pekerjanya berdasarkan OHSAS 18001:2007 dan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3), dengan tujuan perusahaan menetapkan program keselamatan dan kesehatan kerja untuk mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, serta mematuhi persyaratan perundangan-undangan. PT. Dak menyadari bahwa lingkup usaha dan kegiatannya mempunyai resiko tinggi terhadap kemungkinan terjadi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang dapat merugikan sumber daya manusia, dan kerugian lainnya yang dapat mengakibatkan dampak yang besar terutama bagi perusahaan PT. Dak itu sendiri.

Upaya keselamatan dan kesehatan kerja (disebut K3) dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi. Sedangkan tujuan upaya keselamatan dan kesehatan kerja

¹²Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm. 282.

adalah untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi.¹³

Berdasarkan hirarki kebutuhan **Maslow**, sesudah kebutuhan fisik manusia ada kebutuhan akan keselamatan. Naluri setiap orang ingin selamat, ini di sajikan dalam keselamatan merupakan kebutuhan untuk memperkuat penghayatan pentingnya budaya keselamatan. Budaya keselamatan di tempat kerja berkaitan erat dengan sifat, sikap, dan perilaku selamat setiap organisasi dan pekerja. dalam membangun budaya keselamatan, setiap organisasi dan pekerja memerlukan proses sosialisasi, internalisasi, dan *enkulturasi* untuk memperkokoh bangunan budaya keselamatan yang ingin di ciptakan.¹⁴

Dalam lingkup PT.Dak beberapa bulan terakhir, didapatkan adanya perilaku tidak aman pada saat melakukan proses pekerjaan, tidak sesuai dengan Identifikasi Bahaya Dan Penilaian Risiko (IPBR) atau HIDRAC. Perilaku tidak aman yang sering terlihat seperti tidak menggunakan alat pelindung diri yang diwajibkan dalam pekerjaan pengelasan, perilaku kerja tidak aman lainnya seperti membawa tabung *oxygent* dengan cara menggulingkan dengan kaki, bekerja di ketinggian hanya menggunakan landasan papan satu keping sebagai pijakan atau tumpuan, tidak menggunakan *safety belt*. Pada saat proses pemotongan plate atau logam besi, ada pekerja yang tidak menggunakan alat pelindung diri yang sudah diwajibkan dalam

¹³ *Ibid.*, hlm. 111.

¹⁴Yusri Heni, *Improving Our Safety Culture Cara Cerdas Membangun Budaya Keselamatan yang Kokoh*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2011, hlm. 1.

SOP pengelasan, Pemasangan instalasi las kabel tidak tertata dengan rapi dan aman pada saat proses pengelasan, dan pemotongan logam antara kabel las dan selang belender saling berkait atau bertumpukan satu sama lainnya. Dengan bentuk kegiatan kerja tersebut dapat menimbulkan berbagai dampak yang tidak diinginkan antara lain menyangkut aspek keselamatan dan kesehatan kerja.¹⁵

Di tinjau dari segi keilmuan, keselamatan dan kesehatan kerja dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja. Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dalam suatu perusahaan harus dilakukan secara bersama-sama baik oleh pemimpin maupun pengurus perusahaan dan seluruh karyawan perusahaan agar nantinya program yang telah di susun dengan baik dapat terlaksana dengan baik pula.¹⁶

Adanya kemajuan industrialisasi, mekanisasi, elektrifikasi, dan modernisasi, maka terjadi peningkatan intensitas kerja operasional dan waktu kerja. Hal ini membutuhkan pengerahan tenaga kerja secara intensif. Kurangnya keterampilan, latihan kerja dan kurangnya pengetahuan tentang sumber bahaya yang baru senantiasa merupakan sumber-sumber bahaya dan kecelakaan kerja. Dengan begitu, perlu dipahami pengetahuan keselamatan dan kesehatan kerja yang lebih maju dan tepat. Selanjutnya dengan peraturan yang lebih maju akan dicapai keamanan yang baik dan realistis yang

¹⁵ Hasil wawancara dari Pak Taufik Hidayat Adji sebagai kepala bagian Sistem Informasi Manajemen dan Ahli K3 PT.Dok dan Perkapalan Air Kantung, 26 Februari 2017, Pukul 09.30 WIB.

