

**PERLINDUNGAN TERHADAP KECELAKAAN KERJA BAGI PEKERJA
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

SKRIPSI



Oleh:

DEEMITRY LIANA

No. Mahasiswa: 14410493

**PROGRAM STUDI S1 ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2018**

**PERLINDUNGAN TERHADAP KECELAKAAN KERJA BAGI PEKERJA
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana (STRATA-1) Pada Fakultas Hukum
Universitas Islam Indonesia
Yogyakarta



No. Mahasiswa : 14. 410. 493

Program Studi : Ilmu Hukum

**PROGRAM STUDI S1 ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2018**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PERLINDUNGAN TERHADAP KECELAKAAN KERJA BAGI PEKERJA
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG**

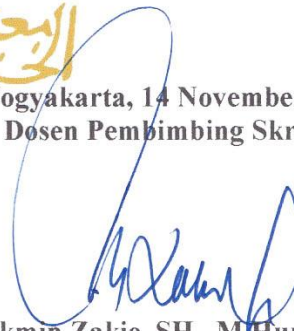


Telah diperiksa dan disetujui oleh Dosen Pembimbing Skripsi untuk diajukan ke
depan Tim Penguji dalam Sidang Ujian/Pendadaran Tugas Akhir Fakultas Hukum

Universitas Islam Indonesia pada Tanggal 14 November 2018

الجامعة الإسلامية

Yogyakarta, 14 November 2018
Dosen Pembimbing Skripsi,



Mukmin Zakie, SH., M.Hum., Ph.D
NIK: 904100101



**PERLINDUNGAN TERHADAP KECELAKAAN KERJA BAGI PEKERJA
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

Telah Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji dalam Ujian/Pendadaran Skripsi

Pada Tanggal 11 Desember 2018 dan Dinyatakan **LULUS**

Yogyakarta, 11 Desember 2018

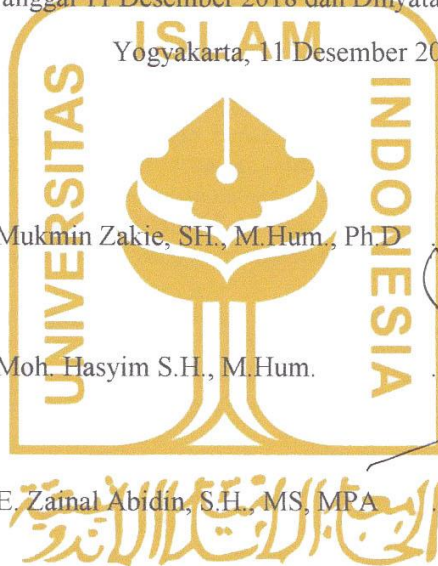
Tim Penguji

Tanda Tangan

1. Ketua : Mukmin Zakie, SH., M.Hum., Ph.D

2. Anggota : Moh. Hasyim S.H., M.Hum.

3. Anggota : E. Zamal Abidin, S.H., MS, MPA



Mengetahui
Universitas Islam Indonesia
Fakultas Hukum
Dekan,



Dr. Abdul Jamil, S.H., M.H.
NIK: 904100102

SURAT PERNYATAAN
ORISINALITAS KARYA TULIS ILMIAH BERUPA TUGAS AKHIR MAHASISWA FAKULTAS
HUKUM UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

Bismillahirrohman nirrohim

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : **Deemity Liana**
No. Mahasiswa : **14.410.493**

Adalah benar-benar mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia Yogyakarta yang telah melakukan penulisan Karya Ilmiah (Tugas Akhir) berupa skripsi dengan judul: **PERLINDUNGAN TERHADAP KECELAKAAN KERJA BAGI PEKERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN** Karya ilmiah ini akan saya ajukan kepada Tim Penguji dalam Ujian Pendadaran yang diselenggarakan oleh Fakultas Hukum UII.

Sehubungan dengan hal tersebut, dengan ini Saya menyatakan:

1. Bahwa karya tulis ilmiah ini adalah benar – benar hasil karya sendiri yang dalam penyusunannya tunduk dan patuh terhadap kaidah, etika dan norma – norma penulisan sebuah karya tulis ilmiah sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
2. Bahwa saya menjamin hasil karya ini adalah benar – benar asli (orisinil), bebas dari unsur – unsur yang dapat dikategorikan sebagai melakukan perbuatan ‘penjiplakan karya ilmiah (plagiat)’;
3. Bahwa meskipun secara prinsip hak milik atas karya ilmiah ini ada pada saya, namun demi untuk kepentingan – kepentingan yang bersifat akademik dan pengembangannya, saya memberikan kewenangan kepada Perpustakaan Fakultas Hukum Uii dan perpustakaan dilingkungan Universitas Islam Indonesia untuk mempergunakan karya ilmiah saya tersebut.

Selanjutnya berkaitan dengan hal di atas (terutama pernyataan pada butir No 1 dan 2), saya sanggup menerima sanksi baik sanksi administratif, akademik bahkan sanksi pidana, jika saya terbukti secara kuat dan meyakinkan telah melakukan perbuatan yang menyimpang dari pernyataan tersebut. Saya juga akan bersikap kooperatif untuk hadir, menjawab, membuktikan, melakukan pembelaan terhadap hak – hak saya serta menandatangani Berita Acara terkait yang menjadi hak dan kewajiban saya, di depan ‘Majelis’ atau ‘Tim’ Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia yang ditunjuk oleh pimpinan fakultas, apabila tanda – tanda plagiat disinyalir ada/terjadi pada karya ilmiah saya ini oleh pihak Fakultas Hukum UII.

Demikian, surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar – benarnya, dalam kondisi sehat jasmani dan rohani, dengan sadar serta tidak ada tekanan dalam bentuk apapun dan oleh siapapun.

Yogyakarta, 14 September 2018

Yang membuat pernyataan,


Deemity Liana
14410493





MOTO

Walladziina jaahaduu fiinaa lanahdiyannahum subulanaa

(Siapa yang bersungguh-sungguh, Allah SWT akan selalu memberikan petunjuk dan jalan)

Dalam hidup ini tidak akan lepas dari Masalah Hidup, semua ini adalah sebuah cobaan yang Allah SWT berikan kepada kita agar selalu mengingat bahwa hanya Dia-lah yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang serta hanya Dia-lah yang mampu menolong hamba-Nya. Allah tidak akan memberikan cobaan yang melebihi kemampuan hamba-Nya.

PERSEMBAHAN

Kepada keluargaku yang tercinta,

Ibu saya tercinta Fatmawati Hamadia dan Bapak saya tercinta Najimain Daeng

Djide

Kakak dan adik tersayang Muhammad Russell dan Shara Zaqia

Kepada Mubaligh-Mubalighot pejuang Allah

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Segala puji hanya bagi Allah SWT. Yang Maha Penolong, Maha Pemurah, dan Maha Penyayang, yang senantiasa melimpahkan berbagai kenikmatan, pertolongan, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Studi Kasus Hukum dengan judul “***Perlindungan Terhadap Kecelakaan Kerja Bagi Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan***” yang merupakan prasyarat untuk memperoleh gelar Sarjana (Strata-1) pada Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. Sholawat serta salam senantiasa diucapkan kepada Nabi besar Muhammad SAW.

Pada kesempatan yang baik ini penulis menyampaikan terima kasih dan rasa syukur *Alhamdulillah Jaza Kumullohu Khoiron* kepada berbagai pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa syukur dan terima kasih kepada:

1. Bapak Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.d., selaku Rektor Universitas Islam Indonesia;
2. Bapak Dr. Abdul Jamil, S.H., M.H, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia;
3. Bapak Mukmin Zakie, SH., M.Hum., Ph.D selaku Dosen Pembimbing Skripsi penulis yang telah memberikan didikan, nasehat, bimbingan, arahan, motivasi dan menjadi guru sekaligus dosen yang saya kagumi baik berkenaan mengenai materi perkuliahan, penulisan skripsi ini, hingga terkait pendidikan

karakter sebagai seorang muslim yang berwawasan global dan kuat, dan ilmu terkait lainnya;

4. Bapak Moh. Hasyim, S.H., M.Hum. dan Bapak E. Zainal Abidin, S.H., MS, MPA. Selaku dosen penguji skripsi yang telah memberikan nilai terbaik sehingga penulis bisa lulus;
5. Bapak Abdul Syukur (Kepala Dinas Kantor Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Sulawesi Tengah Kabupaten Morowali), Ibu Yaumi (Kepala Bidang Kantor Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Sulawesi Tengah Kabupaten Morowali), Ibu Wiwik, Ibu Dian (Staf Kantor Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Sulawesi Tengah Kabupaten Morowali), Bapak Muhammad Sadly Selaku Kepala BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Morowali yang sangat membantu penulis pada saat wawancara, Bapak Achmanto Mendatu selaku Manager PT IMIP, Bapak Maman Rasman kepala Humas PT BDM, Bapak Johan Manager PT SMI, Bapak Setiawan, Bapak Herdy, Bapak Abdullah, Bapak Suryanto Ali, Bapak Sahyono, Bapak Nurdin, Ibu Fina;
6. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia yang sudah memberikan ilmu pada saat peneliti menempuh pendidikan Sarjana Hukum, beserta Staf dan Jajarannya di Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia;
7. Sahabat saya Anita Ayu W, Farchah Mubarakah Busro, Farah Ega Maharani, Gratia Manggede, Laksmi Eva, Siti Sarah Astuti, Nevada Della Mena, Cynthia Putri, Fibri Ariani dan lainnya yang selalu berbagi canda dan tawa serta selalu saling mensupport untuk kesuksesan bersama;

8. Teman-teman SMA 1 Depok Sleman, Anin, Nandia, Resti, Ajeng, Sulis, teman-teman kelas XC,XI IPS 3, XII IPS 3, dan seluruh guru-guru yang ada di SMA 1 Depok;
9. Seluruh karyawan Ruwana Alan, Vatmin, Ani Ahmad, Om bada, Jana, Nia, kakak Na, Kakak Min, dan masih banyak lagi yang tidak bisa disebutkan oleh penulis, terima kasih telah memberikan semangat.
10. Seluruh keluarga KKN 297 Banyusidi, Pakis Magelang periode 2017, Adhika, Alan W, Farhan, Lukman, Febri, Kiki, Zahra, dan Nur yang telah mengukir kenangan indah dalam satu bulan menjadi saudara yang tidak akan terlupakan.
11. Keluarga besar FH UII angkatan 2014 dan kakak-kakak dan adik-adik tingkat yang telah banyak memberikan pengetahuan baru, pengalaman, serta canda tawa kepada saya yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.
12. Terutama dan terakhir, penulis sangat berterima kasih kepada segenap keluarga tercinta, Ibunda Fatmawati Hamadia, Ayahanda Najimain Daeng Djide dan keluarga kandung saya yang telah memberikan dukungan dan motivasi yang tiada henti kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa hasil penulisan Tugas Akhir/Skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan sangat jauh dari sempurna, karena keterbatasan penulis sebagai manusia biasa yang terus dalam proses belajar. Mohon maaf jika masih terdapat banyak ketidaksempurnaan, saran dan kritik yang membangun senantiasa penulis harapkan guna perubahan yang lebih baik kedepannya. Dengan

segala kerendahan hati penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Yogyakarta, 14 September 2018

Penulis

Deemitry Liana

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL SKRIPSI	ii
PENGESAHAN TUGAS AKHIR PRA PENDADARAN Error! Bookmark not defined.	
PENGESAHAN TUGAS AKHIR	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
MOTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	xii
CURRICULUM VITAE.....	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Tinjauan Pustaka	10
F. Metode Penelitian.....	18
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DAN PERLINDUNGAN HUKUM	22
A. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	22
1. Pengertian Tenaga Kerja	22
2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja	32
3. Dasar Hukum yang Mengatur Keselamatan dan Kesehatan Kerja	42
B. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan	44
1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)	45
2. Jaminan hari tua (JHT).....	46
3. Jaminan Kematian (JK)	48
4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK).....	48
C. Jaminan Sosial Ditinjau dari Hukum Islam.....	50

BAB III PERLINDUNGAN TERHADAP KECELAKAAN KERJA BAGI PEKERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.....	64
A. Hasil Penelitian	64
1. Deskripsi Kabupaten Morowali Sulawesi Tengah.....	64
2. Profil PT Indonesia Morowali Industrial Park	67
3. Profil PT Bintang Delapan Mineral	69
4. Profil PT Sulawesi Mining Investment	70
B. Pembahasan	70
1. Bentuk Perlindungan yang Diberikan terhadap Pekerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja oleh PT Indonesia Morowali Industrial Park, PT Bintang Delapan Mineral, PT Sulawesi Mining Investment	70
a. Kasus di PT Indonesia Morowali Industrial Park.....	70
b. Bentuk Perlindungan Kecelakaan Kerja yang diberikan PT Indonesia Morowali Industrial Park	73
c. Kasus di PT Bintang Delapan Mineral.....	76
d. Bentuk Perlindungan Kecelakaan Kerja yang diberikan PT Bintang Delapan Mineral	77
e. Kasus di PT Sulawesi Mining Investment	79
f. Bentuk Perlindungan Kecelakaan Kerja yang diberikan PT Sulawesi Mining Investment	80
2. Penegakan Hukum yang Dilakukan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Morowali Sulawesi Tengah terhadap Perusahaan yang Tidak Memberikan Perlindungan terhadap Pekerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja	82
BAB IV PENUTUP	85
A. Simpulan	85
B. Saran	86
DAFTAR PUSTAKA.....	88

CURRICULUM VITAE

1. Nama Lengkap : Deemitry Liana
2. Tempat Lahir : Kolonodale
3. Tanggal Lahir : 30 Juli 1996
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Golongan darah : O
6. Alamat Terakhir : Jl. Merpati nomor 59B Maguwoharjo
Yogyakarta
7. Alamat Asal : Jl. W Monginsidi No.5 Morowali Sulawesi
Tengah
8. Identitas Orang Tua/ Wali
 - a. Nama Ayah : Najimain Daeng Djide
Pekerjaan : Wiraswasta
 - b. Nama Ibu : Fatmawati Hamadia
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
9. Riwayat Pendidikan
 - a. SD : SDN 2 Kolonodale
 - b. SMP : SMP Negeri 1 Kolonodale
 - c. SMA : SMA Negeri 1 Depok Sleman Yogyakarta
 - d. Perguruan Tinggi : Fakultas Hukum, Universitas Islam Indonesia
10. Organisasi :
 - a. Lembaga Eksekutif Mahasiswa UII 2014
 - b. Hobby : Olahraga.

Yogyakarta, 14 September 2018

Yang Bersangkutan

Deemitry Liana

ABSTRAK

Studi ini bertujuan untuk mengetahui perlindungan yang diberikan terhadap kecelakaan kerja berdasarkan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Rumusan masalah yang diajukan yaitu: bagaimana bentuk perlindungan yang diberikan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja oleh PT Indonesia Morowali Industrial Park, PT Bintang Delapan Mineral, PT Sulawesi Mining Investment?; bagaimana penegakan hukum yang dilakukan oleh pemerintah daerah kabupaten morowali Sulawesi tengah terhadap perusahaan yang tidak memberikan perlindungan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja?; Penelitian ini termasuk tipologi penelitian hukum normatif-empiris. Data penelitian dikumpulkan dengan cara wawancara langsung di Kantor Ketenagakerjaan dan Transigrasi Morowali, Kantor Cabang Pembantu BPJS Ketenagakerjaan Morowali, PT Indonesia Morowali Industrial Park, PT Bintang Delapan Mineral, PT Sulawesi Mining Investment, kemudian diolah dan hasilnya disajikan dalam bentuk uraian secara deskriptif. Analisis dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan yuridis sosiologis. Hasil studi ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Kantor Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Morowali, Kantor Cabang Pembantu BPJS Ketenagakerjaan Morowali, PT Indonesia Morowali Industrial Park, PT Bintang Delapan Mineral, PT Sulawesi Mining Investment, bahwa seluruh tenaga kerja di perusahaan tersebut telah di daftarkan ke dalam BPJS Ketenagakerjaan, walaupun pada kenyataannya masih ada yang mengalami kecelakaan saat bekerja. Dan untuk pemerintah daerah sendiri telah mengambil langkah tegas dengan mencabut izin perusahaan apabila terdapat perusahaan yang tidak memberikan perlindungan kepada seluruh tenaga kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya bagi perusahaan yang tidak menaati peraturan daerah.

Kata Kunci; Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Perlindungan Tenaga Kerja, PT Indonesia Morowali Industrial Park, PT Bintang Delapan Mineral, PT Sulawesi Mining Investment

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menyadari akan pentingnya tenaga kerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar tenaga kerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan tenaga kerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran itu merupakan program perlindungan tenaga kerja yang dalam praktik sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.

Tenaga kerja merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan. Semakin berkembangnya teknologi akan semakin besar potensi yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatan tenaga kerja, oleh karena itu diperlukan usaha untuk membina, mengarahkan serta memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu program yang dibuat bagi tenaga kerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (preventif) bagi timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dan tindakan antisipatif bila terjadi demikian.¹

¹ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm. 170.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang tidak terpisahkan dalam sistem ketenagakerjaan dan sumber daya manusia. Keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai dampak positif atas keberlanjutan produktivitas kerjanya. Keselamatan dan kesehatan kerja saat ini bukan sekedar kewajiban yang harus diperhatikan oleh para tenaga kerja, akan tetapi juga harus dipenuhi oleh sistem pekerjaan. Keselamatan dan kesehatan kerja bukan sebagai kewajiban, akan tetapi sudah menjadi kebutuhan bagi setiap tenaga kerja dan bagi setiap bentuk kegiatan pekerjaan.²

Keselamatan dan kesehatan kerja secara khusus diatur di dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Keselamatan kerja yang diatur meliputi keselamatan kerja dalam segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia. Ketentuan pada Pasal 13 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja menyatakan “Barangsiapa akan memasuki sesuatu tempat kerja, diwajibkan mentaati semua petunjuk keselamatan kerja dan memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan”. Sesuai dengan ketentuan tersebut maka setiap tenaga kerja wajib untuk mentaati peraturan yang ada di tempat kerja masing-masing dengan tujuan untuk keselamatan kerja.

