



SKRIPSI

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH YANG MENGALAMI
KECELAKAAN KERJA DALAM PERUSAHAAN AKIBAT TIDAK
DITERAPKANNYA KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA (K3)**

***LEGAL PROTECTION TOWARDS LABORERS WHO GOT ACCIDENTS IN
THE COMPANY DUE TO OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY
UNAPPLIED***

Oleh:

**HENI IKA PRIYANTI
NIM : 120710101055**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM
2016**



SKRIPSI

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH YANG MENGALAMI
KECELAKAAN KERJA DALAM PERUSAHAAN AKIBAT TIDAK
DITERAPKANNYA KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA (K3)**

***LEGAL PROTECTION TOWARDS LABORERS WHO GOT ACCIDENTS IN
THE COMPANY DUE TO OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY
UNAPPLIED***

Oleh:

HENI IKA PRIYANTI

NIM : 120710101055

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM**

2016

MOTTO

“Don’t lose hope. Everything happens for a reason. We never know what tomorrow may bring”¹.

“Jangan kehilangan harapan. Segala hal terjadi untuk suatu alasan. Kita tidak akan pernah tahu apa yang akan terjadi besok”.



¹ [http : //www.enlighteningquotes.com](http://www.enlighteningquotes.com) diakses pada hari senin tanggal 28 Maret 2016 pukul 14.15 WIB

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan skripsi ini kepada :

- 1. Kedua Orang Tuaku Hari Pribadi dan Sungatmini terima kasih atas bimbingan, kasih sayang, do'a dan dukungannya selama ini.**
- 2. Almamater yang kubanggakan Fakultas Hukum Universitas Jember.**
- 3. Bapak dan Ibu Guru sejak tingkat Taman Kanak-Kanak hingga tingkat Sekolah Menengah Atas, serta Bapak dan Ibu Dosen Pengajar di tingkat Sarjana Strata I, terima kasih atas bimbingan, pendidikan, dan tuntunannya.**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH YANG MENGALAMI
KECELAKAAN KERJA DALAM PERUSAHAAN AKIBAT TIDAK
DITERAPKANNYA KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA (K3)**

*LEGAL PROTECTION TOWARDS LABORERS WHO GOT ACCIDENTS IN
THE COMPANY DUE TO OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY
UNAPPLIED*

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Hukum pada Program
Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Jember**

Oleh:

**HENI IKA PRIYANTI
NIM. 120710101055**

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM**

2016

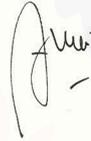
PERSETUJUAN

SKRIPSI TELAH DISETUJUI

Tanggal 22 April 2016

Oleh :

Pembimbing,



EDI WAHJUNI S.H.,M.Hum.
NIP : 196812302003122001

Pembantu Pembimbing,



FIRMAN FLORANTA ADONARA, S.H.,M.H.
NIP : 198009212008011009

PENGESAHAN

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH YANG MENGALAMI
KECELAKAAN KERJA DALAM PERUSAHAAN AKIBAT TIDAK
DITERAPKANNYA KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA (K3)

Oleh :

HENI IKA PRIYANTI
NIM. 120710101055

Pembimbing,



EDI WAHJUNI S.H., M.HUM
NIP : 196812302003122001

Pembantu Pembimbing,



FIRMAN FLORANTA ADONARA, S.H., M.H.
NIP : 198009212008011009

Mengesahkan :

Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi
Universitas Jember
Fakultas Hukum

Penjabat Dekan



Dr. Nurul Ghufron, S.H., M.H
NIP. 197409221999031003

PENETAPAN PANITIA PENGUJI

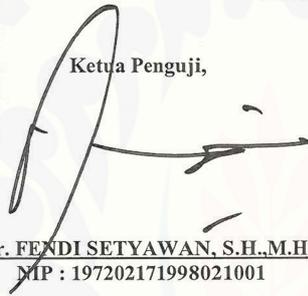
Dipertahankan di hadapan Panitia Penguji pada :

Hari : Jumat
Tanggal : 29 (dua puluh sembilan)
Bulan : April
Tahun : 2016 (dua ribu enam belas)

Diterima oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum Universitas Jember

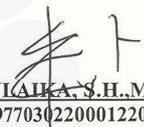
Panitia Penguji

Ketua Penguji,



Dr. FENDI SETYAWAN, S.H., M.H.
NIP : 197202171998021001

Sekretaris,



EMI ZUIAUKA, S.H., M.H.
NIP : 197703022000122001

Anggota Penguji

EDI WAHJUNI, S.H., M.Hum.
NIP : 196812302003122001



FIRMAN FLORANTA ADONARA, S.H., M.H.
NIP. 198009212008011009



PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : HENI IKA PRIYANTI
NIM : 120710101055
Fakultas : Hukum
Program Studi / Jurusan : Ilmu Hukum

Menerangkan dengan sebenarnya, bahwa Skripsi dengan judul “**Perlindungan Hukum terhadap Buruh yang Mengalami Kecelakaan Kerja dalam Perusahaan Akibat Tidak Diterapkannya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**”, adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali dalam hal pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan instansi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika pernyataan ini tidak benar.