¹⁶Zaeni Asyhadi, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013. hlm. 83.

merupakan faktor penting dalam memberikan rasa tenang, kegiatan dan kegairahan bekerja pada tenaga kerja yang bersangkutan. Dengan demikian mutu pekerjaan, produksi, dan produktivitas kerja akan meningkat.¹⁷

Maka dari itu juga, berdasarkan gambaran mengenai keselamatan dan kesehatan kerja yang tertuang di latar belakang ini, dan contoh nyata yang terjadi di PT. Dok dan Perkapalan Air Kantung, karena adanya kecelakaan kerja yang terjadi dan juga dikarenakan kurangnya perhatian terhadap penerapan aspek keselamatan kesehatan kerja itu sendiri oleh pekerja sehingga, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Penerapan Aspek Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Pekerja Industri Perkapalan di PT. Dok dan Perkapalan Air Kantung.**

B. Rumusan Masalah

Dari penguraian pendahuluan di atas suatu latar belakang yang menjadi dasar pembahasan penulisan skripsi ini di dalam permasalahannya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana penerapan aspek hukum keselamatan dan kesehatan kerja yang seharusnya di berikan oleh perusahaan kepada pekerja industri perkapalan di PT. Dok dan Perkapalan Air Kantung?
2. Apa yang menjadi faktor penghambat dan pendorong di dalam penerapan aspek hukum keselamatan dan kesehatan kerja terhadap pekerja industri perkapalan di PT. Dok dan Perkapalan Air Kantung?

¹⁷D. Koeshartono dan Shellyana Junaedi, *Op. Cit.*, hlm. 142.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun dari suatu bentuk permasalahan yang telah penulis kemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai dari penulisan skripsi ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana penerapan aspek hukum di dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja yang seharusnya di berikan oleh pengusaha atau perusahaan kepada pekerjanya.
2. Untuk mengetahui yang menjadi faktor penghambat dan pendorong di dalam penerapan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap para pekerja yang di lakukan oleh perusahaan.

Serta adapun manfaat yang diharapkan dari penulisan skripsi ini selain sebagai salah satu syarat bagi penulis dalam menyelesaikan studi sarjana (S1) di Fakultas Hukum, juga dalam pengembangan ilmu secara teoretis dan praktis:

1. Bagi Penulis

Sebagai upaya menambah di dalam ilmu pengetahuan dan wawasan dan juga pemikiran bagi penulis di dalam bidang hukum perdata, khususnya mengenai penerapan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap para pekerja/buruh.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini di samping sebagai tugas akhir untuk menyelesaikan program studi, juga sebagai bahan pembelajaran mengenai penerapan K3

(Keselamatan dan Kesehatan Kerja) itu sendiri yang di lakukan oleh perusahaan terhadap pekerja/buruh.

3. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai pedoman untuk pengetahuan akademisi dan terhadap bagi pihak-pihak yang berkepentingan dan atau dapat menjadi rujukan mahasiswa hukum lainnya yang mempelajari keselamatan dan kesehatan kerja terhadap pekerja/buruh.

4. Bagi Pekerja

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perkerja agar sadar betapa pentingnya aturan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja bagi mereka agar terhindar dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta merasa aman dan nyaman di dalam bekerja.

5. Bagi Perusahaan

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak perusahaan PT. Dak sebagai dasar, masukan dan/atau rekomendasi dalam penerapan peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja di dalam perusahaannya tersebut.

D. Kerangka Teori

1. Asas Ketenagakerjaan

Asas hukum berfungsi sebagai pondasi yang memberikan arah, tujuan serta penilaian fundamental, mengandung nilai-nilai dan tuntutan-tuntutan etis, melalui asas hukum, norma hukum berubah sifatnya menjadi

bagian atau tatanan etis yang sesuai dengan nilai kemasyarakatan. Di dalam ruang lingkup ketenagakerjaan ada beberapa asas pokok yang cukup signifikan dalam mengkaji peraturan hukum. Asas ketenagakerjaan adalah:

- a. Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, dan merata. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh. Oleh karenanya pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung, jadi, asas hukum ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.¹⁸

2. Teori Efektivitas Hukum.

Menurut **Anthony Allot** mengemukakan tentang efektivitas hukum, bahwa: “Hukum akan menjadi efektif jika tujuan keberadaan dan penerapannya dapat mencegah perbuatan-perbuatan yang tidak diinginkan dapat menghilangkan kekacauan”.¹⁹

Lebih lanjut ada tiga fokus kajian teori efektivitas hukum, yang meliputi:²⁰

- a. Keberhasilan dalam pelaksanaan Hukum

¹⁸Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm.8

¹⁹H.Salim HS, dan Erlies Septiana Nurbaini, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013, hlm. 302.