Perlindungan tenaga kerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang

² <http://digilib.its.ac.id/public/TTS-Undergraduate-8937-6507040611-chapter1.pdf>, akses 03 November 2018 Pukul 15.57 WIB.

berlaku dalam lingkungan kerja itu. Dengan demikian maka perlindungan tenaga kerja ini akan mencakup:

1. Norma Keselamatan Kerja: yang berkaitan dengan keselamatan kerja antara lain yang berhubungan dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan;
2. Norma Kesehatan Kerja dan *Heigiene* Kesehatan Perusahaan yang meliputi: pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit;

Mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi *heigiene* kesehatan perusahaan dan kesehatan tenaga kerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat bekerja atau penyakit umum serta menetapkan syarat kesehatan bagi perumahan tenaga kerja;

- a. Norma Kerja yang meliputi: perlindungan terhadap tenaga kerja yang berkaitan dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak, kesusilaan ibadah menurut agama keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan lain-lain guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral;
- b. Kepada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi

akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian.

Keselamatan dan kesehatan kerja diatur di dalam Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan:

- (1) Setiap tenaga kerja 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.
- (2) Untuk melindungi keselamatan tenaga kerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- (3) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Secara yuridis tenaga kerja itu bebas karena prinsip negara menyatakan bahwa tidak seorangpun diperbudak atau diperhamba. Tenaga kerja memiliki kebebasan yang dilindungi oleh Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku, artinya tenaga kerja mempunyai kedudukan yang sama di depan hukum dengan majikan, tetapi secara sosiologis, majikan memiliki kewenangan untuk memerintah tenaga kerja dengan menetapkan syarat-syarat kerja.³

Dalam Pasal 31 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional juga di tegaskan bahwa peserta yang mengalami kecelakaan kerja berhak mendapatkan manfaat berupa pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan medisnya dan mendapatkan manfaat berupa uang tunai apabila terjadi cacat total tetap atau meninggal.

³ R. Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia Bandung, Bandung, 2013, hlm. 46-67.

Dalam Pasal 15 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menyatakan:

- (1) Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya sebagai Peserta kepada BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti.

Dalam Pasal 16 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menyatakan:

- (1) Setiap orang, selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran, yang memenuhi persyaratan kepesertaan dalam Jaminan Sosial wajib mendaftarkan dirinya dan anggota keluarganya sebagai peserta kepada BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial), sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti.

Menurut data dari *Institution Of Occupational Safety and Health* (IOSH), ancaman kecelakaan kerja di tempat kerja di negara berkembang masih sangat tinggi. Sedangkan data dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyebutkan, sampai tahun 2013 di Indonesia tidak kurang dari 6 (enam) tenaga kerja meninggal dunia setiap hari akibat kecelakaan kerja. menurut data *International Labour Organization* (ILO), di Indonesia rata-rata per tahun terdapat 99.000 kasus kecelakaan kerja.⁴

Untuk melindungi keselamatan tenaga kerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. Untuk mewujudkan perlindungan keselamatan kerja, maka pemerintah telah melakukan upaya pembinaan norma dibidang ketenagakerjaan. Dalam pengertian pembinaan norma ini sudah

⁴ <http://www.beritasatu.com/nasional/143234-ancaman-kecelakaan-kerja-di-indonesia-masih-tinggi.html>, akses 03 November 2018 pukul 21.57 WIB.

mencakup pengertian pembentukan, penerapan, dan pengawasan norma itu sendiri.⁵

Pada penelitian ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT Indonesia Morowali Industrial Park yang merupakan perusahaan yang terletak di Desa Fatufia Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali Sulawesi Tengah, bergerak dalam bidang pertambangan. Permasalahan yang ada dalam penelitian ini adalah sudah terjadi lebih dari satu kecelakaan kerja yang di alami oleh tenaga kerja di perusahaan tersebut. Bentuk kecelakaan yang terjadi yaitu pada saat tenaga kerja bekerja di areal pembuangan limbah tenaga kerja terjatuh ke limbah panas dan mengakibatkan luka bakar. Kecelakaan lain yang terjadi yaitu salah seorang tenaga kerja yang hendak mengecek campuran batu bara dan nikel yang akan di lebur menggunakan alat khusus material tersebut jatuh dan mengenai kepala tenaga kerja tersebut. Kecelakaan juga terjadi kepada tenaga kerja yang hendak mengisi bahan bakar minyak berupa solar meninggal pada saat menggulung selang bahan bakar minyak.⁶

Pada perusahaan selanjutnya yaitu PT Bintang Delapan Mineral merupakan perusahaan yang terletak di Desa Fatufia Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali Sulawesi Tengah, bergerak dalam bidang pertambangan. Permasalahan yang ada dalam penelitian ini adalah pada saat tenaga kerja hendak membuka *container* berisi logistik. Tenaga kerja pada saat itu mendapat tugas mengambil cat di dalam *container* dengan melubangi peti menggunakan mesin

⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010, hlm. 147-148.

⁶ Wawancara dengan Bapak Achmanto Mendatu, Manager HRD PT Indonesia Morowali Industrial Park. Di Morowali, 11 Juli 2018, Pukul 10.00 WITA.

las. Saat pelubangan, tiba-tiba *container* meledak dan menimpa tenaga kerja tersebut. Tenaga kerja mengalami luka sobek di belakang kepala, kening dan leher tersayat, tangan kanan dan kaki kiri putus serta kaki kanan remuk.⁷

Kemudian pada PT Sulawesi Mining Investment merupakan perusahaan yang terletak di Desa Fatufia Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali Sulawesi Tengah, bergerak dalam bidang pertambangan. Di dalam PT Sulawesi Mining Investment pernah terjadi kecelakaan kerja yaitu pada tenaga kerja mekanik yang sedang membersihkan dan memperbaiki mesin paddle mixer, pada saat sedang membersihkan mesin tersebut dengan tidak sengaja menekan tombol off menjadi on akibatnya tenaga kerja tersebut tergilas oleh mesin dan meninggal.⁸

Kecelakaan kerja mengakibatkan kerusakan, kelainan, cacat, kerusakan lingkungan, bahkan kematian. Kecelakaan kerja merupakan resiko yang harus di hadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Sementara kesehatan dan keselamatan kerja merupakan tanggung jawab setiap perusahaan, jadi perusahaan tidak hanya mementingkan keuntungan semata daripada memberikan perlindungan terhadap para tenaga kerja. Oleh karena itu, keselamatan dan kesehatan kerja para tenaga kerja harus di perhatikan seperti pemberi alat pelindung diri saat bekerja, jaminan kesehatan kerja, dan penyuluhan.⁹

Campur tangan pemerintah dimaksudkan untuk terciptanya hubungan ketenagakerjaan yang adil, karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha

⁷ Wawancara dengan Bapak Maman Rasman, Kepala Hubungan Masyarakat PT Bintang Delapan Mineral, Di Morowali, 05 November 2018, Pukul 13.45 WITA.

⁸ Wawancara dengan Bapak Johan, Manager PT Sulawesi Mining Investment, Di Morowali, 06 November 2018, Pukul 13.52.

⁹ <http://journal.ui.ac.id/index.php/health/article/download/225/221>, akses 17 Desember 2018 pukul 12.54 WIB.

yang sangat berbeda secara sosial-ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan ketenagakerjaan akan sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai yang lemah.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan pelaksanaan perlindungan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dengan judul **“Perlindungan Terhadap Kecelakaan Kerja Bagi Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”**.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana bentuk perlindungan yang diberikan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja oleh PT Indonesia Morowali Industrial Park, PT Bintang Delapan Mineral, PT Sulawesi Mining Investment?
2. Bagaimana penegakan hukum yang dilakukan oleh pemerintah daerah Kabupaten Morowali Sulawesi Tengah terhadap perusahaan yang tidak memberikan perlindungan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bentuk perlindungan yang diberikan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja oleh PT Indonesia Morowali Industrial Park, PT Bintang Delapan Mineral, PT Sulawesi Mining Investment.
2. Untuk mengetahui penegakan hukum yang dilakukan oleh pemerintah daerah Kabupaten Morowali Sulawesi Tengah terhadap perusahaan yang tidak memberikan perlindungan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini digunakan untuk memberikan pengetahuan kepada seluruh masyarakat khususnya yang ada di Kabupaten Morowali Sulawesi Tengah bahwa pekerja harus diberikan perlindungan yang menjamin keselamatan kerja, serta perusahaan juga tidak hanya mengejar keuntungan.

2. Manfaat Akademis

Memberikan informasi tentang bagaimana seharusnya pekerja diperlakukan dan penegakan hukum yang dilakukan oleh pemerintah daerah untuk melindungi para pekerja.

E. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja adalah usaha menciptakan kondisi aman bagi pekerja dengan memberikan perlindungan di lingkungan kerja supaya pekerja merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Rasa aman dalam bekerja merupakan hal yang sangat penting bagi pekerja untuk memperbaharui motivasi dalam melaksanakan pekerjaan.¹⁰

Selain keselamatan kerja, kesehatan kerja juga berperan dalam meningkatkan motivasi kerja karena apabila kesehatan kerja tidak terpenuhi maka tenaga kerja tidak merasa sejahtera dan apabila kesejahteraan buruk maka tidak memiliki motivasi dalam bekerja. Keselamatan dan kesehatan kerja bagi tenaga kerja merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan untuk menunjang kerja tenaga kerja.

Di dalam Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja diatur syarat-syarat keselamatan kerja yaitu dalam perencanaan, pembuatan, pengangkutan, peredaran, perdagangan, pemasangan, pemakaian, penggunaan, pemeliharaan dan penyimpanan bahan, barang, produk teknis dan aparat produksi yang mengandung dan dapat menimbulkan bahaya kecelakaan. Oleh karena itu dibutuhkan pengawasan, seperti yang diatur di dalam Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yaitu para pegawai pengawas dan ahli keselamatan kerja ditugaskan menjalankan pengawasan langsung. Selain pengawasan dibutuhkan juga pembinaan seperti

¹⁰ <http://e-journal.uajy.ac.id/7519/3/MTS201893.pdf> akses 04 November 2018 pukul 13.40 WIB.

yang diatur di dalam Pasal 9 ayat (1) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yaitu:

- a. Kondisi-kondisi dan bahaya-bahaya serta yang dapat timbul dalam tempat kerja;
- b. Semua pengamanan dan alat-alat perlindungan yang diharuskan dalam tempat kerja;
- c. Alat-alat perlindungan diri bagi tenaga kerja yang bersangkutan;
- d. Cara-cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaannya.

Banyak perusahaan yang menganggap keselamatan kerja kurang bermanfaat, hal ini memberikan sikap kurangnya perhatian perusahaan sehingga dapat berdampak pada turunnya prestasi kerja karena tenaga kerja merasa kurang nyaman dalam bekerja. Agar prestasi tenaga kerja sesuai dengan harapan perusahaan maka dapat memperhatikan pemahaman pemakaian alat keselamatan kerja yang benar, pendidikan dan pelatihan keselamatan, pemberian pengendalian administrasi dan personil, jaminan keselamatan dan kelengkapan alat perlindungan diri.

2. Arti Penting Perlindungan Tenaga Kerja Terhadap Kecelakaan

Untuk melindungi keselamatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dan melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup serta meningkatkan produktivitas nasional. Setiap orang lainnya yang berada ditempat kerja, perlu terjamin keselamatannya. Demikian juga setiap sumber produksi, perlu dipakai dan

dipergunakan secara aman dan efisien. Untuk itu perlu diadakan segala daya upaya untuk membina norma-norma perlindungan kerja.¹¹

Hukum Ketenagakerjaan dimaksudkan untuk melindungi pekerja. Sehingga seluruh norma-norma hukum Ketenagakerjaan dimaksudkan juga untuk melindungi pekerja. Dengan kesehatan kerja diartikan sebagai perlindungan bagi pekerja terhadap pemerasan (eksploitasi) tenaga pekerja oleh majikan. Awal timbulnya peraturan kesehatan dan keselamatan kerja adalah karena adanya kesewenangan majikan terhadap pekerja, sehingga kesehatan pekerja baik fisik maupun nonfisik menjadi terganggu.¹²

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan, perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan jenis perlindungan preventif yang diterapkan untuk mencegah timbulnya kecelakaan, dan penyakit akibat kerja. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan menegaskan bahwa perlindungan terhadap pekerja di tempat kerja merupakan hak yang harus dipenuhi oleh setiap perusahaan yang mempekerjakan pekerja. Keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk melindungi keselamatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal. Oleh karena itu, perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan

¹¹ <http://ppg.spada.ristekdikti.go.id> akses 08 November 2018 pukul 09.24 WIB.

¹² Koesparmono Irsan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, Erlangga, Jakarta, 2016, hlm. 148.

kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Undang-undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan mengamanatkan agar perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja diatur lebih lanjut dalam Peraturan Perundang-Undangan.

Manfaat langsung dari adanya keselamatan dan kesehatan kerja yaitu mengurangi jam kerja yang hilang akibat kecelakaan kerja, menghindari kerugian material dan jiwa akibat kecelakaan kerja, dan menciptakan tempat kerja yang efisien dan produktif karena tenaga kerja merasa aman dalam bekerja. Sedangkan manfaat tidak langsung dari adanya keselamatan dan kesehatan kerja yaitu meningkatkan *image market* terhadap perusahaan, menciptakan hubungan yang harmonis bagi pekerja dan perusahaan, dan perawatan terhadap mesin dan peralatan semakin baik, sehingga membuat umur alat semakin lama.¹³

Tujuan dari kesehatan dan keselamatan kerja untuk melindungi pekerja dari risiko-risiko yang mungkin timbul dalam pelaksanaan pekerjaan, khususnya risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Tujuan lain yang lebih umum adalah untuk mengatur hak dan kewajiban para pihak (pekerja, pengusaha dan pemerintah daerah) dalam konteks pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja. Tujuan berikutnya meningkatkan level kesehatan dan keselamatan kerja pekerja, sehingga produktivitas kerja juga ikut meningkat. Tujuan yang lain adalah untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, termasuk memelihara kelangsungan pekerjaan. Berikutnya adalah untuk mengurangi kerugian-kerugian

¹³ Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm. 61-76.

yang timbul akibat terjadinya kecelakaan maupun penyakit akibat kerja dan untuk mempertahankan kelangsungan kegiatan pengusaha.¹⁴

3. Tenaga Kerja Dalam Pandangan Islam

Setiap umat Islam harus mempunyai pekerjaan guna memenuhi semua kebutuhan hidupnya. Dengan bekerja maka akan memperoleh rezeki dari Allah SWT. Bahkan, dengan bekerja akan dapat mengumpulkan pahala sebagai bekal di kehidupan akhirat nanti. Untuk itu, Islam menganggap bekerja adalah salah satu bentuk dari ibadah yang harus dilaksanakan sesuai dengan jalan Allah Swt dan demi kemuliaan Allah SWT semata. Begitu juga dengan keselamatan kerja dalam pandangan islam adalah aktifitas menjemput rezeki dengan cara-cara yang baik sehingga menghasilkan keberkahan dalam hidup. Allah SWT menyarankan agar umatNya senantiasa bekerja dengan cara yang baik.

Rasulullah SAW bersabda, *“Sesungguhnya Allah menyukai orang mukmin yang bekerja”* (HR. ath Thabarani dan Ibnu ‘Adi). Kemudian Rasulullah SAW bersabda, *“Orang mukmin yang kuat lebih baik dan lebih disukai Allah daripada orang mukmin yang lemah”* (HR. Muslim). Dimana Rasulullah SAW berdo’a kepada Allah SWT untuk memohon kesehatan. Diantara kalimat doa yang diucapkan oleh Rasulullah SAW adalah *“Ya Allah, berikanlah kesehatan pada badanku, berikanlah kesehatan pada pendengaranku, dan berikanlah kesehatan pada penglihatanku. Tidak ada Tuhan kecuali Engkau”* (HR. Abu Dawud dan an Nasa’i).

¹⁴ Aloysius Uwiyono, et al, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 81.

Di dalam Islam, problem perburuhan diatur oleh hukum-hukum kontrak kerja (*ijarah*). Secara definisi, *ijarah* adalah transaksi atas jasa/manfaat tertentu dengan suatu kompensasi atau upah. Syarat tercapainya transaksi *ijarah* tersebut adalah kelayakan dari orang-orang yang melakukan *aqad*, yaitu penyewa tenaga atau majikan dengan orang yang dikontrak atau pemberi jasa/tenaga. Kelayakan tersebut meliputi : kerelaan (*ridha*) dua orang yang bertransaksi, berakal dan *mumayyiz* dan jelas upah dan manfaat yang akan di dapatnya.

Dengan pengertian di atas, maka kontrak kerja dalam Islam meliputi 3 jenis, yaitu:

- a. Manfaat yang di dapat seseorang dari benda, sebagai contoh seseorang menyewa rumah, kendaraan, komputer dan sejenisnya.
- b. Manfaat yang di dapat seseorang atas kerja /amal seseorang, semisal arsitek, tukang kebun, buruh pabrik dan sejenisnya.
- c. Manfaat yang di dapat seseorang atas pribadi atau diri orang lain, semisal mengontrak kerja atau menyewa seorang pembantu, satpam dan sejenisnya.

Islam memperbolehkan seseorang untuk mengontrak tenaga para pekerja atau buruh, agar mereka bekerja untuk orang tersebut. (QS Az Zukhruf : 32). Ibnu Syihab meriwayakan dengan mengatakan: Aku diberitahu oleh Urwah bin Zubeir bahwa Aisyah r.a berkata: " *Rosulullah SAW dan Abu Bakar pernah mengontrak (tenaga) orang dari Bani Dail sebagai penunjuk jalan, sedangkan orang tersebut beragama seperti agamanya orang kafir Quraisy. Beliau kemudian memberikan kedua kendaraan beliau kepada orang tersebut. Beliau lalu mengambil janji dari*

orang tersebut (agar berada) di gua Tsur setelah tiga malam, dengan membawa kedua kendaraan beliau pada waktu subuh di hari yang ketiga".