Jember, 22 April 2016

Yang menyatakan,



HENI IKA PRIYANTI

NIM : 120710101055

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan syukur yang tak terhingga penulis ucapkan kepada Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulisan skripsi ini yang berjudul PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH YANG MENGALAMI KECELAKAAN KERJA DALAM PERUSAHAAN AKIBAT TIDAK DITERAPKANNYA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) dapat terselesaikan dengan baik, serta pujian yang setinggi-tingginya penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, semoga shalawat dan salam tetap terlimpahkan pada junjungan kami.

Terima kasih sebesar-besarnya dan penghargaan setinggi-tingginya penulis ucapkan kepada :

1. Ibu Edi Wahjuni, S.H., M.Hum., Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan petunjuknya sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu;
2. Bapak Firman Floranta Adonara, S.H., M.H., Dosen Pembantu Pembimbing dan sekaligus menjadi Dosen Pembimbing Akademik yang juga bersedia meluangkan waktu untuk membimbing, dan memberikan petunjuknya sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu;
3. Bapak Dr. Fendi Setyawan, S.H., M.H., Ketua Penguji yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menguji dan mengevaluasi skripsi ini sehingga penulisan skripsi ini menjadi lebih baik;
4. Ibu Emi Zulaika S.H., M.H., Sekretaris Penguji yang juga bersedia meluangkan waktu untuk menguji dan mengevaluasi skripsi ini sehingga penulisan skripsi ini menjadi lebih baik;
5. Bapak Dr. Nurul Gufron, S.H., M.H., Penjabat Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember;