²⁰*Ibid.* Hlm. 303-304.

Keberhasilan dalam pelaksanaan hukum, bahwa hukum yang dibuat itu tercapai maksudnya. Maksud dari norma hukum adalah mengatur kepentingan manusia. Apabila norma hukum di taati dan dilaksanakan oleh masyarakat maupun penegak hukum, maka pelaksanaan hukum itu dikatakan efektif atau berhasil di dalam implementasinya.

b. Kegagalan di dalam pelaksanaannya

Kegagalan di dalam pelaksanaan hukum, bahwa ketentuan-ketentuan hukum yang ditetapkan telah mencapai maksudnya atau tidak berhasil di dalam implementasinya.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Faktor-faktor yang mempengaruhinya adalah hal-hal yang ikut menyebabkan atau berpengaruh di dalam pelaksanaan dan penerapan hukum tersebut.

3. Pengertian Keselamatan Kerja

Pengertian keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya, serta cara-cara melakukan pekerjaan. Objek keselamatan kerja adalah segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun di udara.²¹

Keselamatan kerja merupakan sarana utama untuk pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja.

²¹Abdul Khakim, *Loc. Cit.*, hlm. 109.

Keselamatan kerja yang baik adalah pintu gerbang yang baik bagi keamanan tenaga kerja dan merupakan satu segi penting dari perlindungan tenaga kerja. Perlindungan tersebut bertujuan supaya tenaga kerja secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari untuk meningkatkan produksi dan produktivitas nasional.²²

4. Pengertian Kesehatan Kerja.

Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna, baik fisik, mental, maupun sosial sehingga memungkinkan dapat berkerja secara optimal.²³ Kesehatan kerja sebagaimana telah di kemukakan termasuk jenis perlindungan sosial karena ketentuan-ketentuan mengenai kesehatan kerja ini berkaitan dengan sosial kemasyarakatan, yaitu aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan pekerja/buruh “samaunya” tanpa memperhatikan norma-norma yang berlaku, dengan tidak memandang pekerja/buruhnya sebagai mahluk tuhan yang mempunyai hak asasi.²⁴

5. Pengertian Pekerja

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas mencakup

²²D. Koeshartono dan Shellyana Junaedi, *Op. Cit.*, hlm. 120.

²³Abdul Khakim, *Loc. Cit.*,

²⁴Zaeni Asyhadie, *Op. Cit.*, hlm. 85.

semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum, atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini perlu, karena upah selama ini diindetikan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.²⁵

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian hukum dalam penelitian ini adalah penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris merupakan salah satu jenis penelitian hukum dalam masyarakat dapat dikaji dari tingkat efektifitasnya hukum, kepatuhan terhadap hukum, peranan lembaga atau institusi hukum di dalam penegakan hukum, serta implementasi aturan hukum itu sendiri.²⁶ Penelitian empiris atas hukum akan menghasilkan teori-teori tentang eksistensi dan fungsi hukum dalam masyarakat, termasuk perubahan-perubahan yang terjadi dalam proses perubahan sosial. Teori-teori ini lebih di kenal dengan “*The social theories of law*” dan seluruh kajiannya disistematisasi ke dalam cabang kajian “Hukum dan Masyarakat” (*law and society*).²⁷

²⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 45.

²⁶ H.Salim HS, dan Erlies Septiana Nurbaini, *Op. Cit*, hlm. 20.

²⁷ Saefullah Wiradipradja, *Penuntun Praktis Metode Penelitian dan Penulisan Karya Ilmiah Hukum*, Keni Media, Bandung, 2015, hlm. 32.