Karena sewa menyewa atau kontrak kerja adalah memanfaatkan jasa sesuatu yang dikontrak dengan imbalan upah, maka seorang yang dikontrak haruslah dijelaskan bentuk kerjanya (*job description*), batas waktunya (*timing*), besar gaji/upahnya (*take home pay*) serta berapa besar tenaga/keterampilannya harus dikeluarkan (*skill*). Bila keempat hal pokok dalam kontrak kerja ini tidak dijelaskan sebelumnya, maka transaksinya menjadi rusak (*fasid*). Termasuk yang harus ditentukan adalah tenaga yang harus dicurahkan oleh pekerja, sehingga para pekerja tersebut tidak dibebani dengan pekerjaan yang di luar kapasitasnya. Maka tidak diperbolehkan untuk menuntut seorang pekerja agar mencurahkan tenaga, kecuali sesuai dengan kapasitasnya yang wajar.

Karena tenaga tidak mungkin dibatasi dengan takaran yang baku, maka membatasi jam kerja dalam sehari adalah takaran yang lebih ideal. Sehingga pembatasan jam kerja bisa mencakup pembatasan tenaga yang harus dikeluarkan. Misalnya buruh harian, mingguan atau bulanan. Disamping itu bentuk pekerjaannya juga harus ditentukan, semisal menggali tanah, mengemudikan mobil atau bekerja di penambangan dan lain sebagainya.

Tiap pekerjaan yang halal, maka hukum kontrak kerja bagi pekerjaan tersebut juga halal. Sehingga kontrak kerja tersebut boleh dilakukan dalam perdagangan, pertanian, industri, pelayanan (jasa), perwakilan dan lain sebagainya. Apabila transaksi kerja tersebut dilakukan terhadap pekerjaan tertentu, atau terhadap pekerja tertentu, maka hukumnya wajib bagi pekerja

tersebut untuk melakukan pekerjaannya sendiri. Dan secara mutlak posisinya tidak boleh digantikan oleh orang lain, karena dia telah diangkat dengan sebuah kesepakatan bersama. Sedangkan apabila kontrak kerja tersebut terjadi pada benda yang dideskripsikan dalam suatu perjanjian, atau terjadi pada pekerjaan yang telah dideskripsikan untuk melakukan kerja tertentu, maka dalam keadaan seperti ini si pekerja boleh saja mengerjakan pekerjaan itu sendiri atau boleh juga orang lain menggantikan posisinya, apabila dia sakit atau tidak mampu, selama pekerjaannya sesuai dengan deskripsinya.

Transaksi kontrak kerja dalam Islam, sangat memperhatikan sekali masalah waktu. Ini dikarenakan ada akad kerja yang menggunakan waktu dan ada pula yang tidak. Apabila pekerjaan yang memang harus disebutkan waktunya - tetapi tidak terpenuhi - maka pekerjaan tersebut menjadi tidak jelas dan tentu saja hukumnya menjadi tidak sah. Apabila waktu kontrak sudah ditentukan misalnya dalam jangka waktu 1 tahun atau 1 bulan, maka tidak boleh salah seorang diantara kedua belah pihak membubarkannya, kecuali apabila waktunya telah habis. Begitu pula tidak boleh seseorang bekerja untuk selamanya (tanpa waktu yang jelas) dengan perkiraan gaji yang juga tidak jelas.

Untuk itu dalam suatu usaha, tenaga kerja harus berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai prosedur yang telah ditetapkan, mengikuti tata tertib yang dibuat perusahaan dan pemilik usaha menyediakan kebutuhan yang diperlukan dan dibutuhkan pekerja dengan baik, yang dalam hal ini tersedia perlengkapan perlindungan diri kesehatan dan keselamatan pekerja di tempat kerja. Hal ini juga telah disampaikan oleh Allah SWT dalam al Qu'an surat al Baqarah ayat 195 yang artinya *"Dan belanjakanlah harta bendamu di jalan Allah, dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu*

sendiri ke dalam kebinasaan, dan berbuat baiklah, karena sesungguhnya Allah, menyukai orang-orang yang berbuat baik.”

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk kedalam penelitian hukum empiris. Adapun yang dimaksud dengan pendekatan empiris adalah bahwa dalam menganalisis permasalahan dilakukan dengan cara memadukan bahan-bahan hukum (hukum dilihat sebagai norma atau *das sollen*) dengan data yang diperoleh dilapangan (hukum sebagai kenyataan sosial, kultural atau *das sein*).

2. Objek Penelitian

Terdapat 2 (dua) objek penelitian dari tulisan ini yang sesuai dengan rumusan masalah, antara lain:

- a. Bentuk perlindungan yang diberikan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja oleh PT Indonesia Morowali Industrial Park, PT Bintang Delapan Mineral, PT Sulawesi Investment Mining.
- b. Penegakan hukum yang dilakukan oleh pemerintah daerah Kabupaten Morowali Sulawesi Tengah terhadap perusahaan yang tidak memberikan perlindungan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja.

3. Subyek Penelitian

- a. Kepala Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Morowali.
- b. Kepala Kantor Cabang Pembantu (KCP) BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Morowali.
- c. Direktur PT Indonesia Morowali Industrial Park, Direktur PT Bintang Delapan Mineral, Direktur PT Sulawesi Mining Investment.
- d. Pekerja di PT Indonesia Morowali Industrial Park, PT Bintang Delapan Mineral, PT Sulawesi Mining Investment.

4. Sumber Data Penelitian

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian.
- b. Data Sekunder, yaitu merupakan data yang diperoleh dari literature, Peraturan perundang-undangan, dokumen-dokumen yang berkaitan dengan skripsi.

5. Teknik Pengumpulan Data

- a. Data primer diperoleh dengan cara wawancara langsung dengan subyek penelitian.
- b. Data sekunder diperoleh dengan cara menilai dan memilah literature dan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan obyek penelitian.

6. Pendekatan Masalah

Metode pendekatan penelitian yang digunakan adalah perundang-undangan, literatur atau studi pustaka untuk bagian penelitian hukum normatif.

Adapun untuk bagian penelitian hukum empiris, dilakukan dengan cara memadukan bahan-bahan hukum (hukum dilihat sebagai norma atau *das sollen*) dengan data yang diperoleh di lapangan (hukum sebagai kenyataan sosial, kultural atau *das sein*).

7. Analisis Data

Penelitian ini mempergunakan metode analisis kualitatif, yakni data yang telah diperoleh akan diuraikan dalam bentuk keterangan dan penjelasan, selanjutnya akan dikaji berdasarkan peraturan perundang – undangan yang berkaitan dengan masalah, berita – berita dari media cetak ataupun *online* , dan argumentasi dari peneliti sendiri.

G. Sistematika Penulisan

Guna dapat dipahaminya penulisan skripsi ini, maka sistematika penulisan skripsi ini dibagi menjadi empat bab. Adapun masing – masing bab terdiri dari beberapa sub bab. Bab – bab tersebut meliputi:

Bab I: Pendahuluan

Pada bagian pendahuluan yang berisi mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, tinjauan pustaka dan metode penelitian.

Bab II: Kajian Pustaka

Pada bagian kajian pustaka terkait dengan ketenagakerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja tenaga kerja.

Bab III: Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bagian hasil penelitian dan pembahasan merupakan bab ketiga akan membahas dan menguraikan mengenai jawaban dari rumusan masalah yaitu Bagaimana bentuk perlindungan yang diberikan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja oleh PT Indonesia Morowali Industrial Park, PT Bintang Delapan Mineral, PT Sulawesi Mining Investment dan Bagaimana penegakan hukum yang dilakukan oleh pemerintah daerah wilayah Desa Fatupia Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali Sulawesi Tengah terhadap perusahaan yang tidak memberikan perlindungan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja

Bab IV: Penutup

Pada bagian penutup merupakan bab ke empat yang akan menguraikan kesimpulan dan saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengaturan terhadap pihak yang terkait seperti pekerja yang mengalami kecelakaan kerja oleh PT Indonesia Morowali Industrial Park, PT Bintang Delapan Mineral, PT Sulawesi Mining Investment.

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DAN PERLINDUNGAN HUKUM

A. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

1. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Hal ini diatur di dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu merupakan suatu kewajiban untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Iman Soepomo meliputi lima bidang hukum ketenagakerjaan, yaitu:

- a. Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja, adalah perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum ia menjalani hubungan kerja. Hal ini sering disebut dengan masa pra penempatan atau pengerahan.
- b. Bidang hubungan kerja, yaitu masa yang dibutuhkan oleh tenaga kerja sejak ia mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja ini didahului oleh perjanjian kerja. perjanjian kerja bisa dilakukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu yang disebut dengan pekerja tetap.
- c. Bidang kesehatan kerja, adalah selama menjalani hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, pekerja harus mendapat jaminan atas

kesehatannya. Ataukah lingkungan kerjanya dapat menjamin kesehatan tubuhnya dalam jangka waktu yang relatif lama.¹⁵

Dalam hal ini para pihak yaitu pengusaha dan pegawai mempunyai kewajiban untuk melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan. Pengusaha diwajibkan untuk memenuhi kewajiban menyediakan alat perlindungan bagi keselamatan kerja di perusahaannya serta mengikutsertakan seluruh tenaga kerja ke dalam Program Jaminan Sosial yang diselenggarakan oleh BPJS.

Tenaga kerja wajib untuk menggunakan alat pelindung diri yang telah disediakan oleh perusahaan pada saat bekerja sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing. Untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya maka sebelum melakukan pekerjaan disediakan alat pelindung diri. Alat pelindung diri adalah kelengkapan yang wajib digunakan saat bekerja sesuai kebutuhan untuk menjaga keselamatan pekerja itu sendiri dan orang disekitarnya, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. *Safety Helmet*, berfungsi sebagai pelindung kepala dari benda yang bisa mengenai kepala secara langsung.
- b. *Safety Belt*, berfungsi sebagai alat pengaman ketika menggunakan alat transportasi ataupun peralatan lain yang serupa (mobil, pesawat, alat berat, dan lain-lain).
- c. Sepatu karet, berfungsi sebagai alat pengaman saat bekerja di tempat yang becek ataupun berlumpur.

¹⁵Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009. hlm 11-12.

- d. *Safety Shoes*, berfungsi untuk mencegah kecelakaan fatal yang menimpa kaki karena tertimpa benda tajam atau berat, benda panas, cairan kimia, dan sebagainya.
- e. Sarung tangan, berfungsi sebagai alat pelindung tangan pada saat bekerja di tempat atau situasi yang dapat mengakibatkan cedera tangan.
- f. Tali pengaman, berfungsi sebagai pengaman saat bekerja di ketinggian.
- g. *Ear Plug*, berfungsi sebagai pelindung telinga pada saat bekerja di tempat yang bising.
- h. *Safety Glasses*, berfungsi sebagai pelindung mata ketika bekerja (misal mengelas).
- i. Masker, berfungsi sebagai penyaring udara yang dihirup saat bekerja di tempat dengan kualitas udara yang buruk (misal berdebu, beracun, berasap, dan sebagainya).
- j. *Face Shield*, berfungsi sebagai pelindung wajah dari percikan benda asing saat bekerja.
- k. *Rain Coat*, berfungsi melindungi diri dari percikan air saat bekerja (misalnya bekerja pada saat hujan atau sedang mencuci alat).¹⁶

Memberikan waktu untuk istirahat dan cuti kepada tenaga kerja juga merupakan kewajiban yang harus dilakukan oleh setiap pengusaha, hal ini diatur di dalam Pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan:

- (1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada tenaga kerja.

¹⁶<http://www.produksielektronik.com/pengertian-alat-pelindung-diri-apd-k3-jenis-apd/amp/>, akses 06 November 2018 pukul 18.39 WITA.

- (2) Waktu istirahat dan cuti dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
 - b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - c. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah tenaga kerja yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
 - d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ke tujuh dan ke delapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi tenaga kerja yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan tenaga kerja tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.
- (3) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (4) Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d hanya berlaku bagi tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan tertentu.
- (5) Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Dalam ketentuan Pasal 9 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan kerja perusahaan diwajibkan untuk menunjukkan dan menjelaskan pada setiap tenaga kerja tentang:

- a. Kondisi-kondisi dan bahaya-bahaya serta apa yang dapat timbul dalam tempat kerjanya;
- b. Semua pengaman dan alat-alat pelindung yang diharuskan dalam semua tempat kerjanya;
- c. Alat-alat pelindung diri bagi tenaga kerja yang bersangkutan;
- d. Cara-cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengusaha hanya dapat mempekerjakan tenaga kerja yang bersangkutan setelah yakin bahwa tenaga kerja tersebut telah memahami syarat-syarat tersebut.

Dalam Pasal 15 ayat (2) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dapat diketahui apabila ada pengusaha yang melakukan pelanggaran dalam ketentuan keselamatan terhadap karyawan maka dapat diberikan sanksi. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan dalam pasal tersebut:

Peraturan Perundangan tersebut pada ayat (1) dapat memberikan ancaman pidana atas pelanggaran peraturannya dengan hukuman kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp100.000,- (seratus ribu rupiah).

Ketentuan yang mengatur mengenai sanksi pidana tersebut dan denda yang dapat diberikan tersebut pada saat ini kurang relevan karena minimnya denda yang diberikan sehingga ancaman sanksi pidana dan denda tersebut kurang dapat memberikan efek jera bagi pengusaha yang tidak mengindahkan keselamatan dan kesehatan kerja bagi tenaga kerja. oleh karena itu aturan yang mengatur mengenai sanksi yang dapat dikenakan kepada pengusaha yang melanggar tersebut perlu untuk dilakukan upaya revisi atau perbaikan disesuaikan dengan kondisi yang ada pada saat ini.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya mengenai tenaga kerja dalam hubungan kerja (berdasarkan perjanjian kerja), pada dasarnya adalah merupakan hubungan hukum perdata (*privaatrecht*). Oleh karena dengan adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dijadikan sebagai pedoman mengenai pengaturan (dalam Undang-Undang) tersebut baik mengenai waktu kerja dan waktu istirahat. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3), maupun mengenai upah dan jaminan sosialnya (*social safety net and social security*) serta bentuk perlindungan-

perlindungan lainnya. Oleh karena itu, pengenaan sanksi terhadap pelanggaran Undang-Undang Ketenagakerjaan, di samping terdapat sanksi (konsekuensi) perdata, juga ada sanksi pidana serta sanksi yang bersifat administratif.

Ada beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai sanksi. Sanksi pidana dan sanksi administratif di atur dalam Pasal 183 sampai dengan Pasal 189 serta Pasal 190 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 183 dinyatakan:

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp200.000.000,- (dua ratus juta rupiah) dan paling banyak Rp500.000.000,- (lima ratus juta rupiah)
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Ketentuan dalam Pasal 184 berbunyi:

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 ayat (5), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp500.000.000,- (lima ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Selanjutnya dalam ketentuan Pasal 189 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat diketahui bahwa sanksi pidana penjara, kurungan, dan/atau denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja. selanjutnya sanksi administratif dapat diberikan kepada pengusaha yang melanggar ketentuan dalam

Undang-Undang Ketenagakerjaan yang di atur dalam Pasal 190 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

- (1) Menteri dan pejabat yang ditunjuk mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan-ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 5, Pasal 6, Pasal 15, Pasal 25, Pasal 38 ayat (2), Pasal 45 ayat (1), Pasal 47 ayat (1), Pasal 48, Pasal 87, Pasal 106, Pasal 126 ayat (3), dan Pasal 160 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
 - a. Teguran;
 - b. Peringatan tertulis;
 - c. Pembatasan kegiatan usaha;
 - d. Pembekuan kegiatan usaha;
 - e. Pembatalan persetujuan;
 - f. Pembatalan pendaftaran;
 - g. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
 - h. Pencabutan ijin.
- (3) Ketentuan mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut oleh Menteri.

Dalam hal ini tenaga kerja mempunyai kewajiban untuk melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan. Serta tenaga kerja juga mempunyai hak untuk diikut sertakan dalam Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Tenaga kerja juga mempunyai kewajiban untuk menggunakan alat pelindung diri yang telah disediakan oleh perusahaan pada saat bekerja dengan tugas dan fungsi masing-masing.¹⁷

Pengusaha sebagai pihak yang bertanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan kerja tenaga kerja di tempat kerja. kewajiban pengusaha dalam melaksanakan tanggung jawab tersebut diatur di dalam Pasal 9 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan kerja perusahaan diwajibkan untuk menunjukkan dan menjelaskan pada setiap tenaga kerja tentang:

¹⁷<http://www.wordpres.com/modul-menerapkan-prosedur-kesehatan.doc>, akses 06 November 2018 pukul 18.22 WITA.

- a. Kondisi-kondisi dan bahaya-bahaya serta apa yang dapat timbul dalam tempat kerjanya;
- b. Semua pengaman dan alat-alat pelindung yang diharuskan dalam semua tempat kerjanya;
- c. Alat-alat pelindung diri bagi tenaga kerja yang bersangkutan;
- d. Cara-cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sedangkan tenaga kerja memiliki kewajiban dalam tercapainya program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang diatur dalam Pasal 12 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja adalah:

- a. Memberikan keterangan yang benar apabila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. Memakai alat perlindungan diri yang diwajibkan;
- c. Memenuhi dan mantaati persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja yang berlaku di tempat kerja.

Hak-hak yang diperoleh tenaga kerja adalah sebagai berikut:

- a. Meminta kepada pimpinan atau pengurus perusahaan tersebut agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan di tempat kerja.
- b. Menyatakan keberatan apabila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat pelindung diri yang diwajibkan tidak memenuhi persyaratan, kecuali dalam hal khusus ditetapkan lain oleh pegawai pengawas dan batas-batas yang masih dapat dipertanggungjawabkan.¹⁸

Perlindungan berasal dari kata lindung yang memiliki arti mengayomi, mencegah, mempertahankan, dan membentengi.¹⁹ Perlindungan dalam ilmu hukum adalah suatu bentuk pelayanan yang wajib dilaksanakan oleh aparat penegak hukum atau aparat keamanan untuk memberikan rasa aman, baik fisik maupun mental, kepada korban dan sanksi dari ancaman, gangguan, terror, dan kekerasan dari pihak-pihak manapun yang diberikan pada tahap penyelidikan, penyidikan, penuntutan, dan atas pemeriksaan di siding pengadilan.

¹⁸Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Edisi Revisi, Cetakan Ke-5)*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2005. hlm 134.