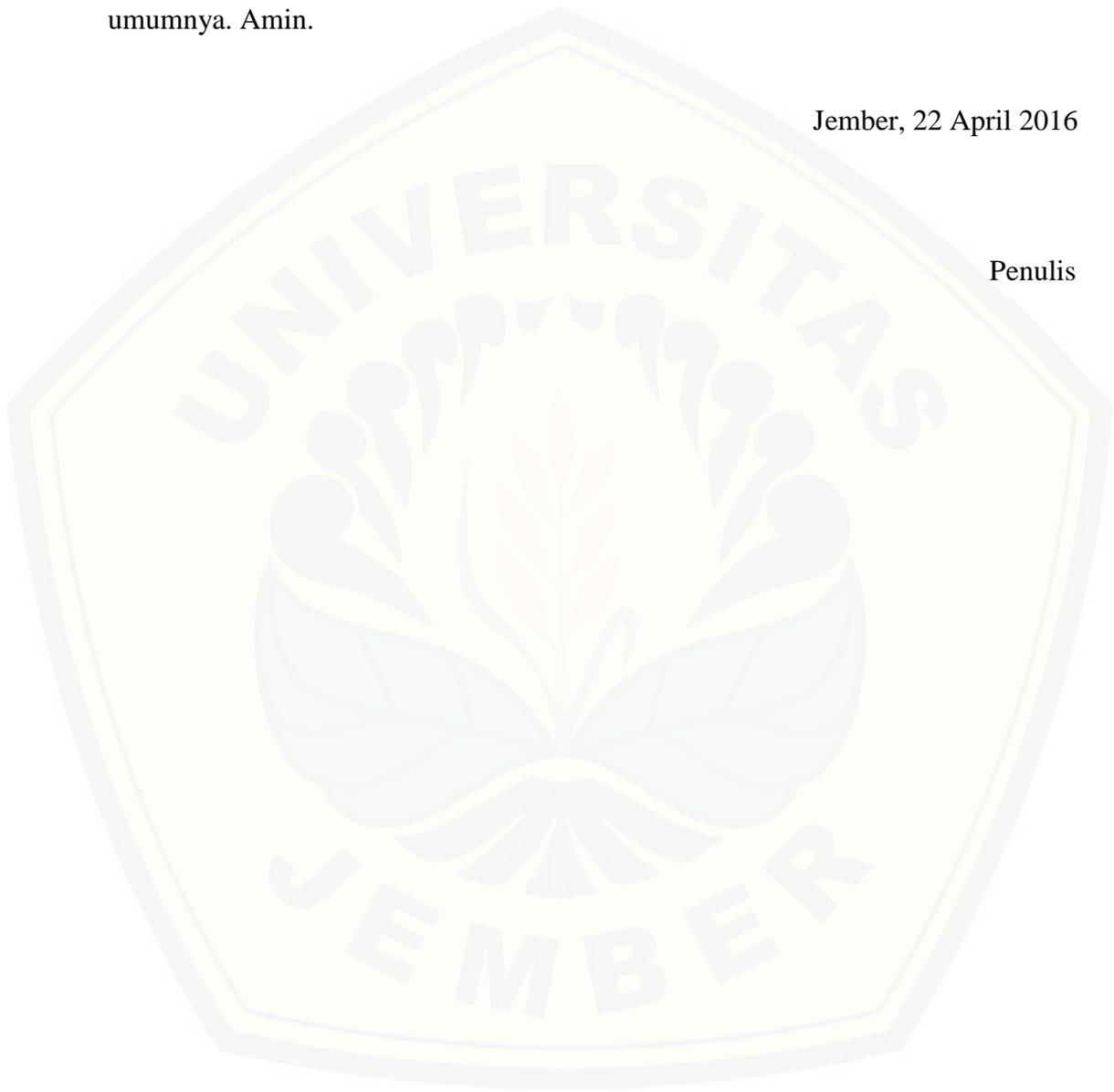
6. Bapak Iwan Rachmat Soetijono, S.H., M.H., Pembantu Dekan III Fakultas Hukum Universitas Jember;
7. Bapak Mardi Handono, S.H., M.H., Pembantu Dekan II Fakultas Hukum Universitas Jember;
8. Ibu Dr. Dyah Octorina Susanti, S.H., M.Hum., Penjabat Pembantu Dekan I Fakultas Hukum Universitas Jember;
9. Bapak dan Ibuku Hari Pribadi dan Sungatmini, atas bimbingan, kasih sayang, doa dan dukungannya;
10. Adik-adikku Muhammad Anugrah Mauludi, Guruh Surastomo, Dinatul Magfiroh, Diniatus Sholikhah, Lina Oktaviasari atas semangat, doa dan dukungannya;
11. Bapak dan Ibu Guru sejak tingkat Taman Kanak-Kanak hingga tingkat Sekolah Menengah Atas, atas bimbingan, pendidikan, dan tuntutannya;
12. Sahabat-sahabat selama masa perkuliahan yang selalu menemani hingga sampai selesainya penulisan skripsi ini, Siti Maslihah, Indah Nur Aini, Deasya Aprila Wikita, Sukma Hapsari Wulandari, Susanti, Iftitah Dewanty, atas semangat, keceriaan dan kebersamaannya;
13. Keluarga baru KKN 16, Ridho Unggul Nur Rahmadi, Ines Dhara, Dodik Amiruddin, Agil Al Ramadhan, Ni'am Taufiq, Zulia Asmin, Dwi Prasetyaningasih, Octa Fatihatul Istiqomah, Nur Rulita Putri, atas semangat, keceriaan, doa, dan dukungannya;
14. Sahabat-sahabat yang selalu menemani, Reva Agus Maulana, Fiska Nurrahma oktavia, Nooraniza Azniar Riezky, Nurul Hardiyanti, Wulandari Rahayuningtyas, Intan Faradela Ahmad, Arifatush Yuni Hariyanti, Muhammad Andy, Muhammad Rifqi Aziz, Dimas Gus Diyantoro, Rudi, Nur Lailatul Hosnia, Reza Hermansyah, Oki, Riza Yuangga, Mukhammad Burhanuddin Rabbani, Silvia Rica, Adinda, Charina Marietasari, Rizka Rahma Naninda, Megawati Priellita, Putri Ariya Dita, Eka Wahyu, Faisal, Fandi atas keceriaan, doa dan semangatnya;
15. Teman-teman seperjuangan angkatan 2012 di Kampus Bumi Tegal Boto Fakultas Hukum Universitas Jember, atas semangat dan kerjasamanya;

16. Semua pihak yang turut serta membantu kelancaran skripsi ini.

Tiada balas jasa yang dapat penulis berikan kecuali harapan semoga amal kebbaikannya mendapat imbalan dari Allah SWT, dan penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan masyarakat pada umumnya. Amin.

Jember, 22 April 2016

Penulis



RINGKASAN

Perusahaan sebagai simbol dari sistem ekonomi dominan, menjadi jelas secara inheren, struktur, dan fungsinya adalah anti-tesis bagi perlindungan hukum pekerja/buruh, keduanya saling bertentangan, selalu dijumpai kesenjangan antara *das sollen* (yang seharusnya) dan *das sein* (kenyataan). Kesenjangan antara *das sollen* dan *das sein* ini disebabkan adanya perbedaan pandangan dan prinsip antara kepentingan hukum (perlindungan hukum bagi pekerja/buruh) dan kepentingan ekonomi (keuntungan perusahaan), kepentingan hukum menghendaki terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh secara maksimal, namun bagi perusahaan hal tersebut justru menjadi hambatan karena akan mengurangi laba perusahaan.