2. Metode Pendekatan

Pada saat melakukan penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan, dengan pendekatan tersebut, peneliti akan mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu yang sedang dicoba untuk dicari jawabnya. Pendekatan yang digunakan di dalam penelitian hukum ini adalah pendekatan undang-undang (*statute approach*) dan efektivitas.²⁸ Hal ini dimaksudkan bahwa peneliti menggunakan peraturan perundang-undangan sebagai dasar awal melakukan analisis. Hal ini harus dilakukan oleh peneliti karena peraturan perundang-undangan merupakan titik fokus dari penelitian tersebut terhadap apakah peraturan perundang-undangan itu efektif di dalam penerapannya.²⁹ Penelitian ini tidak memberikan *justifikasi* hukum, mengenai apakah sesuatu peristiwa itu salah atau benar menurut hukum, tetapi hanya memaparkan fakta-fakta secara sistematis, pemaparan fakta tersebut menggunakan alat pengumpul data berupa wawancara kepada informan.³⁰

3. Sumber Data

Data yang dikumpulkan adalah data primer dan skunder:

a. Data Primer

Data primer dalam penelitian hukum adalah data yang diperoleh terutama dari hasil penelitian empiris, yaitu penelitian yang dilakukan langsung di dalam masyarakat. Seperti observasi lapangan,

²⁸ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Pustaka Pelajar, Jakarta, 2007, hlm. 93.

²⁹ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2010, hlm. 185.

³⁰ *Ibid*, hlm. 53.

wawancara kepada kepala bagian sistem informasi manajemen/ahli K3 di PT. Dak, pengawas Ketenagakerjaan yang membidangi dan mengawasi K3 di PT. Dak, Pekerja PT. Dak mitra dan organik, perundang-undangan dan kajian lapangan lainnya. Dengan demikian, maka perilaku manusia dan ciri-cirinya yang mencakup perilaku verbal dan perilaku nyata (termasuk hasil dari perilaku manusia dan ciri-cirinya tersebut), seperti peninggalan fisik, bahan-bahan tertulis dan data hasil simulasi merupakan data yang penting dalam penelitian hukum.³¹

b. Data Sekunder

Sebagai bahan hukum sekunder yang terutama adalah buku-buku hukum dan jurnal hukum, adapun kegunaan bahan hukum sekunder memberikan semacam petunjuk ke arah mana peneliti melangkah.³²

Data sekunder tersebut, dapat di bagi menjadi:

1) Bahan hukum primer

Yang terdiri atas peraturan perundang-undangan yang menyangkut mengenai ketenagakerjaan dan keselamatan dan kesehatan kerja. Menurut **Peter Mahmud Marzuki**, bahan hukum primer ini bersifat otoritatif, artinya mempunyai otoritas, yaitu merupakan hasil

³¹ *Ibid*, hlm. 156-157.

³² Suratman dan Philips Dillah, *Metode Penelitian Hukum*, Alfabeta, Bandung, 2014, hlm.77.

dari tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh lembaga yang berwenang untuk itu.³³

2) Bahan hukum sekunder

Yaitu bahan hukum yang dapat memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer yang dapat berupa rancangan perundang-undangan, hasil penelitian, buku-buku teks, jurnal ilmiah.³⁴

3) Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder adapun bahan hukum tersier seperti, internet, ensiklopedia, dan kamus.

4. Tehnik Pengumpulan Data

Ada beberapa macam dalam pengumpulan data yang digunakan:

a. Teknik wawancara

Wawancara dimaksudkan melakukan tanya jawab secara langsung antara peneliti dengan responden atau narasumber atau informan untuk mendapatkan informasi. Wawancara adalah bagian penting dalam suatu penelitian hukum terutama dalam penelitian hukum empiris. Karena tanpa wawancara, peneliti akan kehilangan informasi yang hanya diperoleh dengan jalan bertanya secara langsung kepada responden, narasumber atau informan. Wawancara dilakukan kepada Kepala bagian sistem informasi manajemen/ahli K3 di PT.

³³ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Op. Cit*, hlm. 157

³⁴ *Ibid.*, hlm. 158.