¹⁹Alwi Hasan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2001. hlm 531.

Perlindungan hukum berkaitan dengan penegak hukum sehingga dapat diartikan sebagai pemberian akses keadilan kepada para pencari keadilan. Akses keadilan artinya sebagai pemberian perlakuan yang adil atau tidak sesuai dengan hak dan porsinya. Perlindungan hukum bagi masyarakat yang bersengketa dengan pemerintah juga merupakan satu bentuk upaya penghargaan atas Hak Asasi Manusia yang didasari oleh kebutuhan suatu kondisi pemerintahan yang bersih dan bertanggung jawab. Pada kerangka negara hukum, pemerintah yang bersih dan bertanggung jawab merupakan bagian dari syarat suatu negara untuk disebut sebagai negara hukum.²⁰ Pada dasarnya perlindungan hukum bagi pencari keadilan sangat berhubungan erat dengan perlindungan Hak Asasi Manusia dalam suatu negara hukum seperti Indonesia.

Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat yang berdasarkan pada Pancasila kemudian dalam prakteknya mengedepankan prinsip *equality before law*. Prinsip keadilan akan didahulukan sebelum penerapan norma hukum dengan tujuan untuk mencapai keserasian hubungan antara pemerintah dan rakyat berdasarkan pada asas kerukukan. Nilai-nilai di dalam Pancasila mengarahkan upaya untuk mencegah terjadinya sengketa antara pemerintah dengan rakyat. Apabila terjadi sengketa, sebisa mungkin penyelesaiannya dengan cara musyawarah.²¹

Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan:

“setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis

²⁰Yos Johan Utama, *Upaya Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat yang Dilakukan oleh Peradilan Tata Usaha Negara*, Bahan Diskusi untuk Forum Diskusi Semarang, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, 1995. hlm 1-2.

²¹<https://www.kompasiana.com>, akses 09 November 2018 pukul 00.04 WIB.

kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat”

Perlindungan kerja terbagi atas ke dalam 3 (tiga) jenis perlindungan yaitu perlindungan ekonomis, perlindungan sosial, dan perlindungan teknis.²² Perlindungan ekonomis merupakan perlindungan terhadap tenaga kerja terkait dengan penghasilan. Perlindungan ini meliputi usaha-usaha yang dilakukan untuk memberikan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan hidup tenaga kerja dan keluarganya. Sebagaimana diketahui, secara ekonomi status pengusaha berada di atas tenaga kerja, maka yang terjadi adalah status atasan dan bawahan. Sementara itu, salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomis kepada masyarakat termasuk tenaga kerja diwujudkan dalam Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Perlindungan sosial termasuk juga perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Yang terakhir adalah perlindungan teknis atau keselamatan kerja merupakan segala aturan dan upaya yang bertujuan untuk menyediakan perlindungan teknis bagi tenaga kerja dari resiko kerja terkait penggunaan alat/mesin, material (bahan berbahaya/beracun), jenis kerja, lokasi, waktu, dan kondisi tempat kerja selama masa kerja berlangsung. Tujuan utama dari perlindungan ini adalah terwujudnya keselamatan sepanjang hubungan kerja, yang selanjutnya akan menciptakan perasaan aman dan nyaman bagi para pekerja untuk

²²Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2003. hlm 164.

melaksanakan tugas secara optimal, tanpa perlu merasa takut maupun khawatir akan terjadi kecelakaan.

Persoalan perlindungan tenaga kerja sekarang ini semakin meningkat sejalan dengan lajunya industrialisasi dan teknologi yang digunakan dalam proses produksi. Dengan keadaan seperti ini secara otomatis perusahaan dituntut untuk semakin memperhatikan perlindungan tenaga kerja karena keselamatan dan kesehatan kerja dapat berpengaruh pada produktivitas. Hal ini tentu saja menuntut perusahaan agar meningkatkan upaya perlindungan bagi pekerja.²³

2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahan, landasan kerja dan lingkungan kerja serta cara-cara melakukan pekerjaan dan proses produksi. Keselamatan kerja merupakan dari, oleh dan untuk tenaga kerja, setiap orang dan masyarakat yang mungkin akan terkena dampak dari suatu proses produksi industri. Keselamatan kerja merupakan sarana utama untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja yang dapat menimbulkan kerugian berupa luka/cidera, cacat, kematian maupun kerugian harta benda dan kerusakan peralatan dan mesin dan kerusakan lingkungan yang secara luas.²⁴

Kesehatan kerja sebagai suatu aspek atau unsur kesehatan yang erat kaitannya dengan lingkungan kerja dan pekerjaan, yang secara langsung maupun

²³Mukmin Zakie, *Problematika Hubungan Industrial, Jurnal Hukum Bisnis*, Volume 32 No 2 Tahun 2013. hlm 133.

²⁴Tarwaka, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*, Harapan Press, Surakarta, 2008. hlm 4.

tidak langsung dapat mempengaruhi efisiensi dan produktivitas kerja. kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal.²⁵

Keselamatan dan kesehatan kerja diartikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan aspek kesehatan kerja di tempat kerja.²⁶ Singkatnya keselamatan kerja merupakan kondisi yang menunjukkan kondisi aman dari kerusakan atau kerugian di tempat kerja.²⁷ Sedangkan kesehatan kerja merupakan pemeliharaan sebaik-baiknya kondisi fisik, mental dan sosial tenaga kerja atas pekerjaannya, perlindungan tenaga kerja dari faktor-faktor yang dapat mengganggu kesehatan, serta penempatan tenaga kerja dalam lingkungan kerja yang sesuai dengan kemampuan fisik dan psikologinya.

Keselamatan kerja dalam suatu tempat kerja mencakup aspek yang berhubungan dengan kondisi dan keselamatan sarana produksi, manusia dan cara kerja. Di dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja menetapkan syarat-syarat keselamatan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap orang atau badan yang menjalankan usaha, baik formal maupun informal, dimanapun

²⁵Lalu Husni, *op.cit*, hlm 140.

²⁶Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan*, Rineka Cipta, Cet. Ke-3, Jakarta, 2001. Hlm 83.

²⁷Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Rineka Cipta, Jakarta, 2004. hlm 61.

berada dalam upaya memberikan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja semua orang yang berada di lingkungan usahanya.²⁸

Persyaratan keselamatan kerja diatur di dalam Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja adalah sebagai berikut:

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan;
- b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran;
- c. Mencegah dan mengurangi peledakan;
- d. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya;
- e. Memberi pertolongan pada kecelakaan;
- f. Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja;
- g. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembapan, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan, angin, cuaca, sinar radiasi, suara dan getaran;
- h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, 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;

Selain syarat-syarat yang ada di dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, ada juga syarat keselamatan kerja dalam perencanaan, pembuatan, pengangkutan, peredaran, perdagangan, pemasangan, pemakaian, penggunaan, pemeliharaan dan penyimpanan bahan, barang, produksi

²⁸Soehatman Ramli, *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001*, Dian Rakyat, Jakarta, 2010. hlm 28.

teknis dan bahan produksi yang mengandung dan dapat menimbulkan bahaya kecelakaan.

Secara garis besar dalam Pasal 164 sampai dengan Pasal 166 Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan mengatur mengenai:

- a. Kesehatan kerja diselenggarakan dengan maksud setiap tenaga kerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan diri sendiri dan masyarakat sekelilingnya, agar diperoleh produktivitas kerja yang optimal, sejalan dengan program perlindungan tenaga kerja.
- b. Upaya kesehatan kerja pada hakikatnya merupakan persamaan kapasitas kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja. pelayanan kesehatan kerja adalah pelayanan kesehatan yang diberikan kepada tenaga kerja sesuai dengan jaminan sosial tenaga kerja dan mencakup upaya peningkatan kesehatan, pencegahan penyakit, penyembuhan penyakit dan pemulihan kesehatan. Syarat kesehatan kerja meliputi persyaratan kesehatan tenaga kerja baik fisik maupun psikis sesuai dengan jenis pekerjaannya, persyaratan bahan baku dan proses kerja serta persyaratan tempat atau lingkungan kerja.
- c. Tempat kerja yang wajib menyelenggarakan kesehatan kerja adalah tempat kerja yang mempunyai resiko bahaya kesehatan, mudah terjangkit penyakit atau mempunyai tenaga kerja paling sedikit 10 (sepuluh) orang.

Tujuan penyelenggaraan kesehatan kerja yaitu untuk:

- a. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik, mental dan sosial di semua lapangan pekerjaan.
- b. Mencegah timbulnya gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
- c. Melindungi tenaga kerja dari bahaya kesehatan yang ditimbulkan akibat pekerjaan.
- d. Menempatkan tenaga kerja pada lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi fisik tubuh dan mental psikologis tenaga kerja yang bersangkutan.²⁹

Keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi tenaga kerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja,

²⁹Tarwaka, *op.cit*, hlm 22.

promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi. Dengan demikian, tujuan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah:

- a. Melindungi pekerja dari resiko kecelakaan kerja.
- b. Meningkatkan derajat kesehatan para tenaga kerja.
- c. Agar tenaga kerja dan orang-orang di sekitarnya terjamin keselamatannya.
- d. Menjaga agar sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan berdaya guna.

Perlindungan K3 merupakan jenis perlindungan preventif yang diterapkan untuk mencegah timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. perlindungan terhadap tenaga kerja harus dipenuhi oleh setiap perusahaan antara lain mencakup:

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. Moral dan kesusilaan; dan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.³⁰

Fungsi dari kesehatan kerja antara lain:

- a. Identifikasi dan melakukan penilaian terhadap resiko dari bahaya kesehatan tempat kerja.
- b. Memberikan saran terhadap perencanaan dan pengorganisasian dan praktek kerja termasuk desain tempat kerja.
- c. Memberikan saran, informasi, pelatihan dan edukasi tentang kesehatan kerja dan alat pelindung diri.

³⁰Agusmidah, *loc.cit.*

- d. Melaksanakan pengawasan terhadap kesehatan kerja.
- e. Terlibat dalam proses rehabilitasi.
- f. Mengelola P3K dan tindakan darurat.

Kemudian fungsi dari keselamatan kerja antara lain:

- a. Antisipasi, identifikasi dan evaluasi kondisi dan praktek berbahaya.
- b. Buat desain pengendalian bahaya, metode, prosedur dan program.
- c. Terapkan, dokumentasikan dan informasikan rekan lainnya dalam hal pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.
- d. Ukur, periksa kembali keefektifitas pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.

Syarat-syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

- a. Pembinaan K3

Kegiatan sosialisasi K3 bagi seluruh tenaga kerja yang ada di perusahaan, yang dapat berupa penyuluhan, pelatihan, kursus, pemasangan poster keselamatan kerja, pemasangan rambu-rambu atau tanda peringatan bahaya, pemasangan Undang-Undang Keselamatan kerja di tempat kerja.³¹

- b. Kondisi Fisik Tempat Kerja

Tempat kerja yaitu setiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka bergerak atau tetap dimana tenaga kerja bekerja, untuk keperluan suatu usaha dan

³¹Sendjun H. Manulang, *op.cit*, hlm 89.

dimana terdapat sumber dari bahaya.³² Kondisi fisik tempat kerja yang baik akan meminimalisir resiko terjadinya kecelakaan kerja.

c. Pelayanan dan fasilitas kesehatan

Ini merupakan peranan penting dalam menjaga K3 karena sejumlah masalah yang berkaitan dengan kesehatan akan dapat merusak kinerja tenaga kerja. oleh karena itu ini menjadi hal yang penting. Pelayanan dan fasilitas kesehatan yang dimaksud antara lain tersedianya tenaga kerja medis ahli beserta obat-obatan dan saran medis dalam menghadapi kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja.

Kecelakaan kerja dapat saja terjadi dimana saja maupun dalam bidang pekerjaan apa saja, oleh karena itu kecelakaan-kecelakaan akibat kerja dapat dicegah dengan:

- a. Peraturan perundang-undangan, yaitu ketentuan-ketentuan yang diwajibkan mengenai kondisi-kondisi kerja pada umumnya, perencanaan, konstruksi, perawatan dan pemeliharaan, pengawasan, pengujian, dan cara kerja peralatan industri, tugas-tugas pengusaha dan buruh, latihan, supervise medis, PPPK, dan pemeriksaan kesehatan.
- b. Standarisasi, yaitu penetapan standar-standar resmi, setengah resmi atau tidak resmi mengenai misalnya konstruksi yang memenuhi syarat-syarat keselamatan jenis-jenis peralatan industri tertentu, praktek-praktek keselamatan dan higene umum, atau alat-alat perlindungan diri.

³²CST Kansil, *Kitab Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2001. hlm 21.

- c. Pengawasan, yaitu pengawasan tentang dipatuhinya ketentuan-ketentuan perundang-undangan yang diwajibkan.
- d. Penelitian bersifat teknik, yang meliputi sifat dan ciri-ciri bahan-bahan yang berbahaya, penyidikan tentang pagar pengaman, pengujian alat-alat perlindungan diri, penelitian tentang pencegahan peledakan gas dan debu, atau penelaan tentang bahan-bahan dan desain paling tepat untuk tambang-tambang pengangkat dan peralatan pengangkat lainnya.
- e. Riset medis, yang meliputi terutama penelitian tentang efek-efek fisiologis dan patologis faktor-faktor lingkungan dan teknologis, dan keadaan-keadaan fisik yang mengakibatkan kecelakaan.
- f. Penelitian psikologis, yaitu penyelidikan tentang pola-pola kejiwaan yang menyebabkan terjadinya kecelakaan.
- g. Penelitian secara statistik, untuk menetapkan jenis-jenis kecelakaan yang terjadi, banyaknya, mengenai siapa saja, dalam pekerjaan apa, dan apa sebab-sebabnya.
- h. Pendidikan, yang menyangkut pendidikan keselamatan dalam kurikulum teknik, sekolah-sekolah perniagaan atau tempat kursus pertukangan.
- i. Latihan-latihan, yaitu latihan praktek bagi tenaga kerja, khususnya tenaga kerja yang baru, dalam keselamatan kerja.
- j. Penggairahan, yaitu penggunaan aneka cara penyuluhan atau pendekatan lain untuk menimbulkan sikap untuk selamat.

- k. Asuransi, yaitu intensif finansial untuk meningkatkan pencegahan kecelakaan misalnya dalam bentuk pengurangan premi yang dibayar oleh perusahaan, jika tindakan-tindakan keselamatan sangat baik.
- l. Usaha keselamatan pada tingkat perusahaan, yang merupakan ukuran utama efektif tidaknya penerapan keselamatan kerja. pada perusahaan, kecelakaan-kecelakaan terjadi, sedangkan pola-pola kecelakaan pada suatu perusahaan sangat tergantung kepada tingkat kesadaran akan keselamatan kerja oleh semua pihak yang bersangkutan.³³

Sistem Manajemen K3 di lingkungan kerja adalah sebagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif. Tujuan sistem manajemen K3 antara lain:

- a. Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik tenaga kerja, petani, nelayan, pegawai negeri, dan yang lainnya.
- b. Sebagai upaya untuk mencegah dan memberantas penyakit dan kecelakaan akibat kerja, memelihara, meningkatkan kesehatan dan gizi para tenaga kerja, merawat, meningkatkan efisien dan daya produktivitas tenaga manusia,

³³ Suma'mur, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, PT Gunung Agung, Jakarta, 1985, hlm. 11-12.

memberantas kelelahan kerja dan melipat gandakan gairah serta kenikmatan bekerja.³⁴

Robert L Mathis dan John H Jackson menyatakan, Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang efektif terdiri dari:

a. Tanggung jawab dan komitmen perusahaan

Mencerminkan dari tindakan-tindakan manajemen dan dikoordinasikan mulai dari tingkat manajemen paling tinggi. Fokus pendekatan sistematis terhadap keselamatan kerja merupakan adanya kerja sama terus menerus dari para tenaga kerja, manajer, dan yang lainnya.

b. Kebijakan dan disiplin K3

Merancang kebijakan dan peraturan mengenai K3 serta mendisiplinkan pelaku pelanggaran merupakan komponen penting dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, dukungan yang sering terhadap perlunya perilaku kerja yang aman dan memberikan umpan balik terhadap praktik-praktik keselamatan kerja yang positif, juga sangat penting dalam meningkatkan keselamatan para pekerja.

³⁴Rudi Suardi, *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, PPM, Jakarta, 2005. hlm 3.

c. Komunikasi dan pelatihan K3

Dalam pelatihan K3 perlu dilakukan komunikasi secara terus menerus untuk membangun kesadaran akan pentingnya K3. Bentuk komunikasi antara lain mengubah poster keselamatan kerja dan merubah papan bulletin K3.

d. Inspeksi dan Penyelidikan Kecelakaan Kerja

Inspeksi sebaiknya dilakukan secara berkala oleh komite K3 atau koordinator K3. Sama halnya ketika terjadi kecelakaan kerja, penyelidikan juga harus dilakukan oleh komite atau koordinator K3.

e. Evaluasi

Perusahaan harus mengawasi dan mengevaluasi usaha-usaha K3 dengan melakukan audit secara periodik. Hal ini bertujuan untuk menganalisis serta mengukur kemajuan dalam manajemen K3.

3. Dasar Hukum yang Mengatur Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Sebagai dasar hukum negara, Pancasila juga tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yang merupakan dasar hukum Indonesia. Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia sudah diatur di dalam konstitusi. Perlindungan hukum tersebut diwujudkan dengan pengakuan atas perlindungan hak-hak asasi setiap manusia, tidak hanya hak yang didasarkan pada nilai-nilai individualism tetapi juga hak yang ditujukan bagi kepentingan bersama.

Undang-Undang yang mengatur Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Indonesia adalah sebagai berikut:

- a. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang ini mengatur tentang kewajiban pimpinan tempat kerja dan pekerja dalam melaksanakan keselamatan kerja. Ruang lingkup pelaksanaan, syarat keselamatan kerja, pengawasan, pembinaan, panitia Pembina K3, tentang kecelakaan, kewajiban dan hak tenaga kerja, kewajiban memasuki tempat kerja, kewajiban pengurus dan ketentuan penutup (ancaman pidana). Ruang lingkup pelaksanaan K3 ditentukan oleh 3 (tiga) unsur yaitu:
- 1) Adanya tempat kerja untuk keperluan suatu usaha;
 - 2) Adanya tenaga kerja yang bekerja di sana; dan
 - 3) Adanya bahaya kerja di tempat itu.