Di Indonesia, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) kurang diterapkan secara optimal. Hal ini ditandai dengan masih banyaknya kasus kecelakaan kerja di tempat kerja yang menimbulkan kerugian, baik moril maupun materiil. Berdasarkan data BPS, pada tahun 2015 status pekerjaan penduduk adalah bekerja dengan status berusaha (46,79%), pekerja penerima upah (38,58%), dan pekerja keluarga (9,83%), tersebar di sektor formal maupun informal. Sementara data dari Jamsostek menunjukkan, 9 orang meninggal akibat kecelakaan kerja pada tahun 2013. Menurutnya, data tersebut hanya menunjukkan pekerja yang aktif dan tercatat. Itu artinya, data tersebut hanya menunjukkan 10% dari keseluruhan pekerja yang mengalami kecelakaan kerja aktual. Sementara data dari ILO menunjukkan, rata-rata terdapat 99.000 kasus kecelakaan kerja. Dari total jumlah itu, sekitar 70% berakibat fatal, yakni kematian atau cacat seumur hidup, kasus ini terjadi pada tahun 2015.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian menyangkut perlindungan hukum terhadap buruh atau tenaga kerja di Indonesia dengan judul skripsi : **“Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Dalam Perusahaan Akibat Tidak Diterapkannya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)”**

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas, maka sampai pada permasalahan yang di dapat adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap buruh yang menjadi korban kecelakaan kerja dalam perusahaan akibat tidak diterapkannya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)?
2. Bagaimana tanggung jawab perusahaan jika terjadi kecelakaan kerja akibat tidak diterapkannya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)?
3. Bagaimana upaya penyelesaian yang dapat dilakukan oleh buruh yang mengalami kecelakaan kerja dalam perusahaan?

Tujuan penelitian agar dalam penulisan penelitian skripsi ini dapat diperoleh sasaran yang dikehendaki. Maka perlu ditetapkan suatu tujuan penulisan. Adapun tujuan penulisan disini dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu tujuan khusus dan tujuan umum. Tipe penelitian skripsi ini adalah Yuridis Normatif, artinya permasalahan yang diangkat, dibahas, dan diuraikan dalam penelitian ini difokuskan dengan menerapkan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif.

Kesimpulan dari pembahasan skripsi ini adalah, Pertama, perlindungan hukum terhadap buruh/pekerja dapat dibagi menjadi dua yaitu, perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Perlindungan hukum preventif berkaitan dengan usaha pencegahan terhadap terjadinya kecelakaan kerja dalam perusahaan akibat tidak diterapkannya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Perlindungan hukum represif dilakukan setelah terjadinya pelanggaran yang akan menimbulkan adanya sanksi administratif dan sanksi pidana bagi pihak yang bersengketa.

Kedua, Tanggung jawab perusahaan terhadap buruh yang menjadi korban kecelakaan kerja akibat tidak diterapkannya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dapat dibagi menjadi 2 (dua), yaitu pertanggungjawaban internal dan pertanggungjawaban eksternal. Pertanggungjawaban internal terlihat dalam Pasal 153 huruf j yang menyatakan bahwa pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan tidak dapat dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada buruh/pekerja tersebut. Pertanggungjawaban eksternal dapat diwujudkan dengan

jalan wajib mengikutsertakan seluruh buruh/pekerja suatu perusahaan dalam program pemerintah yang menjamin kelangsungan hidup buruh/pekerja setelah mengalami kecelakaan kerja yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja.

Ketiga, Upaya penyelesaian yang dapat ditempuh oleh buruh/pekerja yang mengalami kecelakaan kerja akibat tidak diterapkannya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam perusahaan dapat diselesaikan dalam 2 (dua) jalur, yaitu penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan yaitu melalui mekanisme bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Selanjutnya setelah tidak menemukan titik temu dapat diselesaikan melalui pengadilan hubungan industrial.