Dak, Pengawas Ketenagakerjaan yang membidangi dan mengawasi K3, Pekerja PT. Dak mitra dan organik, akademisi dan masyarakat yang berhubungan dengan penelitian. Wawancara ini dapat menggunakan panduan daftar pertanyaan atau tanya jawab.³⁵

Dalam proses berwawancara ditentukan oleh faktor yang berinteraksi dan mempengaruhi informasi, faktor tersebut ialah:

- 1) Pewawancara
- 2) Responden
- 3) Topik penelitian yang tertuang dalam daftar pertanyaan
- 4) Situasi wawancara³⁶

b. Teknik observasi

Observasi atau pengamatan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh peneliti dalam rangka pengumpulan data dengan cara mengamati fenomena suatu masyarakat tertentu dalam waktu tertentu pula.³⁷ Serta yang di amati bergantung pada pertanyaan yang di kemukakannya berhubungan dengan apa yang ingin dicari jawabannya, apa yang di observasi adalah jawaban atas pertanyaan yang timbul pada pengamat/peneliti. **J.P. Spradley** menyebut dalam setiap situasi social terdapat tiga komponen, yakni tempat, pelaku, dan kegiatan.

³⁵ *Ibid.* hlm. 161.

³⁶ Mulan Abdurrahman, *Sosiologi dan Metode Penelitian Hukum*, UMM Pres, Malang, 2009. hlm. 114.

³⁷ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Op. Cit*, hlm. 168.

Ketiga dimensi tersebut dapat di perluas, sehingga apa yang dapat kita amati adalah meliputi hal-hal berikut ini.³⁸

- 1) Tempat dalam aspek fisiknya
- 2) Pelaku, yaitu semua orang yang terlibat dalam situasi
- 3) Kegiatan, yaitu apa yang di lakukan orang dalam situasi itu
- 4) Objek, yaitu benda – benda yang terdapat di tempat lain
- 5) Perbuatan, tindakan – tindakan tertentu
- 6) Kejadian atau peristiwa, yaitu rangkaian kegiatan
- 7) Waktu, urutan kegiatan
- 8) Tujuan, apa yang ingin dicapai orang
- 9) Perasaan, emosi yang di rasakan dan dinyatakan

Dalam garis besarnya aspek di atas dapat di jadikan dalam pedoman melakukan observasi, guna untuk menjawab pertanyaan. Dengan memperhatikan kesembilan dimensi itu sebagian besar hal dari tiap situasi sosial dapat kita liputi kemudian dimensi diatas masing-masing dapat saling di kombinasikan.³⁹

5. Analisis Data

Analisis data yang merupakan kegiatan dalam penelitian ini di peroleh baik dari studi lapangan maupun studi dokumen pada dasarnya suatu cara analisis hasil penelitian yang menghasilkan data deskriptif analitis, yaitu data yang dinyatakan oleh responden secara tertulis atau lisan serta juga tingkah laku yang nyata, yang di teliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh. Sehingga dalam analisis dengan pendekatan kualitatif ini yang di pentingkan adalah kualitas data, artinya dalam melakukan analisis terhadap data dan bahan hukum yang berkualitas saja, dalam mempergunakan metode analisis kualitatif tidak semata-mata

³⁸ *Ibid*, hlm. 118.

³⁹ *Ibid*, hlm. 119.

bertujuan, mengungkapkan kebenaran saja, tetapi juga memahami kebenaran tersebut.⁴⁰

6. Cara menarik kesimpulan

Cara menarik kesimpulan dalam penelitian ini dilakukan secara induktif dan deduktif. Dimana memang cara pengolahan bahan hukum dilakukan secara induktif digunakan untuk menarik kesimpulan dari kasus-kasus individual yang nyata, menjadi kesimpulan yang bersifat umum. Dan secara deduktif yakni menarik kesimpulan dari suatu permasalahan yang bersifat umum terhadap permasalahan konkret yang dihadapi. Selanjutnya bahan hukum yang ada dianalisis untuk melihat bentuk perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja di perusahaan dalam peraturan perundang-undangan keselamatan kerja di perusahaan sehingga dapat membantu sebagai dasar acuan dan pertimbangan hukum yang berguna untuk penyusunan strategi dalam mewujudkan integrasi hukum dalam memberi perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja di perusahaan secara tepat.

⁴⁰ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Op. Cit*, hlm. 192.