Dalam penjelasan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja pada Pasal 1 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918, tidak hanya bidang usaha bermotif ekonomi tetapi usaha yang bermotif sosial seperti usaha rekreasi, rumah sakit yang menggunakan Instalasi Listrik dan atau mekanik, juga terdapat bahaya seperti bahaya tersetrum, korsleting dan kebakaran dari listrik dan peralatan mesin lainnya.

- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang ini mengatur mengenai segala hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan mulai dari upah kerja, jam kerja, hak material, cuti sampai dengan keselamatan dan kesehatan kerja.

B. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya. Berdasarkan Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan:

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- (2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menentukan bahwa jaminan sosial nasional merupakan program negara yang bertujuan memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial, sementara jaminan sosial itu sendiri adalah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Selain itu di dalam Pasal 14 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menyatakan:

“setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi peserta program jaminan sosial. Sanksi atas tidak dipenuhinya kewajiban menyelenggarakan jaminan sosial bagi perusahaan yang diwajibkan”. \

Dalam Pasal 17 ayat (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menyatakan:

“akan diberikan sanksi administratif berupa teguran tertulis, denda, dan tidak mendapat pelayanan publik tertentu”.

Pemenuhan kebutuhan tenaga kerja menjadi tanggung jawab pemberi kerja. berdasarkan kenyataan bahwa tenaga kerja memiliki posisi yang lebih rendah dibandingkan dengan pemberi kerja. oleh sebab itu diperlukan suatu perlindungan terhadap tenaga kerja karena cenderung pemberi kerja melanggar hak-hak tenaga kerja. untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja maka terbentuk program BPJS Ketenagakerjaan yang meliputi beberapa program sebagai berikut.³⁵

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan kerja, yang berhubungan dengan penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian juga kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang kerumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui. Tenaga kerja yang berdasarkan keterangan dokter yang ditunjuk dinyatakan menderita penyakit yang timbul karena hubungan kerja, berhak memperoleh jaminan kecelakaan kerja, meskipun hubungan kerja telah berakhir. Hak atas jaminan kecelakaan kerja diberikan bila penyakit tersebut timbul dalam jangka waktu paling lama 3 (tiga) tahun sejak hubungan kerja berakhir. Jaminan kecelakaan kerja (JKK) diberikan kepada tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berupa penggantian biaya yang meliputi:

³⁵Jimmy Joses Sembiring, *Hak dan Kewajiban Pekerja*, Trans Media Pustaka, Jakarta Selatan, 2016. hlm 248.

- a. Biaya pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja kerumah sakit dan atau kerumahnya, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan.
- b. Biaya pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan selama dirumah sakit, termasuk rawat jalan.
- c. Biaya rehabilitasi berupa alat bantu (*orthese*) dan/atau alat ganti (*prothese*) bagi tenaga kerja yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja.
- d. Santunan berupa uang yang meliputi santunan sementara tidak mampu bekerja dan santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya.

Dibayarkan secara sekaligus (*lumpsum*) dan sesuai table X 60 bulan upah.

- e. Santunan cacat total untuk selama-lamanya, baik fisik maupun mental.
Dibayarkan secara sekaligus (*lumpsum*) dan secara berkala.

- f. Santunan kematian dibayarkan secara:

- 1) Santunan sekaligus sebesar 60% X 60 bulan upah, sekurang-kurangnya sebesar jaminan kematian;
- 2) Santunan berkala sebesar Rp 25.000.- (dua puluh lima ribu rupiah) selama 24 (dua puluh empat) bulan;
- 3) Biaya pemakaman sebesar Rp 200.000.- (dua ratus ribu rupiah).

2. Jaminan hari tua (JHT)

dibayarkan kepada tenaga kerja, secara sekaligus atau berkala atau sebagian dan berkala berdasarkan pilihan tenaga kerja yang bersangkutan karena:

- a. Telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun;

- b. Cacat total tetap setelah ditetapkan oleh dokter walaupun belum 55 tahun;
- c. Meninggalkan wilayah Indonesia selamanya;
- d. Meninggal dunia;
- e. Tidak bekerja lagi.

Dalam hal tenaga kerja meninggal dunia, jaminan hari tua dibayarkan kepada janda atau duda, atau anak yatim piatu. Besarnya jaminan hari tua adalah keseluruhan iuran yang telah disetor beserta hasil pengembangannya. Tenaga kerja yang telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun tetapi masih tetap bekerja, dapat memilih untuk menerima pembayarannya jaminan hari tuanya pada saat usia 55 (lima puluh lima) tahun atau pada saat tenaga kerja yang bersangkutan berhenti bekerja. Dalam hal tenaga kerja telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun, tetapi tetap bekerja, maka kepesertaannya dalam program jaminan sosial tenaga kerja tetap dilanjutkan dan pengusaha tetap membayar segala kewajiban yang berhubungan dengan kepesertaan tenaga kerja dalam program jaminan sosial tenaga kerja. tenaga kerja yang cacat total tetap untuk selama-lamanya sebelum usia 55 (lima puluh lima) tahun berhak mengajukan pembayaran jaminan hari tua kepada badan penyelenggara. Badan penyelenggara menetapkan besarnya jaminan hari tua paling lambat 30 (tiga puluh) hari sebelum tenaga kerja mencapai 55 (lima puluh lima) tahun dan memberitahukan kepada tenaga kerja yang bersangkutan.

3. Jaminan Kematian (JK)

Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas jaminan kematian (JK). Dalam hal tenaga kerja meninggal akibat kecelakaan kerja, maka santunan jaminan sosial tenaga kerja yang menjaminkannya adalah jaminan kecelakaan kerja (JKK), kecuali apabila jumlah santunan jaminan kecelakaan kerja lebih rendah dari jumlah santunan kematian, maka keluarga akan mendapatkan santunan dari jaminan kematian. Santunan jaminan kematian meliputi:

- a. Biaya pemakaman yaitu sebesar Rp 200.000.- (dua ratus ribu rupiah);
- b. Santunan berupa uang sebesar Rp 1.000.000.- (satu juta rupiah).

4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)

Tenaga kerja, suami atau isteri yang sah, dan anak sebanyak-banyaknya 3 (tiga) orang berhak memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan. Jaminan pemeliharaan kesehatan meliputi:

- a. Rawat jalan tingkat pertama;
- b. Rawat jalan tingkat lanjutan;
- c. Rawat inap;
- d. Pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan;
- e. Penunjuang diagnostic;
- f. Pelayanan khusus;
- g. Gawat darurat.

Jaminan pemeliharaan kesehatan diselenggarakan secara terstruktur, terpadu dan berkesinambungan, serta bersifat menyeluruh, yang meliputi:

- a. Pelayanan peningkatan kesehatan;
- b. Pencegahan;
- c. Pengobatan atau penyembuhan penyakit;
- d. Pemulihan kesehatan atau perawatan.

Pelaksana pelayanan kesehatan tingkat pertama harus memberikan pelayanan sesuai standar pelayanan rawat jalan tingkat pertama. Dalam hal diperlukan pemeriksaan tingkat lanjut bagi tenaga kerja atau suami atau isteri atau anak, pelaksana pelayanan kesehatan tingkat pertama harus memberikan surat rujukan kepada pelaksana pelayanan kesehatan tingkat lanjutan yang ditunjuk. Pelaksana pelayanan kesehatan tingkat pertama atau tingkat lanjut memberikan surat rujukan, dalam hal tenaga kerja atau suami atau isteri atau anak memerlukan pelayanan penunjang diagnostic (misalkan laboratorium radiologi) atau rawat inap. Tenaga kerja, suami atau isteri atau anak yang memerlukan pelayanan gawat darurat dapat langsung memperoleh pelayanan dari pelaksana pelayanan kesehatan atau rumah sakit yang terdekat dengan menunjukkan kartu pemeliharaan kesehatan dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari, terhitung sejak mulai dirawat keluarga atau pihak lain menyerahkan pernyataan dari perusahaan kepada rumah sakit tentang tenaga kerja yang bersangkutan masih bekerja. Biaya rawat inap ditanggung oleh badan penyelenggara paling lama 7 (tujuh) hari sesuai dengan standar biaya yang telah ditetapkan. Dalam hal biaya rawat inap melebihi

ketentuan yang ditetapkan, maka selisih biayanya menjadi tanggungjawab tenaga kerja yang bersangkutan.³⁶

C. Jaminan Sosial Ditinjau dari Hukum Islam

Menurut Imam Syaibani: “Kerja merupakan usaha mendapatkan uang atau harga dengan cara halal. Dalam Islam kerja sebagai unsur produksi didasari oleh konsep istikhlaf, dimana manusia bertanggung jawab untuk memakmurkan dunia dan juga bertanggung jawab untuk menginvestasikan dan mengembangkan harta yang diamanatkan Allah untuk menutupi kebutuhan manusia.

Sedangkan tenaga kerja adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau fikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas. Termasuk semua jenis kerja yang dilakukan fisik atau pikiran. Tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi mempunyai arti yang besar. Karena semua kekayaan alam tidak berguna bila tidak dieksploitasi oleh manusia dan diolah buruh. Alam telah memberikan kekayaan yang tidak terhitung tetapi tanpa usaha manusia semua akan tersimpan.

Islam mendorong umatnya untuk bekerja dan memproduksi, bahkan menjadikannya sebagai sebuah kewajiban terhadap orang-orang yang mampu, lebih dari itu Allah akan memberi balasan yang setimpal yang sesuai dengan amal/kerja sesuai dengan firman Allah dalam QS an-Nahl 16/97:

³⁶<https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/>, akses 10 November 2018 pukul 20.21 WIB.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أَنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً
طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

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

Hadis Nabi yang berkaitan dengan bekerja dapat dikemukakan antara lain:

- Dari Ibnu Umar r.a ketika Nabi ditanya: Usaha apakah yang paling baik? Nabi menjawab yaitu pekerjaan yang dilakukan oleh dirinya sendiri dan semua jual beli yang baik.
- HR. Imam Bukhari “Sebaik-baiknya makanan yang dikonsumsi seseorang adalah makanan yang dihasilkan oleh kerja kerasnya dan sesungguhnya Nabi Daud as mengonsumsi makanan dari hasil keringatnya (kerja keras)”.
- Al- Qur’an memberi penekanan utama terhadap pekerjaan dan menerangkan dengan jelas bahwa manusia diciptakan di bumi ini untuk bekerja keras untuk mencari penghidupan masing-masing. Allah berfirman dalam QS. Al-Balad ayat 4:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنسَانَ فِي كَبَدٍ ﴿٤﴾

Artinya: Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia berad dalam susah payah”

Bentuk-bentuk kerja yang disyariatkan dalam Islam adalah pekerjaan yang dilakukan dengan kemampuannya sendiri dan bermanfaat, antara lain (an-Nabhani: 2002:74):

- a. Menghidupkan tanah mati (tanah yang tidak ada pemiliknya dan tidak dimanfaatkan oleh satu orang pun). HR. Imam Bukhari dari Umar Bin Khattab” *siapa saja yang menghidupkan tanah mati, maka tanah(mati yang telah dihidupkan) tersebut adalah miliknya*”.
- b. Menggali kandungan bumi
- c. Berburu
- d. Makelar (*samsarah*)
- e. Peseroan antara harta dengan tenaga (*mudarabah*)
- f. Mengairi lahan pertanian (*musyaqah*)
- g. Kontrak tenaga kerja (*ijarah*)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu upaya untuk mencegah atau mengurangi resiko kecelakaan dan penyakit kerja di lingkungan kerja. Pengusaha dan tenaga kerja mempunyai kontrak kerja sama yang tujuannya yaitu saling menguntungkan. Pengusaha diuntungkan karena menerima jasa dari tenaga kerja yang bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pengusaha. Sedangkan tenaga kerja menerima imbalan berupa upah yang diberikan oleh pengusaha. Oleh karena itu hubungan ketenagakerjaan menurut pandangan islam merupakan hubungan kemitraan yang harusnya saling menguntungkan. Tidak boleh satu pihak mendzalimi dan merasa didzalimi oleh pihak lainnya.

Islam menganjurkan umatnya untuk bekerja sebagaimana Allah Swt firmankan di dalam Al-Quran

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
 عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

“Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (QS Taubah/9:105).

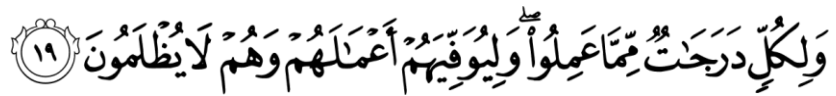
Kerja merupakan sesuatu yang digariskan bagi manusia. Bekerja adalah sesuai dengan kebahagiaan di dunia dan akhirat. Di dalam islam juga kerja di jadikan sebagai cara utama untuk mendekatkan diri kepada Allah. Ajaran islam mendorong semua orang supaya berusaha sungguh-sungguh menguasai pekerjaannya.³⁷

Islam tidak memerintahkan sesuatu kecuali bila terdapat alasan, kemampuan dan pendukung bagi terlaksananya perintah itu. Agar tidak digagalkan oleh “batu sandungan” dalam pelaksanaan nanti, manusia harus membekali diri dengan kemampuan dan sarana pendukung. Ilmu memainkan peran luar biasa, yaitu amal saleh, tanpa dukungan ilmu akan terbuka kemungkinan sangat besar pelaksanaan amal itu menjadi salah. Jadi kerja atau amal didukung oleh kesehatan dan ilmu pengetahuan, yang merupakan urgen dan sistematis dari iman sampai amal saleh. Iman, ilmu, dan amal erat kaitannya.³⁸ Selain menegaskan derajat manusia diukur dengan kerjanya, juga menunjukan

³⁷Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islam*, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta, 2004. Hlm 76-77.

³⁸*Ibid*, hlm 81-82.

bahwa islam sangat menghargai kerja sesuai dengan firman Allah di dalam Al-Quran



“Dan bagi-bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang, mereka tiada dirugikan” (QS Ahqaf/46:19).

Bagi setiap majikan hendaklah ia tidak mengakhirkan gaji bawahannya dari waktu yang telah dijanjikan, saat pekerjaan itu sempurna atau di akhir pekerjaan sesuai kesepakatan. Jika disepakati, gaji diberikan setiap bulannya, maka wajib diberikan di akhir bulan. Jika diakhirkan tanpa ada udzur, maka termasuk bertindak zholim.

Nabi *shallallahu ‘alaihi wa sallam* juga memerintahkan memberikan upah sebelum keringat si pekerja kering. Dari ‘Abdullah bin ‘Umar, Nabi *shallallahu ‘alaihi wa sallam* bersabda,

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah, **shahih**). Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan.

Al Munawi berkata, “Diharamkan menunda pemberian gaji padahal mampu menunaikannya tepat waktu. Yang dimaksud memberikan gaji sebelum keringat si pekerja kering adalah ungkapan untuk menunjukkan diperintahkannya

memberikan gaji setelah pekerjaan itu selesai ketika si pekerja meminta walau keringatnya tidak kering atau keringatnya telah kering.” (*Faidhul Qodir*, 1: 718)

Menunda penurunan gaji pada pegawai padahal mampu termasuk kezholiman. Sebagaimana Nabi *shallallahu ‘alaihi wa sallam* bersabda,

مَطْلُ الْغَنِيِّ ظُلْمٌ

“Menunda penunaian kewajiban (bagi yang mampu) termasuk kezholiman” (HR. Bukhari no. 2400 dan Muslim no. 1564)

Bahkan orang seperti ini halal kehormatannya dan layak mendapatkan hukuman, sebagaimana sabda Nabi *shallallahu ‘alaihi wa sallam*,

لَا يُلَاقِي الْوَاجِدَ يَحِلُّ عِرْضُهُ وَعُقُوبَتُهُ

“Orang yang menunda kewajiban, halal kehormatan dan pantas mendapatkan hukuman” (HR. Abu Daud no. 3628, An Nasa-i no. 4689, Ibnu Majah no. 2427, *hasan*). Maksud halal kehormatannya, boleh saja kita katakan pada orang lain bahwa majikan ini biasa menunda kewajiban menunaikan gaji dan zholim. Pantas mendapatkan hukuman adalah ia bisa saja ditahan karena kejahatannya tersebut. Para ulama yang duduk di Al Lajnah Ad Daimah (Komisi Fatwa Kerajaan Saudi Arabia) pernah ditanya, “Ada seorang majikan yang tidak memberikan upah kepada para pekerjanya dan baru memberinya ketika mereka akan safar ke negeri mereka, yaitu setelah setahun atau dua tahun. Para pekerja

pun ridho akan hal tersebut karena mereka memang tidak terlalu sangat butuh pada gaji mereka (setiap bulan).”

Jawab ulama Al Lajnah Ad Daimah, “Yang wajib adalah majikan memberikan gaji di akhir bulan sebagaimana yang berlaku di tengah-tengah masyarakat. Akan tetapi jika ada kesepakatan dan sudah saling ridho bahwa gaji akan diserahkan terakhir setelah satu atau dua tahun, maka seperti itu tidaklah mengapa. Karena Nabi *shallallahu ‘alaihi wa sallam* bersabda,

المسلمون على شروطهم

“Kaum muslimin wajib mematuhi persyaratan yang telah mereka sepakati.” (Fatawa Al Lajnah Ad Daimah, 14: 390).

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan” (QS Al-Qasas 77)

Pada ayat ini Allah SWT menerangkan empat macam nasihat dan petunjuk yang ditujukan kepada Qarun oleh kaumnya. Barang siapa mengamalkan nasihat dan petunjuk itu akan memperoleh kesejahteraan di dunia dan di akhirat kelak.

1. Orang yang dianugerahi oleh Allah SWT kekayaan yang berlimpah-limpah, perbendaharaan harta yang bertumpuk-tumpuk serta nikmat yang banyak, hendaklah ia memanfaatkan di jalan Allah, patuh dan taat pada perintah-Nya,

mendekatkan diri kepada-Nya untuk memperoleh pahala sebanyak-banyaknya di dunia dan di akhirat. Sabda Nabi saw :

اغتنم خمسا قبل خمس شبابك قبل هرمك وصحتك قبل سقمك
وغناك قبل فورك وفراغك قبل شغلك وحياتك قبل موتك.