Saran dari penelitian skripsi ini adalah, Pertama, bagi pemerintah hendaknya lebih memperketat pengawasan terhadap pengusaha yang tidak menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam perusahaan. Kedua, hendaknya pemberi kerja atau pengusaha memprioritaskan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam perusahaannya karena dengan adanya lingkungan kerja yang aman, nyaman dan tenteram akan menimbulkan keinginan untuk bekerja dengan baik. Ketiga, pengusaha dan buruh/pekerja yang bersengketa baik di luar pengadilan maupun melalui pengadilan diharapkan mendapatkan hasil yang adil sehingga pengawasan dari pemerintah serta pengawasan dari Serikat Buruh/Serikat Pekerja sangat dibutuhkan dalam usaha pemenuhan hak-hak buruh/pekerja.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PRASYARAT GELAR	v
HALAMAN PERSETUJUAN	vi
HALAMAN PENGESAHAN	vii
HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI	viii
HALAMAN PERNYATAAN	ix
HALAMAN UCAPAN TERIMA KASIH	x
HALAMAN RINGKASAN	xiii
HALAMAN DAFTAR ISI	xvi
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penulisan	4
1.3.1 Tujuan Umum	4
1.3.2 Tujuan Khusus	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Metode Penelitian	5
1.5.1 Tipe Penelitian	6
1.5.2 Pendekatan Masalah	6
1.5.3 Bahan Hukum	6
1.5.3.1 Bahan Hukum Primer	7
1.5.3.2 Bahan Hukum Sekunder	8
1.5.3.3 Bahan Hukum Non Hukum	8
1.5.4 Analisis Bahan Hukum	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Perlindungan Hukum	10
2.1.1 Pengertian Perlindungan Hukum	10
2.1.2 Tujuan Perlindungan Hukum	11
2.2 Pemberi Kerja/Pengusaha	12
2.2.1 Pengertian Pemberi Kerja/Pengusaha	12
2.2.2 Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja/Pengusaha	13
2.2.2.1 Hak Pemberi Kerja/Pengusaha.....	13
2.2.2.2 Kewajiban Pemberi Kerja/Pengusaha	15
2.3 Pekerja/Buruh	17
2.3.1 Pengertian Pekerja/Buruh	17
2.3.2 Hak dan Kewajiban Pekerja/Buruh.....	18
2.3.2.1 Hak Pekerja/Buruh	18
2.3.2.2 Kewajiban Pekerja/Buruh	19
2.4 Kecelakaan Kerja.....	21
2.4.1 Pengertian Kecelakaan Kerja	21
2.4.2 Jenis-Jenis Kecelakaan Kerja	22
2.5 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	24
2.5.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	24
2.5.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	25
2.5.3 Ruang Lingkup Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	28
BAB III PEMBAHASAN	30
3.1 Perlindungan Hukum Terhadap Buruh yang Menjadi Korban Kecelakaan Kerja dalam Perusahaan Akibat Tidak Diterapkannya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	30
3.1.1 Perlindungan Hukum Preventif.....	33
3.1.2 Perlindungan Hukum Represif	39
3.2 Tanggung Jawab Perusahaan Jika Terjadi Kecelakaan Kerja Akibat Tidak Diterapkannya Keselamatan dan Kesehatan Kerja	42
3.2.1 Tanggung Jawab Perusahaan Secara Internal.....	43
3.2.2 Tanggung Jawab Perusahaan secara Eksternal.....	54

3.3 Upaya Penyelesaian yang Dapat Dilakukan oleh Buruh yang Mengalami Kecelakaan Kerja Dalam Perusahaan	61
3.3.1 Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan	64
3.3.2 Upaya Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial.....	71
BAB IV PENUTUP	74
4.1 Kesimpulan	74
4.2 Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR LAMPIRAN

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1 ; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918).
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 ; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6 ; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356).
4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150 ; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456).
5. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan. (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor Tahun 2009 Nomor 144 ; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5607).
6. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116 ; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256).
7. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. Per-05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen K3.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan tertentu yang akan dicapai, dalam mencapai tujuan tersebut diperlukan modal yang salah satunya adalah sumber daya manusia atau yang lebih dikenal dengan karyawan atau buruh. Kemajuan perusahaan dapat dilihat dari prestasi yang diberikan oleh karyawan karena prestasi merupakan hasil dari apa yang dihasilkan karyawan apakah sesuai atau tidak dengan harapan perusahaan. Tetapi kemampuan berprestasi masing-masing karyawan berbeda-beda karena disebabkan oleh kemampuan individu, pekerjaan yang diberikan dan fasilitas yang diberikan perusahaan.

Peran serta sumber daya manusia harus didukung dengan pengembangan peningkatan kualitas sumber daya dan pemberian motivasi. Kebutuhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya perlu mendapat perlindungan karena dengan adanya lingkungan kerja yang aman, nyaman dan tenteram akan menimbulkan keinginan untuk bekerja dengan baik. Semakin tersedianya fasilitas keselamatan kerja semakin sedikit kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Selain keselamatan kerja, kesehatan kerja juga merupakan faktor yang penting dalam pengembangan peningkatan kualitas sumber daya manusia¹.