Manfaatkan yang lima sebelum datang (lawannya) yang lima; mudamu sebelum tuanmu, sehatmu sebelum sakitmu, kayamu sebelum miskinmu, waktu senggangmu sebelum kesibukanmu dan hidupmu sebelum matimu. (H.R. Baihaki dari Ibnu Abbas)

2. Janganlah seseorang itu meninggalkan sama sekali kesenangan dunia baik berupa makanan, minuman dan pakaian serta kesenangan-kesenangan yang lain sepanjang tidak bertentangan dengan ajaran yang telah digariskan oleh Allah SWT, karena baik untuk Tuhan, untuk diri sendiri maupun keluarga, semuanya itu mempunyai hak atas seseorang yang harus dilaksanakan. Sabda Nabi Muhammad saw :

اعمل لدنياك كأنك تعيش أبدا واعمل لآخرتك كأنك تموت غدا

Kerjakanlah (urusan) duniamu seakan-akan kamu akan hidup selamanya. Don laksanakanlah amalan akhiratmu seakan-akan kamu akan mati besok. (H.R. Ibnu Asakir)

3. Seseorang harus berbuat baik sebagaimana Allah SWT berbuat baik kepadanya, membantu orang-orang yang berkeperluan, pembangunan mesjid, madrasah, pembinaan rumah yatim piatu di panti asuhan dengan harta yang dianugerahkan Allah kepadanya dan dengan kewibawaan yang ada padanya, memberikan senyuman yang ramah tamah di dalam perjumpaannya dan lain sebagainya.

4. Janganlah seseorang itu berbuat kerusakan di atas bumi, berbuat jahat kepada sesama makhluk Allah, karena Allah SWT tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. Allah SWT tidak akan menghormati mereka, bahkan Allah tidak akan memberikan rida dan rahmat-Nya.

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا
اَكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ
عَلَيْنَا إِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا
مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۖ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا
فَاَنْصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Ayat ini menerangkan bahwa dalam mencapai tujuan hidup itu manusia diberi beban oleh Allah swt. sesuai kesanggupannya, mereka diberi pahala lebih dari yang telah diusahakannya dan mendapat siksa seimbang dengan kejahatan yang telah dilakukannya.

Dengan ayat ini Allah swt. mengatakan bahwa seseorang dibebani hanyalah sesuai dengan kesanggupannya. Agama Islam adalah agama yang tidak memberati manusia dengan beban yang berat dan sukar. Mudah, ringan dan tidak sempit adalah asas pokok dari agama Islam.

Allah berfirman:

وَمَا جَعَلَ عَلَيْكُمْ فِي الدِّينِ مِنْ حَرَجٍ

Artinya: “dan Dia sekali-kali tidak menjadikan untuk kamu dalam agama suatu kesempitan” (Q.S Al Hajj: 78).

Dan firman Allah swt.:

يُرِيدُ اللَّهُ أَنْ يُخَفِّفَ عَنْكُمْ وَخُلِقَ الْإِنْسَانُ ضَعِيفًا

Artinya: “Allah hendak memberikan keringanan kepadamu dan manusia dijadikan bersifat lemah” (Q.S An Nisa’: 28).

Dan firman-Nya pula:

يُرِيدُ اللَّهُ بِكُمُ الْيُسْرَ وَلَا يُرِيدُ بِكُمُ الْعُسْرَ

Artinya: “Allah menghendaki kemudahan bagimu, dan tidak menghendaki kesukaran bagimu” (Q.S Al Baqarah: 185).

Kemudian Allah swt. menerangkan hasil beban yang telah dibebankan dan dilaksanakan oleh manusia, yaitu amal saleh yang dikerjakan mereka, maka balasannya akan diterima dan dirasakan oleh mereka berupa pahala dan surga. Sebaliknya perbuatan dosa yang dikerjakan oleh manusia, maka hukuman karena mengerjakan perbuatan itu akan dirasakan dan ditanggung pula oleh mereka, yaitu siksa dan azab di neraka.

Ayat ini mendorong manusia agar mengerjakan perbuatan yang baik serta menunaikan kewajiban-kewajiban yang telah ditetapkan oleh agama. Ayat ini memberi pengertian bahwa perbuatan baik itu adalah perbuatan yang mudah dikerjakan manusia karena sesuai dengan watak dan tabiatnya, sedang perbuatan yang jahat adalah perbuatan yang sukar dikerjakan manusia karena tidak sesuai dengan watak dan tabiatnya.

Manusia dilahirkan dalam keadaan fitrah yang suci dan telah tertanam dalam hatinya jiwa ketauhidan. Sekalipun manusia oleh Allah swt. diberi

persediaan untuk menjadi baik dan persediaan menjadi buruk, tetapi dengan adanya jiwa tauhid yang telah tertanam dalam hatinya sejak ia masih dalam rahim ibunya, maka tabiat ingin mengerjakan kebajikan itu lebih nyata dalam hati manusia dibanding dengan tabiat ingin mengerjakan kejahatan.

Adanya keinginan yang tertanam pada diri seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang baik akan memberikan kemungkinan baginya untuk mendapat jalan yang mudah dalam mengerjakan pekerjaan itu apalagi bila ia berhasil dan dapat menikmati usahanya itu, maka dorongan dan semangat untuk mengerjakan pekerjaan baik yang lain semakin bertambah pada dirinya.

Segala macam pekerjaan jahat adalah pekerjaan yang bertentang dan tidak sesuai dengan tabiat manusia. Mereka melakukan perbuatan jahat pada mulanya adalah karena terpaksa. Bila ia mengerjakan perbuatan jahat, maka timbullah pada dirinya semacam rasa takut, selalu khawatir akan diketahui oleh orang lain. Perasaan ini akan bertambah setiap melakukan kejahatan. Akhirnya timbullah rasa malas, rasa berdosa pada dirinya dan merasa dirinya dibenci oleh orang lain. Rasulullah saw. :

البر حسن الخلق والإثم ما حاك في صدرك وكرهت أن يطلع

عليه الناس

Artinya: “Kebaikan itu adalah budi pekerti yang baik, dan dosa itu adalah apa-apa yang tergores di dalam hatimu sedang engkau tidak suka orang lain mengetahuinya” (HR Muslim).

Kesukaran yang timbul akibat perbuatan jahat ini akan bertambah terasa oleh manusia bila ia telah mulai menerima hukuman langsung atau tidak langsung dari perbuatannya itu. Dari ayat ini juga dipahami pula bahwa seseorang tidak akan menerima keuntungan atau kerugian disebabkan perbuatan orang lain; mereka tidak akan diazab karena dosa orang lain. Mereka diazab hanyalah karena kejahatan yang mereka lakukan sendiri.

Termasuk usaha manusia ialah anaknya yang saleh yang mendoakannya, sedekah jariyah yang dikeluarkannya dan ilmu pengetahuan yang bermanfaat yang diajarkannya.

Rasulullah saw.:

إذا مات الإنسان انقطع عمله إلا من ثلاث : ولد صالح يدعو له
أو صدقة جارية أو علم ينتفع به

Artinya: “Apabila seseorang telah meninggal dunia, putuslah (pahala) amalnya kecuali tiga hal, yaitu anak yang saleh yang mendoakannya, sedekah jariyah, dan ilmu yang bermanfaat” (HR Bukhari dan Muslim dari Abu Hurairah).

Setelah Allah SWT. menerangkan sifat orang-orang yang beriman dan menyebutkan karunia yang telah dilimpahkan-Nya kepada hamba-hamba-Nya, yaitu tidak membebani hamba dengan yang tidak sanggup mereka kerjakan, maka Allah swt. mengajarkan doa untuk selalu dimohonkan kepada-Nya agar diampuni dari segala dosa karena mengerjakan perbuatan terlarang disebabkan lupa atau tersalah.

Allah SWT. mengajarkan doa kepada hamba-hamba-Nya bukanlah sekedar untuk dibaca dan diulang-ulang lafaznya saja, melainkan maksudnya ialah agar berdoa itu dibaca dengan tulus ikhlas dengan sepenuh hati dan jiwa, di samping melakukan segala perintah-Nya dan menghentikan larangan-Nya, sesuai dengan kesanggupan hamba itu sendiri.

Doa erat hubungannya dengan tindakan dan perbuatan. Tindakan dan perbuatan erat pula hubungannya dengan ilmu pengetahuan. Sebab itu orang yang berdoa belumlah dapat dikatakan berdoa, bila ia tidak mengerjakan perbuatan-perbuatan yang harus dikerjakan serta menjauhi larangan yang harus dihentikannya. Ia bertindak, berbuat dan beramal haruslah berdasarkan ilmu pengetahuan itu. Ada amal yang sanggup dikerjakannya dan ada amal yang tidak sanggup dikerjakannya, ada amal yang dikerjakan dengan sempurna dan ada pula amal yang tidak dapat dikerjakan dengan sempurna.

Untuk menyempurnakan kekurangan ini, maka Allah swt. mengajarkan doa kepada hamba-Nya. Dengan perkataan lain doa itu menyempurnakan amal yang tidak sanggup dikerjakan dengan sempurna.

Dari doa yang diajarkan Allah swt. itu dipahami bahwa pada hakekatnya perbuatan terlarang yang dikerjakan karena lupa atau tersalah ada juga hukumannya dan hukuman itu ditimpakan kepada pelakunya. Karena itu Allah swt. mengajarkan doa tersebut kepada hamba-Nya agar dia terhindar dari hukuman itu.

Setelah Allah swt. mengajarkan doa kepada hamba-Nya supaya ia mohonkan ampunan kepada Allah dari segala perbuatan yang dilakukannya

karena lupa dan tersalah, maka Allah swt. mengajarkan doa yang lain untuk memohon agar ia tidak diberati beban yang berat sebagaimana yang telah dibebankan Allah swt. kepada orang-orang dahulu. Misalnya kepada Bani Israil pernah dibebankan kewajiban untuk memotong bahagian pakaian yang kena najis, dan membayar zakat seperempat dari jumlah harta, dan sebagainya. Kemudian Allah juga mengajarkan doa untuk memohon kepada-Nya agar ia tidak diberati beban yang tidak sanggup dilaksanakannya.

Doa ini merupakan kabar gembira dari Allah swt. kepada Nabi saw. dan orang yang mengikutinya, bahwa agama yang dibawa Nabi saw. adalah agama yang mudah, tidak sempit, tidak sulit, bahkan memudahkan bagi manusia untuk mencapai tujuan hidupnya, yaitu kebahagiaan di dunia dan di akhirat.

Di antara doa orang-orang yang beriman ini ialah yang berbunyi sebagai berikut: “Ya Allah, hapuskanlah bekas-bekas kesalahan kami, baik yang telah diampuni maupun yang belum dan janganlah kami diazab karena dosa perbuatan yang telah kami kerjakan, janganlah kami disiksa karenanya, berilah kami taufik dan hidayah dalam segala perbuatan kami, sehingga kami dapat melaksanakan perintah-perintah Engkau dengan mudah.”

Pada akhir ayat ini Allah mengajarkan agar memanjatkan doa kepada-Nya, memohon pertolongan-Nya dalam menghadapi orang-orang kafir. Pertolongan yang dimohonkan di sini ialah pertolongan agar mencapai kemenangan. Yang dimaksud kemenangan ialah kemenangan dunia dan akhirat, bukan semata-mata kemenangan dalam peperangan.

BAB III

PERLINDUNGAN TERHADAP KECELAKAAN KERJA BAGI PEKERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Kabupaten Morowali Sulawesi Tengah

Kabupaten Morowali merupakan Kabupaten yang terbentuk dari hasil pemekaran wilayah Kabupaten Poso Provinsi Sulawesi Tengah berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 1999. Kabupaten Morowali merupakan salah satu dari 9 (Sembilan) Kabupaten Morowali dan satu kota yang ada di Provinsi Sulawesi Tengah. Sejarah perjuangan untuk melahirkan Kabupaten Morowali sudah lama tumbuh dan menggelora di hati masyarakat. Aspirasi tersebut terus berkembang yang kemudian sampai pada tingkat lahirnya kemampuan politik dari wakil-wakil rakyat di lembaga DPRD dengan dicetuskannya Resolusi DPRD-GR Propinsi Sulawesi Tengah nomor: 1/DPRD/1966 yang isinya meminta kepada Pemerintah Pusat agar Provinsi Sulawesi Tengah dimekarkan menjadi 11 (sebelas) daerah otonom tingkat II, yaitu 2 (dua) Kotamadya dan 9 Kabupaten, salah satu diantaranya adalah Kabupaten Morowali (waktu itu masih disebut Mori Bungku).

Sejarah perjuangan panjang ini ternyata tak pernah mengenal akhir, sehingga begitu masa reformasi, peralihan orde baru ke masa reformasi saat ini, di mana kebebasan demokrasi lebih digaungkan sebagai konsep pemerintahan, dengan kemudian diterapkannya konsep pemerintahan desentralisasi, yang diwujudkan melalui kebijakan otonomi daerah di tingkat Kabupaten, dim---

Kabupaten di beri porsi yang lebih besar lagi untuk mengatur daerahnya sendiri. Maka semakin luaslah potensi bagi terbentuknya daerah Kabupaten baru. Oleh karena itu momen ini direspon oleh masyarakat seluruh lapisan di daerah Morowali untuk memperjuangkan kembali aspirasi lamanya, yakni pembentukan Kabupaten Poso. Dan akhirnya perjuangan dan aspirasi masyarakat daerah ini berhasil, yakni dengan keluarnya kebijakan Pemerintah Pusat untuk membentuk daerah Morowali, berdiri sebagai Kabupaten sendiri, yang di beri nama Kabupaten Morowali, berdasarkan hasil pemikiran dan kesepakatan seluruh lapisan masyarakat.

Keputusan Pemerintah Pusat untuk membentuk Kabupaten Morowali ini kemudian dituangkan ke dalam UU RI Nomor 51 Tahun 1999. Setelah terbentuknya Kabupaten Morowali, langkah selanjutnya mempersiapkan perangkat wakil rakyat di DPRD dan pemilihan Bupati, Saat ini bupati terpilih pertama yang memimpin secara definitif Kabupaten Morowali adalah Andi Muhammad Abubakar dan Datlin Tamalagi sebagai wakil bupati definitif pertama dan Drs. H. Chaerudin Zen sebagai Sekertaris Kabupaten Morowali.³⁹

Visi Kabupaten Morowali yaitu mewujudkan masyarakat Morowali yang sejahtera bersama. Misi Kabupaten Morowali yaitu antara lain:

- a. Menciptakan pemerintahan yang baik dan bersih (*Good and Clean Governance*) melalui peningkatan kapabilitas, profesionalitas, dan kesejahteraan aparatur pemerintah berdasarkan nilai-nilai kebenaran dan keadilan;

³⁹<https://morowalikab.go.id/home/profil-2/sejarah-morowali/>. Diakses terakhir tanggal 12 juli 2018 pukul 13.00 WITA.

- b. Meningkatkan pelayanan sumber daya alam guna peningkatan pendapatan asli daerah dengan melibatkan usaha-usaha kecil/menengah lokal dan koperasi agar lebih bisa meningkatkan ekonomi masyarakat dan menyerap tenaga kerja lokal dengan tetap menjaga iklim investasi yang baik dan kelestarian alam;
- c. Meningkatkan pelayanan pendidikan yang lebih berkualitas melalui pembiayaan pendidikan gratis, peningkatan kuantitas dan kualitas tenaga pengajar, pemberian beasiswa dan penambahan sarana pendidikan guna menciptakan sumber daya manusia yang cerdas, kreatif, inovatif, dan bertaqwa;
- d. Meningkatkan pelayanan kesehatan melalui pembiayaan gratis, peningkatan kuantitas dan kualitas fasilitas kesehatan, serta mendorong kebersihan, kesehatan dan keindahan lingkungan, agar tercipta suasana sehat dan nyaman;
- e. Meningkatkan produksi pangan melalui peningkatan dan pengembangan bidang infrastruktur pertanian, peternakan, perikanan, kehutanan dan kelautan yang di dukung oleh kemudahan modal usaha dan teknologi tepat guna agar tercipta kepastian harga dan pasar;
- f. Meningkatkan kualitas hidup masyarakat melalui peningkatan fasilitas air bersih, listrik, fasilitas olahraga, perumahan, objek wisata, serta seni dan budaya sehingga tercipta kehidupan masyarakat yang harmonis dan bahagia;

- g. Mendorong kehidupan masyarakat yang beriman dan bertaqwa melalui peningkatan pembinaan agama, sarana dan prasarana tempat ibadah sehingga tercipta kerukunan hidup antar umat beragama.⁴⁰

2. Profil PT Indonesia Morowali Industrial Park

Perseroan Terbatas (PT) Indonesia Morowali Industrial Park berkedudukan di Desa Fatufia Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali Sulawesi Tengah merupakan perusahaan pengelola kawasan industri pertambangan, khususnya bahan mineral nikel. PT Indonesia Morowali Industrial Park didirikan pada tanggal 19 September 2013. PT Indonesia Morowali Industrial Park mempunyai izin operasi bernomor 263/1/IP-PB/PMA/2015 pada tanggal 29 Januari 2015. Jumlah tenaga kerja di PT Indonesia Morowali Industrial Park yaitu 24.662 tenaga kerja.

Misi PT Indonesia Morowali Industrial Park dalam menjaga operasi secara berkelanjutan (*sustainable*) dan dalam mengembangkan kawasan industri adalah:

- a. Berkomitmen menjalankan manajemen secara profesional (*Professional Management Commitment Standard*).
- b. Menerapkan standar yang berlaku bagi sebuah Kawasan Industri (*Implementation of Industrial Estate Standard*).
- c. Berkomitmen melakukan peningkatan atau perbaikan secara berkelanjutan (*Continuous improvement Commitment*).

⁴⁰<https://morowalikab.go.id/home/pemerintahan/visi-dan-misi/>, akses 14 November 2018 pukul 21.23 WIB.

d. Memfasilitasi perkembangan usaha masyarakat lokal bekerja sama dengan industri-industri yang ada di Kawasan Industri dan Pemerintah.

e. Pemenuhan terhadap peraturan dan perundangan yang berlaku.

Nilai-nilai yang dianut dan dijadikan pedoman dalam berperilaku bagi kalangan kawasan IMIP dirumuskan menjadi 8 butir yaitu:

a. Manajemen Profesional artinya kawasan IMIP akan selalu mengedepankan profesional terhadap tenant dan konsisten bahwa Kawasan IMIP lebih berorientasi pada bisnis jasa melalui pemberian pelayanan yang baik terhadap tenant.

b. Mengutamakan tenant artinya kawasan IMIP peduli dan selalu berusaha yang terbaik untuk memenuhi kebutuhan para tenant.

c. Tunduk pada hukum dan peraturan artinya kawasan IMIP selalu menghormati, mengikuti dan mentaati hukum dan peraturan serta membangun hubungan yang harmonis dengan pemerintah, tenant, karyawan, masyarakat, para pemegang saham dan semua pihak yang berkepentingan dengan Kawasan IMIP.

d. Menjadi yang kompetitif artinya kawasan IMIP akan berusaha untuk menjadi yang kompetitif dan terbaik di bisnis yang dijalankan melalui penerapan prinsip-prinsip dasar etika bisnis dan kejujuran secara konsisten.

e. Melebihi dari harapan artinya kawasan IMIP akan berusaha untuk melebihi dari harapan setiap tenant dengan respon cepat atas setiap pengaduan pelanggan.

- f. Kondisi kerja yang inovatif artinya kawasan IMIP akan mengupayakan kondisi kerja yang baik, memperhatikan kesehatan dan keselamatan pekerja, punya kepedulian untuk mencegah terjadinya cedera, menghargai kepribadian karyawan, memelihara budaya terbuka dimana gagasan-gagasan dapat disampaikan dengan bebas dan kreatif sehingga diharapkan dapat selalu mengembangkan pelayanan yang lebih baik, dan menyempurnakan organisasi secara berkesinambungan.
- g. Menjaga hubungan baik dengan masyarakat sekitar artinya kawasan IMIP akan menjaga hubungan baik dan memberikan kontribusi kepada masyarakat, khususnya yang berada di sekitar Kawasan Industri.
- h. Pemenuhan nilai-nilai perusahaan artinya PT IMIP mendorong seluruh manajemen dan karyawan memahami dan menerapkan nilai-nilai yang dianut perusahaan, dan akan terus mengembangkannya agar menjadi budaya perusahaan.

3. Profil PT Bintang Delapan Mineral

Perseroan Terbatas (PT) Bintang Delapan Mineral berkedudukan di Desa Fatufia Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali Sulawesi Tengah merupakan perusahaan pertambangan nikel. PT Bintang Delapan Mineral didirikan pada tahun 2006 dengan pemberian kuasa eksplorasi berdasarkan Keputusan Bupati Nomor: 540/0297/DISTAMBEN/2007 dan memiliki yaitu 26.000 ha. Jumlah tenaga kerja di PT Bintang Delapan Mineral yaitu 20.435 tenaga kerja.

4. Profil PT Sulawesi Mining Investment

Perseroan Terbatas (PT) Sulawesi Mining Investment berkedudukan di Desa Fatufia Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali Sulawesi Tengah merupakan perusahaan pertambangan nikel yang mengekspor rata-rata 1,8% nikel. PT Sulawesi Mining Investment didirikan pada tanggal 29 Mei 2015. Jumlah tenaga kerja di PT Sulawesi Mining Investment yaitu 5.967 tenaga kerja.

B. Pembahasan

1. Bentuk Perlindungan yang Diberikan terhadap Pekerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja oleh PT Indonesia Morowali Industrial Park, PT Bintang Delapan Mineral, PT Sulawesi Mining Investment

a. Kasus di PT Indonesia Morowali Industrial Park

Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara dengan Bapak Setiawan selaku Kepala Divisi Pengelolaan di PT Indonesia Morowali Industrial Park menyatakan bahwa di PT Indonesia Morowali Industrial Park sudah sering terjadi kecelakaan kerja, di tahun 2018 sudah 3 (tiga) kecelakaan kerja yang terjadi antara lain, terjadi pada tanggal 09 Januari 2018 seorang *driver* mobil muat angkut material antara pelabuhan dan perusahaan yang bernama Bapak Rahmad Arysadi umur 37 tahun merupakan tenaga kerja divisi operasi bagian pemuatan dan pengangkutan, kecelakaan kerja terjadi pada siang hari jam 13.40 WIT, Bapak Rahmad yang baru saja akan membawa tumpukan material ke pelabuhan hendak mengisi bahan bakar minyak di perusahaan. Di perusahaan sendiri telah disediakan bahan bakar minyak khusus untuk mobil-mobil truk yang beroperasi,

pada saat selesai mengisi bahan bakar minyak Bapak Rahmad menggulung selang bahan bakar minyak tersebut, saat menggulung tiba-tiba Bapak Rahmad terjatuh dan tidak sadarkan diri. Tenaga kerja yang melihat kemudian menghampiri dan langsung membawa Bapak Rahmad ke Puskesmas Desa Fatufia dengan menggunakan mobil perusahaan, setelah sampai di Puskesmas Bapak Rahmad di periksa oleh dokter dan dokter menyatakan Bapak Rahmad telah meninggal, untuk alasan meninggalnya sendiri dokter di Puskesmas melakukan tes selama 2 jam dan memberi penjelasan bahwa Bapak Rahmad meninggal karena menghirup bahan bakar minyak yang berlebihan sehingga menjadi susah bernafas dan tidak sadarkan diri, dokter juga mengatakan bahwa Bapak Rahmad meninggal pada saat perjalanan dari perusahaan menuju Puskesmas.

Kecelakaan kerja yang ke dua kalinya di PT Indonesia Morowali Industrial Park terjadi pada tanggal 19 Maret 2018, terjadi pada seorang tenaga kerja yang bertugas mengawasi limbah panas di perusahaan tersebut, Bapak Khairul berumur 36 tahun merupakan tenaga kerja bagian pengelolaan, kecelakaan kerja terjadi pada jam 20.30 WIT, dengan kronologis Bapak Khairul pada hari kejadian mendapat tugas lembur yaitu untuk mengawasi limbah panas bersama 2 tenaga kerja lainnya, yaitu Bapak Soni dan Bapak Keki, mereka bertiga merupakan tenaga kerja di bagian pengelolaan yang pada hari itu mendapat tugas lembur untuk mengawasi limbah panas, pada saat sedang bekerja Bapak Khairul tiba-tiba terjatuh ke limbah panas, ke 2 tenaga kerja yang melihat langsung memberhentikan mesin yang sedang beroperasi dan menolong Bapak Khairul, setelah itu 2 tenaga kerja melaporkan kepada pengawas dan pengawas langsung

memerintahkan tenaga kerja yang lainnya untuk membawa Bapak Khairul ke Puskesmas. Setelah sampai di Puskesmas Bapak Khairul diberikan perawatan dan atas kecelakaan tersebut Bapak Khairul mengalami luka bakar dan masih bisa diselamatkan.

Kemudian kecelakaan kerja kembali terjadi pada tanggal 22 Mei 2018 pada jam 09.00 WIT, kecelakaan kerja terjadi kepada Bapak Imu yang berumur 30 tahun merupakan tenaga kerja di bagian penambangan yang bertugas mencampur batu bara dan nikel dengan menggunakan mesin pencampur, kronologis kejadian yaitu pada saat Bapak Imu sedang mencampur batu bara dan nikel menggunakan mesin pencampur tiba-tiba ada alat yang terjatuh dan mengenai kepala Bapak Imu tersebut dan menurut keterangan dari kepala pengawas mengatakan kalau Bapak Imu pada saat itu tidak menggunakan alat pelindung diri berupa helm keselamatan. Akibatnya Bapak Imu mengalami luka di bagian kepala. Setelah kejadian Bapak Imu dibawa ke Puskesmas Fatufia untuk diberikan perawatan, tetapi dokter yang ada di Puskesmas menolak dengan alasan Bapak Imu mengalami luka yang sangat parah dan Puskesmas tidak mempunyai peralatan, sehingga harus dibawa ke Rumah Sakit Fonoasingko Morowali, tetapi di dalam perjalanan ke Rumah Sakit Fonoasingko Morowali Bapak Imu meninggal.⁴¹

⁴¹Wawancara dengan Bapak Setiawan, Kepala Divisi Pengelolaan PT Indonesia Morowali Industrial Park. Di Morowali, 11 Juli 2018. Pukul 12.00 WIT.

b. Bentuk Perlindungan Kecelakaan Kerja yang diberikan PT Indonesia Morowali Industrial Park

Perseroan Terbatas (PT) Indonesia Morowali Industrial Park merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pertambangan yang berada di Desa Fatufia Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali Sulawesi Tengah. Kabupaten Morowali memiliki potensi sumber daya nikel yang cukup besar sehingga punya prospek untuk mengembangkan industri berbasis nikel. Untuk menunjang pengolahan lebih lanjut dari nikel tersebut, diperlukan sarana dan prasarana industri sehingga produk-produk turunan dari industri pengolahan nikel tersebut dapat memiliki daya saing. Salah satu langkah dalam meningkatkan daya saing dan daya tarik investasi adalah dengan menyediakan lokasi industri yang cukup memadai yaitu berupa kawasan industri. Pengembangan kawasan industri berdasarkan potensi sumber daya alam yang dimiliki daerah merupakan kebijakan pembangunan industri terutama untuk pemerataan dan penyebaran industri di luar Jawa. Dengan potensi nikel yang dimiliki dan kebijakan pemerintah yang menunjang, maka Kabupaten Morowali memiliki prospek menjadi Pusat Pertumbuhan Industri berbasis Nikel.

Menurut hasil wawancara penulis dengan Bapak Achmanto Mendatu selaku Manager PT Indonesia Morowali Industrial Park mengatakan jika di perusahaan tersebut sudah sering terjadi kecelakaan kerja. Seluruh tenaga kerja di PT Indonesia Morowali Industrial Park telah didaftarkan ke dalam BPJS Ketenagakerjaan. Sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di tahun 2018 ini di PT

Indonesia Morowali Industrial Park sendiri sudah 3 kecelakaan kerja yang terjadi mengakibatkan 2 tenaga kerja meninggal dan 1 tenaga kerja mengalami luka yang parah. Kemudian Bapak Achmanto Mendatu juga mengatakan di PT Indonesia Morowali Industrial Park seluruh tenaga kerja telah didaftarkan ke dalam BPJS dengan Program Jaminan Sosial yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kematian (JK), dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK). Sesuai dengan Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Kemudian Bapak Achamnto Mendatu juga menyatakan kecelakaan kerja yang terjadi pada Bapak Imu karena melanggar aturan yang ada di perusahaan yaitu pada saat bekerja tidak menggunakan alat pelindung diri yaitu berupa helm keselamatan, dan telah melanggar ketentuan Pasal 4 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2010 tentang Alat Pelindung Diri. PT Indonesia Morowali Industrial Park memberikan perlindungan kepada tenaga kerja yaitu hanya mendaftarkan seluruh tenaga kerja ke BPJS Ketenagakerjaan dengan seluruh Program Jaminan Sosial. Untuk program Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT Indonesia Morowali Industrial Park belum diterapkan,⁴² sehingga hal ini bertentangan dengan Pasal 86 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hasil wawancara dengan Ketua Serikat Pekerja Bapak Nurlan Abdullah menyatakan bahwa tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja merupakan tenaga kerja tetap PT Indonesia Morowali Industrial Park. Ketua Serikat Pekerja

⁴²Wawancara dengan Bapak Achmanto Mendatu, Manager HRD PT Indonesia Morowali Industrial Park. Di Morowali, 11 Juli 2018. Pukul 10.00 WIT.

juga telah berkomunikasi dengan pimpinan perusahaan agar bertanggung jawab penuh atas kecelakaan kerja yang menimpa 3 tenaga kerja yang 2 diantaranya meninggal dan 1 mengalami luka bakar. Dalam hal ini Kepala Serikat Pekerja telah membuat perjanjian kerja bersama sesuai dengan Pasal 116 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang di mana perusahaan menyatakan akan bertanggung sesuai dengan kerugian yang dialami oleh tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja baik mengakibatkan luka maupun sampai meninggal. Hal ini menurut Kepala Serikat Pekerja yang di tuntut agar perusahaan bertanggung jawab sesuai dengan perjanjian kerja bersama tersebut. kemudian Kepala Serikat Pekerja tersebut juga menyatakan setelah adanya komunikasi antara pihak Serikat Pekerja dan pemimpin perusahaan, perusahaan selalu bertanggung jawab setiap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja.⁴³

Penulis juga melakukan wawancara dengan Kepala BPJS Ketenagakerjaan di Morowali, menyatakan bahwa tenaga kerja yang mengalami luka bakar telah diberikan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) berupa santunan uang tunai sebesar Rp1.000.000-, (satu juta rupiah) dan membayar seluruh biaya rumah sakit tenaga kerja berupa rawat inap, obat-obatan, pelayanan khusus, operasi, dan rawat jalan yang berkelanjutan. Karena tenaga kerja yang mengalami luka bakar tersebut tidak bisa bekerja untuk sementara sehingga diberikan 6 (enam) bulan pertama sebesar 100% dari upah, tenaga kerja memiliki upah sebesar Rp6.500.000-, (enam juta lima ratus ribu rupiah) setiap bulannya. Untuk 2 orang tenaga kerja yang

⁴³Wawancara dengan Bapak Nurlan Abdullah, Ketua Serikat Pekerja PT Indonesia Morowali Industrial Park. Di Morowali, 11 Juli 2018. Pukul 13.00 WIT.

meninggal juga diberikan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) berupa santunan uang tunai yaitu biaya pemakaman sebesar Rp3.000.000-, (tiga juta rupiah) dan santunan berkala selama 24 bulan yang dibayarkan secara sekaligus sebesar Rp4.800.000-, (empat juta delapan ratus ribu rupiah).⁴⁴

c. Kasus di PT Bintang Delapan Mineral

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan di PT Bintang Delapan Mineral dengan melakukan wawancara bersama Bapak Suryanto Ali selaku Ketua Serikat Pekerja PT Bintang Delapan Mineral menyatakan di PT Bintang Delapan Mineral sudah sering terjadi kecelakaan kerja, di tahun 2018 sudah terjadi 1 kecelakaan kerja yang mengakibatkan tenaga kerja meninggal. Kecelakaan kerja terjadi pada tanggal 19 Februari 2018 pada jam 10.30 WIT, tenaga kerja bernama Bapak Manuel umur 39 tahun merupakan tenaga kerja divisi pengelolaan PT Bintang Delapan Mineral dan merupakan tenaga kerja tetap. Kronologis kejadiannya siang itu yaitu Bapak Manuel diberikan tugas mengambil cat yang berada di dalam *container* yang berisi logistik. Untuk membuka *container* tersebut harus menggunakan mesin las, pada saat sedang melubangi *container* dengan menggunakan mesin las, tiba-tiba saja *container* meledak dan menimpa Bapak Manuel. Keadaan Bapak Manuel yang sangat parah yaitu mengalami luka sobek di belakang kepala, kening dan leher tersayat, tangan kanan dan kaki kiri putus serta kaki kanan remuk. Dari kejadian ini Bapak Manuel meninggal di lokasi kejadian. Tenaga kerja dan pengawas yang melihat langsung membawa Bapak

⁴⁴Wawancara dengan Bapak Muhammad Sadly, Kepala Cabang Pembantu BPJS Ketenagakerjaan. Di Morowali, 10 Juli 2018. Pukul 10.30 WITA.

Manuel ke klinik yang ada di PT Bintang Delapan Mineral tetapi tenaga medis yang ada di klinik menyatakan kalau Bapak Manuel tidak bisa diselamatkan dan sudah meninggal. Kemudian Bapak Suryanto menyatakan dari kejadian ini beliau selaku Ketua Serikat Pekerja di PT Bintang Delapan Mineral telah membantu berkomunikasi dengan divisi penanggung jawab keselamatan dan kesehatan kerja yang ada di PT Bintang Delapan Mineral dan divisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja bertanggung jawab penuh atas kecelakaan kerja tersebut dan kerugian-kerugian yang di alami oleh Bapak Manuel.⁴⁵

d. Bentuk Perlindungan Kecelakaan Kerja yang diberikan PT Bintang Delapan Mineral

Hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Kepala Humas PT Bintang Delapan Mineral Bapak Maman Rasman menyatakan di PT Bintang Delapan Mineral sudah sering terjadi kecelakaan kerja yang di alami oleh tenaga kerja baik yang luka sampai meninggal. Bentuk perlindungan yang diberikan oleh PT Bintang Delapan Mineral yaitu mendaftarkan seluruh tenaga kerja ke BPJS Ketenagakerjaan dan mengikuti seluruh Program Jaminan Sosial. Hal ini sesuai dengan Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Selain Program Jaminan Sosial di PT Bintang Delapan Mineral juga ada Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang diberikan kepada seluruh calon tenaga kerja yang akan bekerja di PT Bintang Delapan Mineral. Sesuai dengan Pasal 9 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970

⁴⁵Wawancara dengan Bapak Suryanto Ali, Ketua Serikat Pekerja PT Bintang Delapan Mineral. Di Morowali, 05 November 2018. Pukul 10.00 WIT.

tentang Keselamatan Kerja. Manfaat dengan adanya program jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu untuk melindungi seluruh tenaga kerja yang ada di Bintang Delapan Mineral dan menekan tingkat kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan tersebut setiap tahunnya. Salah satu bentuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja yaitu dengan melakukan pembinaan tentang bahaya-bahaya apa saja yang dapat terjadi di lingkungan perusahaan, melakukan sosialisasi-sosialisasi tentang pentingnya memakai alat-alat pelindung diri yang telah disediakan oleh perusahaan, kemudian mengingatkan setiap tenaga kerja agar tidak melanggar tata tertib yang telah di buat dan ditetapkan perusahaan sehingga tidak merugikan tenaga kerja itu sendiri. Oleh karena itu menurut Bapak Maman Rasman pentingnya program keselamatan dan kesehatan kerja ini di buat agar calon tenaga kerja yang akan bekerja di PT Bintang Delapan Mineral bisa terhindar dari kecelakaan kerja.