Perusahaan sebagai simbol dari sistem ekonomi dominan, menjadi jelas secara inheren, struktur, dan fungsinya adalah anti-tesis bagi perlindungan hukum pekerja/buruh, keduanya saling bertentangan, selalu dijumpai kesenjangan antara *das sollen* (yang seharusnya) dan *das sein* (kenyataan). Kesenjangan antara *das sollen* dan *das sein* ini disebabkan adanya perbedaan pandangan dan prinsip antara kepentingan hukum (perlindungan hukum bagi pekerja/buruh) dan kepentingan ekonomi (keuntungan perusahaan), kepentingan hukum menghendaki

¹Catarina Cori Pradnya Pramitha,dkk, 2012, Jurnal Ilmiah,*Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO)APJ Semarang*, Universitas Diponegoro, Semarang, hlm 2

terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh secara maksimal, namun bagi perusahaan hal tersebut justru menjadi hambatan karena akan mengurangi laba perusahaan².

Produktivitas pekerja yang tinggi sangat diharapkan oleh pihak perusahaan karena hal tersebut berpengaruh dan dibutuhkan dalam menjaga kelancaran proses produksi di perusahaan. Dengan itu, perlu diterapkan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja yang menjamin hak pekerja untuk mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerjanya. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja para pekerja akan meningkatkan produktivitas dan selanjutnya akan memberikan keuntungan bagi perusahaan karena kelancaran proses produksinya.

Pekerja/buruh berkewajiban dalam menyelesaikan pekerjaannya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat tanpa berkesempatan untuk memikirkan keselamatan dan kesehatan kerjanya karena dibayang-bayangi adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Oleh karena itu, saat ini potensi dan sumber bahaya yang ada di tempat kerja semakin meningkat sebagai dampak dari penggunaan mesin, alat kerja, bahan dan faktor lingkungan kerja yang bisa mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Berdasarkan PEMNAKER 05/MEN/1996 menyebutkan bahwa :

Setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak seratus orang atau lebih dan atau mengandung potensi bahaya yang ditimbulkan oleh karakteristik proses atau bahan produksi yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja wajib menerapkan K3.

Namun walaupun demikian sangat sedikit sekali perusahaan yang sadar akan pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di tempat kerja yang berpedoman pada Undang-Undang RI Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan Undang-Undang RI Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Di Indonesia, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) kurang diterapkan secara optimal. Hal ini ditandai dengan masih banyaknya kasus kecelakaan kerja di tempat kerja yang menimbulkan kerugian, baik moril maupun materiil. *International Labour Organization* selanjutnya disebut dengan *ILO* tahun 2013

²Catarina Cori Pradnya Pramitha, *Op Cit* , hlm 2

mencatat, 1 pekerja di dunia meninggal setiap 15 detik karena kecelakaan kerja dan 160 pekerja mengalami sakit akibat kerja. Tahun sebelumnya (2012) *ILO* mencatat angka kematian dikarenakan kecelakaan dan penyakit akibat kerja (PAK) sebanyak 2 juta kasus setiap tahun³.

Berdasarkan data BPS, pada tahun 2015 status pekerjaan penduduk adalah bekerja dengan status berusaha (46,79%), pekerja penerima upah (38,58%), dan pekerja keluarga (9,83%), tersebar di sektor formal maupun informal. Sementara data dari Jamsostek menunjukkan, 9 orang meninggal akibat kecelakaan kerja pada tahun 2013. Menurutnya, data tersebut hanya menunjukkan pekerja yang aktif dan tercatat. Itu artinya, data tersebut hanya menunjukkan 10% dari keseluruhan pekerja yang mengalami kecelakaan kerja aktual. Sementara data dari *ILO* menunjukkan, rata-rata terdapat 99.000 kasus kecelakaan kerja. Dari total jumlah itu, sekitar 70% berakibat fatal, yakni kematian atau cacat seumur hidup, kasus ini terjadi pada tahun 2015⁴.

Sindonews.com menyebutkan, ada lebih dari 10 kasus kecelakaan kerja selama 2015 akibat tidak menerapkan K3 secara optimal. Pada 3 Maret lalu di Batam, seorang teknisi tower Telkomsel terjatuh dari ketinggian 36 meter karena terpeleset dan jatuh tanpa menggunakan pelindung kerja. Sedangkan pada 31 Maret lalu, di Kefamenanu, NTT, seorang kakek yang sedang membuat pagar besi tewas tersengat listrik karena tidak mengetahui ada jaringan kabel listrik berbahaya pada mesin gerindanya. Ada juga kasus tiga ABK yang jatuh di laut dan salah satunya tewas di Cilegon pada 6 April lalu karena ketiganya tidak melengkapi diri dengan alat keselamatan kerja saat sedang memperbaiki sekoci. Contoh kasus diatas adalah sebagian kecil dari kasus kecelakaan akibat tidak diterapkannya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam perusahaan⁵.

³<http://www.depkes.go.id/article/view/201411030005/1-orang-pekerja-di-dunia-meninggal-setiap-15-detik-karena-kecelakaan-kerja.html> diakses pada hari Selasa tanggal 03 November 2015 pukul 12.05 WIB

⁴*Ibid*

⁵<http://kecelakaan-kerja,8-orang-meninggal-per-hari-ayo-budayakan-k3!-careernews.htm> diakses pada hari Rabu tanggal 4 November 2015 pukul 14.30 WIB.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian menyangkut perlindungan hukum terhadap buruh atau tenaga kerja di Indonesia dengan judul proposal skripsi : **“Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Dalam Perusahaan Akibat Tidak Diterapkannya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas, maka sampai pada permasalahan yang di dapat adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap buruh yang menjadi korban kecelakaan kerja dalam perusahaan akibat tidak diterapkannya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)?
2. Bagaimana tanggung jawab perusahaan jika terjadi kecelakaan kerja akibat tidak diterapkannya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)?
3. Bagaimana upaya penyelesaian yang dapat dilakukan oleh buruh yang mengalami kecelakaan kerja dalam perusahaan?

1.3 Tujuan Penulisan

1.3.1 Tujuan Umum

- a. Melengkapi dan memenuhi tugas sebagai persyaratan pokok yang bersifat akademik guna meraih gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Jember.
- b. Mengembangkan Ilmu Pengetahuan pada bidang hukum dari perkuliahan yang bersifat teoritis dengan praktik yang terjadi dalam masyarakat.
- c. Memberikan sumbangan pemikiran yang berguna bagi masyarakat umum, para mahasiswa Fakultas Hukum dan almamater.

1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Mengetahui dan memahami bentuk perlindungan hukum terhadap buruh yang menjadi korban kecelakaan kerja dalam perusahaan akibat tidak diterapkannya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

- b. Mengetahui dan memahami tanggung jawab perusahaan jika terjadi kecelakaan kerja akibat tidak diterapkannya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).
- c. Mengetahui dan memahami upaya penyelesaian yang dapat dilakukan oleh buruh yang mengalami kecelakaan kerja dalam perusahaan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dalam skripsi ini adalah :

1. Sebagai referensi bagi para penstudi atau peminat kajian Ilmu Hukum, tentang perlindungan hukum terhadap buruh yang mengalami kecelakaan kerja dalam perusahaan akibat tidak diterapkannya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).
2. Sebagai bahan masukan bagi pemerintah pusat dan pemerintah daerah dalam memberikan perlindungan hukum bagi buruh yang dirugikan akibat tidak diterapkannya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

1.5 Metode Penelitian

Fungsi penelitian hukum adalah untuk mendapatkan kebenaran, sesungguhnya kebenaran memang ada. Kebenaran dalam hal ini bukan kebenaran secara religius dan metafisis, melainkan dari segi epistemologis, artinya kebenaran harus dilihat dari segi epistemologis⁶. Metode penelitian merupakan cara untuk memperoleh data secara akurat, lengkap dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah sehingga tujuan penelitian dapat dicapai. Metode penelitian pada karya ilmiah merupakan aspek epistemologis yang sangat penting dan dapat dikemukakan dalam bab tersendiri secara rinci dan jelas⁷. Berikut metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini :

⁶Peter Mahmud Marzuki, 2014, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Kencana Perdana Media Group, Jakarta, hlm. 20

⁷Universitas Jember, 2011, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah. Edisi Ketiga, cetakan ketiga*, Jember University Press, Jember , hlm. 21.

1.5.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah Yuridis Normatif, artinya permasalahan yang diangkat, dibahas, dan diuraikan dalam penelitian ini difokuskan dengan menerapkan kaidah-kaidah atau norma-norma hukum positif. Tipe penelitian yuridis normatif dilakukan dengan mengkaji berbagai macam aturan hukum yang bersifat formal, seperti Undang-Undang, literatur-literatur yang bersifat konsep teoritis yang kemudian dihubungkan dengan permasalahan yang menjadi pokok permasalahan⁸.

1.5.2 Pendekatan Masalah

Di dalam suatu penelitian hukum khususnya dalam penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu hukum yang diangkat dalam permasalahan untuk kemudian diteliti guna mendapatkan jawabannya, maka untuk itu di dalam suatu penelitian hukum terdapat beberapa macam pendekatan. Adapun di dalam penyusunan skripsi ini penulis menggunakan 2 (dua) macam pendekatan, yaitu :

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

Pendekatan perUndang-Undangan (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah semua Undang-Undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani. Hasil dari telaah tersebut merupakan suatu argumen untuk memecahkan isu yang dihadapi⁹.