Untuk tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja PT Bintang Delapan yang telah mendaftarkan seluruh tenaga kerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan sehingga untuk pemberian santunan merupakan kewenangan dari BPJS Ketenagakerjaan yang ada di Morowali, selain santunan yang diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan, PT Bintang Delapan Mineral juga memberikan uang santunan kepada tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja yaitu luka sebesar Rp2000.000,- (dua juta rupiah) dan kepada tenaga kerja yang kecelakaan kerja dan mengakibatkan meninggal PT Bintang Delapan Mineral memberikan santunan sebesar Rp3.000.000,- (tiga juta rupiah). Santunan ini di luar dari

santunan yang diberikan BPJS Ketenagakerjaan dan telah di atur di dalam Perjanjian Kerja Bersama.⁴⁶

Hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Sadly Kepala BPJS Ketenagakerjaan di Morowali menyatakan bahwa seluruh tenaga kerja yang ada di PT Bintang Delapan Mineral telah didaftarkan ke BPJS Ketenagakerjaan dengan seluruh Program Jaminan Sosial. Untuk tenaga kerja yang meninggal di PT Bintang Delapan Mineral BPJS Ketenagakerjaan memberikan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) berupa santunan uang tunai yaitu sebesar Rp3.000.000,- (tiga juta rupiah) dan uang pengkuburan sebesar Rp200.000,- (dua ratus ribu rupiah).

e. Kasus di PT Sulawesi Mining Investment

Selanjutnya dari hasil penelitian penulis di PT Sulawesi Mining Investment dengan melakukan wawancara kepada Bapak Nurdin Selaku Kepala Pengawas Divisi Pengelolaan menyatakan di PT Sulawesi Mining Investment pada tahun 2018 sudah terjadi kecelakaan kerja 1 kali yang mengakibatkan tenaga kerja meninggal. Kecelakaan kerja terjadi pada tanggal 10 Mei 2018 pada jam 15.00 WIT, yang di alami oleh Bapak Nuri umur 30 tahun merupakan tenaga kerja baru di PT Sulawesi Mining Investment dan bertugas sebagai pembersih alat-alat pertambangan. Kronologisnya yaitu pada hari kejadian Bapak Nuri sedang membersihkan mesin *paddle mixer* saat sedang membersihkan menurut Kepala Pengawas Bapak Nuri ini tidak sengaja menekan tombol on dan mesin *paddle*

⁴⁶Wawancara dengan Bapak Maman Rasman, Kepala Hubungan Masyarakat PT Bintang Delapan Mineral. Di Morowali, 05 November 2018. Pukul 13.45 WIT.

mixer menyala, akibatnya tubuh Bapak Nuri tergilas habis oleh mesin *paddle mixer* tersebut dan tidak bisa diselamatkan. Tenaga kerja yang berada di sekitar lokasi kejadian mencoba untuk menolong tetapi mesin berputar sangat kencang sehingga mengakibatkan Bapak Nuri meninggal di lokasi kejadian. Dari kecelakaan ini penanggulangan yang pertama kali dilakukan yaitu dengan instruksi Kepala Pengawas membawa Bapak Nuri ke Puskesmas untuk dibersihkan setelah itu di bawa pulang ke rumahnya.⁴⁷

f. Bentuk Perlindungan Kecelakaan Kerja yang diberikan PT Sulawesi Mining Investment

Dari hasil wawancara penulis dengan Ketua Serikat Pekerja Bapak Bobby Sahyono menyatakan bahwa perusahaan telah melanggar hak seorang tenaga kerja yaitu didaftarkan ke dalam Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, karena tenaga kerja yang meninggal merupakan tenaga kerja baru yang belum didaftarkan ke BPJS Ketenagakerjaan. Untuk itu PT Sulawesi Mining Investment melanggar ketentuan Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dari hasil komunikasi antara Ketua Serikat Pekerja dengan pihak perusahaan awalnya perusahaan mencoba menutupi dan tidak mau bertanggung jawab atas kecelakaan tersebut. dengan alasan bahwa kecelakaan kerja tersebut terjadi karena *Human Error* bukan karena perusahaan. Tetapi setelah dilakukan kembali komunikasi secara musyawarah, akhirnya PT Sulawesi Mining Investment mau bertanggung jawab terhadap kecelakaan tersebut. Di PT

⁴⁷Wawancara dengan Bapak Nurdin, Kepala Pengawas Divisi Pengelolaan PT Sulawesi Mining Investment. Di Morowali, 06 November 2018. Pukul 10.15 WIT.

Sulawesi Mining Investment seluruh tenaga kerja belum terdaftar ke dalam BPJS Ketenagakerjaan yang ada di Morowali hal ini tentunya melanggar ketentuan yang ada di dalam Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.⁴⁸

Program Jaminan Sosial pada dasarnya diperuntukkan bagi tenaga kerja. tenaga kerja yang melakukan pekerjaan setiap saat menghadapi resiko sosial berupa peristiwa yang dapat mengakibatkan berkurangnya atau hilangnya penghasilan. Oleh karena itu perlu adanya perlindungan tenaga kerja dalam Program Jaminan Sosial yang bertujuan untuk memberikan ketenangan dalam bekerja dan menjamin kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya.

Hasil wawancara penulis dengan Manager PT Sulawesi Mining Investment Bapak Johan menyatakan bahwa seluruh tenaga kerja di PT Sulawesi Mining Investment belum terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan di Morowali. Adapun tenaga kerja yang belum terdaftar merupakan tenaga kerja yang baru bekerja 1 (satu) bulan dan proses pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan sedang dilakukan. Untuk tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja dan mengakibatkan meninggal, perlindungan yang perusahaan berikan yaitu dengan memberikan santunan kepada keluarga korban berupa uang tunai sebesar Rp3.500.000,- (tiga juta lima ratus ribu rupiah). karena tenaga kerja tersebut belum terdaftar di dalam BPJS Ketenagakerjaan sehingga dalam hal ini BPJS Ketenagakerjaan tidak memiliki kewenangan untuk memberikan ganti kerugian. Untuk bentuk perlindungan yang diberikan oleh PT Sulawesi Mining Investment

⁴⁸Wawancara dengan Bapak Bobby Sahyono, Ketua Serikat Pekerja PT Sulawesi Mining Investment. Di Morowali, 06 November 2018. Pukul 11.00 WIT.

yaitu hanya pendaftaran ke BPJS Ketenagakerjaan dan di perusahaan tersebut juga tidak memberikan program-program perlindungan yang lain. Pelanggaran yang telah dilakukan perusahaan ini telah dikenakan sanksi berupa surat teguran dari Pemerintah Daerah Wilayah Kabupaten Morowali Sulawesi Tengah.⁴⁹

2. Penegakan Hukum yang Dilakukan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Morowali Sulawesi Tengah terhadap Perusahaan yang Tidak Memberikan Perlindungan terhadap Pekerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja

Berhubungan dengan adanya pelanggaran dari keselamatan dan kesehatan kerja tenaga kerja maka setiap perusahaan yang melakukan pelanggaran dapat dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Untuk melindungi keselamatan dan kesehatan kerja tenaga kerja guna mewujudkan produktivitas yang optimal, diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para tenaga kerja dengan cara pencegahan kecelakaan, dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi.

Dari hasil wawancara penulis dengan Kepala Dinas Kantor Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Morowali Sulawesi Tengah Bapak Abdul Syukur Menyatakan apabila terjadi kecelakaan kerja di setiap perusahaan yang ada di Morowali maka yang pertama dilakukan Pemerintah Daerah

⁴⁹Wawancara dengan Bapak Johan, Manager PT Sulawesi Mining Investment. Di Morowali, 06 November 2018. Pukul 13.52.

Kabupaten Morowali yaitu mengidentifikasi masalah apakah kecelakaan tersebut terjadi karena *Human Error*. Dalam hal ini yang termasuk *Human Error* yaitu kesalahan dari tenaga kerja itu sendiri pada saat melakukan pekerjaan, maupun pada saat mengoperasikan alat-alat yang digunakan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Adakalanya dalam hal identifikasi ditemukan kesalahan yang berasal dari instruktur atau tenaga kerja yang melanggar SOP.⁵⁰

Dalam hal ini keterlibatan pemerintah daerah dalam memberikan perlindungan kepada tenaga kerja sangat dibutuhkan, agar tenaga kerja tidak merasa dirugikan oleh pihak-pihak yang berkepentingan. Sesuai dengan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Nomor 1 Tahun 2017 tentang Penyelenggara Ketenagakerjaan didalam Pasal 81 ayat (1) dan ayat (2).

Semua perusahaan yang beroperasi di Desa Fatufia Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali harus menjalankan perusahaan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah Kabupaten Morowali. Apabila diketahui ada perusahaan yang tidak memberikan perlindungan yang sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan maka pemerintah daerah Kabupaten Morowali memberikan teguran kepada perusahaan yang tidak memberikan perlindungan kepada tenaga kerja yang mengalami kecelakaan. Bentuk teguran yang diberikan yaitu berupa surat peringatan sebanyak 2 (dua) kali, apabila setelah dengan adanya surat peringatan perusahaan tetap tidak memberikan perlindungan maka pemerintah daerah Kabupaten Morowali mengambil langkah tegas dengan tidak memperpanjang izin perusahaan tersebut dan perusahaan tersebut diminta untuk

⁵⁰Wawancara dengan Bapak Abdul Syukur, Kepala Dinas Kantor Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Morowali. Di Morowali, 10 Juli 2018. Pukul 09.00.

tidak beroperasi lagi di wilayah kabupaten Morowali. Perlindungan kepada tenaga kerja telah diatur di dalam Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Nomor 1 Tahun 2017 tentang Penyelenggara Ketenagakerjaan didalam Pasal 37 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3).

Kepada PT Sulawesi Mining Investment terkait dengan kecelakaan kerja yang mengakibatkan tenaga kerja meninggal dan tenaga kerja tersebut belum didaftarkan ke BPJS Ketenagakerjaan Bapak Abdul Syukur menyatakan telah memberikan sanksi administratif berupa teguran tertulis yang pertama, dan PT Sulawesi Mining Investment telah melanggar ketentuan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Pasal 15 ayat (1). Untuk itu perusahaan yang tidak mendaftarkan tenaga kerjanya ke dalam BPJS Ketenagakerjaan dapat dikenakan sanksi pidana. Akan tetapi di dalam kasus yang terjadi di PT Sulawesi Mining Investment pihak perusahaan tidak dikenakan sanksi pidana. Hal tersebut karena PT Sulawesi Mining Investment tidak di tuntutan oleh pihak keluarga dari tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja, dan keluarga juga telah diberikan santunan sebesar Rp3.500.000,- (tiga juta lima ratus ribu rupiah). Walaupun jumlah nominal bantuan yang diberikan tidak sesuai dengan kerugian yang di alami oleh pihak keluarga yang tenaga kerja mengalami kecelakaan kerja dan meninggal.

Undang-Undang Ketenagakerjaan juga mengatur mengenai sanksi atas tidak terlaksananya keselamatan dan kesehatan kerja. sanksi tersebut berupa sanksi administratif yang dapat diberikan kepada perusahaan yang melanggar ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang diatur dalam Pasal 190 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

BAB IV

PENUTUP

A. Simpulan

1. Bentuk perlindungan yang diberikan oleh PT Indonesia Morowali Industrial Park, PT Bintang Delapan Mineral, PT Sulawesi Mining Investment, terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja belum terlaksana dengan baik. Di PT Sulawesi Mining Investment telah terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan tenaga kerja meninggal dan perusahaan belum mendaftarkan tenaga kerja tersebut ke Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, hal ini tentunya telah melanggar aturan yang ada. Sementara untuk PT Indonesia Morowali Industrial Park dan PT Bintang Delapan Mineral terkait untuk bentuk perlindungan yang diberikan yaitu dengan mendaftarkan seluruh tenaga kerja ke Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Walaupun begitu salah satu unsur terciptanya hubungan pekerja dengan Perusahaan yang baik yaitu dengan memperhatikan dan menjamin kebutuhan-kebutuhan para tenaga kerja dan memberikan perlindungan yang sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.
2. Perlindungan kepada tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja, yang diberikan oleh pemerintah daerah wilayah desa Fatufia Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali Sulawesi Tengah yaitu apabila terjadi kecelakaan kerja maka yang pertama dilakukan Pemerintah Daerah yaitu mengidentifikasi masalah apakah kecelakaan tersebut terjadi karena *Human Error*. Dalam hal

ini yang termasuk karena *Human Error* yaitu kesalahan dari tenaga kerja itu sendiri pada saat melakukan pekerjaan, maupun pada saat mengoperasikan alat-alat yang digunakan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Adakalanya dalam hal identifikasi ditemukan kesalahan yang berasal dari instruktur atau tenaga kerja yang melanggar SOP. Apabila diketahui bahwa ada perusahaan yang tidak memberikan perlindungan yang sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan maka pemerintah daerah Kabupaten Morowali memberikan teguran kepada perusahaan yang tidak memberikan perlindungan kepada tenaga kerja yang mengalami kecelakaan. Bentuk teguran yang diberikan yaitu berupa surat peringatan sebanyak 2 (dua) kali, apabila setelah dengan adanya surat peringatan perusahaan tetap tidak memberikan perlindungan maka pemerintah daerah Kabupaten Morowali mengambil langkah tegas dengan tidak memperpanjang izin perusahaan tersebut dan perusahaan tersebut diminta untuk tidak beroperasi lagi di wilayah kabupaten Morowali.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi pekerja diharapkan agar sebelum mulai bekerja sebaiknya memastikan terlebih dahulu apakah tenaga kerja tersebut benar telah terdaftar ke BPJS Ketenagakerjaan. Kemudian tenaga kerja harus tetap memperhatikan SOP agar terhindar dari bahaya-bahaya kecelakaan kerja yang ada di perusahaan.

2. Bagi perusahaan diharapkan agar tidak mempekerjakan tenaga kerja yang belum terdaftar ke BPJS Ketenagakerjaan, karena hal ini membuktikan bahwa perusahaan hanya mengejar keuntungan semata tanpa memperhatikan hak yang harus didapatkan tenaga kerja sebelum bekerja. Kemudian diperlukan pengawas lapangan untuk mengawasi tenaga kerja, apabila melanggar SOP dan membahayakan tenaga kerja itu sendiri, dan jika dimungkinkan memberikan sanksi tegas kepada tenaga kerja yang melanggar SOP agar kejadian-kejadian yang tidak diinginkan tidak terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011
- Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010.
- Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*. Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta, 2004.
- Aloysius Uwiyono, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014.
- Alwi Hasan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2001.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Rineka Cipta, Jakarta, 2004.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- CST Kansil, *Kitab Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2001.
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2003.
- Jimmy Joses Sembiring, *Hak dan Kewajiban Pekerja*, Trans Media Pustaka, Jakarta Selatan, 2016.
- Koesparmono Irsan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, Erlangga, Jakarta, 2016.
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi Cetakan Ke 5*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010.
- Mukmin Zakie, Problematika Hubungan Industrial, *Jurnal Hukum Bisnis*, Volume 32 No 2, 2013.
- R Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia Bandung, Bandung, 2013.

Sendjun H Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Cetakan Ke 3*, Rineka Cipta, Jakarta, 2001.

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

Tarwaka, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Manajemen dan Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Tempat Kerja*, Harapan Press, Surakarta, 2008.

Yos Johan Utama, *Upaya Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat yang Dilakukan oleh Peradilan Tata Usaha Negara, Bahan Diskusi Untuk Forum Diskusi*, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Semarang, 1995.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

C. Data Elektronik

<http://digilib.its.ac.id/public/ITS-Undergraduate-8937-6507040611-chapter1.pdf>, akses 03 November 2018 Pukul 15.57 WIB.

<http://www.beritasatu.com/nasional/143234-ancaman-kecelakaan-kerja-di-indonesia-masih-tinggi.html>, akses 03 November 2018 pukul 21.57 WIB.

<http://e-journal.uajy.ac.id/7519/3/MTS201893.pdf> akses 04 November 2018 pukul 13.40 WIB.

<http://ppg.spada.ristekdikti.go.id> akses 08 November 2018 pukul 09.24 WIB.

<http://www.wordpress.com/modul-menerapkan-prosedur-kesehatan.doc>, akses 06 November 2018 pukul 18.22 WITA.

<http://www.produksielektronik.com/pengertian-alat-pelindung-diri-apd-k3-jenis-apd/amp/>, akses 06 November 2018 pukul 18.39 WITA.

<https://www.kompasiana.com>, akses 09 November 2018 pukul 00.04 WIB.

<https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/>, akses 10 November 2018 pukul 20.21 WIB.

D. Wawancara

Wawancara dengan Bapak Achmanto Mendatu, Manager HRD PT Indonesia Morowali Industrial Park. Di Morowali, 11 Juli 2018. Pukul 10.00 WIT.

Wawancara dengan Bapak Setiawan, Kepala Divisi Pengelolaan PT Indonesia Morowali Industrial Park. Di Morowali, 11 Juli 2018. Pukul 12.00 WIT.

Wawancara dengan Bapak Nurlan Abdullah, Ketua Serikat Pekerja PT Indonesia Morowali Industrial Park. Di Morowali, 11 Juli 2018. Pukul 13.00 WIT.

Wawancara dengan Bapak Muhammad Sadly, Kepala Cabang Pembantu BPJS Ketenagakerjaan. Di Morowali, 10 Juli 2018. Pukul 10.30 WITA.

Wawancara dengan Bapak Maman Resman, Kepala Hubungan Masyarakat PT Bintang Delapan Mineral. Di Morowali, 05 November 2018. Pukul 13.45 WITA.

Wawancara dengan Bapak Suryanto Ali, Ketua Serikat Pekerja PT Bintang Delapan Mineral. Di Morowali, 05 November 2018. Pukul 10.00 WITA.

Wawancara dengan Bapak Nurdin, Kepala Pengawas Divisi Pengelolaan PT Sulawesi Mining Investment. Di Morowali, 06 November 2018. Pukul 10.15 WITA.

Wawancara dengan Bapak Johan, Manager PT Sulawesi Mining Investment. Di Morowali, 06 November 2018. Pukul 13.52.

Wawancara dengan Bapak Abdul Syukur, Kepala Dinas Kantor Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Morowali. Di Morowali, 10 Juli 2018. Pukul 09.00.