2. Pendekatan Konseptual (*Conseptual Approach*)

Pendekatan Konseptual yaitu suatu metode pendekatan melalui pendekatan dengan merujuk pada prinsip-prinsip hukum. Prinsip-prinsip ini dapat diketemukan dalam pandangan-pandangan sarjana ataupun doktrin-doktrin hukum¹⁰.

1.5.3 Bahan Hukum

Untuk memecahkan isu hukum dan sekaligus memberikan preskripsi mengenai apa yang seyogyanya, diperlukan sumber-sumber penelitian. Sumber-sumber penelitian hukum dapat dibedakan menjadi sumber-sumber penelitian

⁸Peter Mahmud Marzuki, *Op Cit*, hlm.194

⁹*Ibid*, hlm 133

¹⁰*Ibid*, hlm 135

yang berupa bahan-bahan hukum primer dan bahan-bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perUndang-Undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perUndang-Undangan dan putusan-putusan hakim. Sedangkan bahan-bahan sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan¹¹.

1.5.3.1 Bahan Hukum Primer

Bahan-bahan hukum primer yang akan dipergunakan dalam mengkaji setiap permasalahan dalam penulisan skripsi ini adalah :

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1 ; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918).
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 ; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6 ; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356).
4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150 ; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456).
5. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan. (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor Tahun 2009

¹¹*Ibid*, hlm 141

Nomor 144 ; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5607)

6. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116 ; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256).
7. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. Per-05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen K3.

Bahan hukum diatas akan dijadikan acuan atas dasar utama dalam penulisan skripsi ini. Permasalahan yang dikaji dalam skripsi ini akan ditinjau penyelesaiannya berdasarkan bahan hukum diatas.

1.5.3.2 Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah juga seluruh informasi tentang hukum yang berlaku atau yang pernah berlaku di suatu negeri. Keberadaan bahan-bahan hukum sekunder, secara formal tidak sebagai hukum positif. Bahan hukum sekunder yang terutama adalah buku-buku hukum termasuk skripsi, tesis, dan disertasi hukum. Disamping itu juga, kamus-kamus hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan¹². Selain itu juga bahan-bahan hukum sekunder juga termasuk buletin-buletin lain yang memuat debat-debat dan dengar pendapat di parlemen, serta dari situs-situs internet.

1.5.3.3 Bahan Non Hukum

Bahan Penunjang dari sumber hukum primer dan sekunder, sumber bahan non hukum dapat berupa, internet, ataupun laporan-laporan penelitian non hukum dan jurnal-jurnal non hukum sepanjang mempunyai relevansi dengan topik penulisan skripsi¹³.

¹²*Ibid*, hlm 155

¹³*Ibid*, hlm 164

1.5.4 Analisa Bahan Hukum

Cara untuk menarik kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah terkumpul dipergunakan metode analisa bahan hukum deduktif, yaitu suatu metode penelitian berdasarkan konsep atau teori yang bersifat umum diaplikasikan untuk menjelaskan tentang seperangkat data, atau menunjukkan komparasi atau hubungan seperangkat data dengan seperangkat data yang lain dengan sistematis berdasarkan kumpulan bahan hukum yang diperoleh, ditambahkan pendapat para sarjana yang mempunyai hubungan dengan bahan kajian sebagai bahan komparatif. Langkah-langkah selanjutnya yang dipergunakan dalam melakukan suatu penelitian hukum, yaitu¹⁴ :

1. Mengidentifikasi fakta hukum dan mengeliminir hal-hal yang tidak relevan untuk menetapkan isu hukum yang hendak dipecahkan ;
2. Pengumpulan bahan-bahan hukum dan sekiranya dipandang mempunyai relevansi juga bahan-bahan non-hukum ;
3. Melakukan telaah atas isu hukum yang diajukan berdasarkan bahan-bahan yang telah dikumpulkan;
4. Menarik kesimpulan dalam bentuk argumentasi yang menjawab isu hukum;
5. Memberikan preskripsi berdasarkan argumentasi yang telah dibangun di dalam kesimpulan.

¹⁴*Ibid*, hlm 171

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perlindungan Hukum

2.1.1 Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antara sesama manusia¹⁵.

Menurut Soetjipto Raharjo perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam kepentingannya tersebut. Selanjutnya dikemukakan pula bahwa salah satu sifat dan sekaligus merupakan tujuan dari hukum adalah memberikan perlindungan (pengayoman) kepada masyarakat. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap masyarakat tersebut harus diwujudkan dalam bentuk adanya kepastian hukum¹⁶.

Philipus M. Hadjon, membedakan perlindungan hukum bagi rakyat dalam 2 (dua) macam yaitu¹⁷ :

1. Perlindungan hukum preventif artinya ketentuan hukum dapat dihadirkan sebagai upaya pencegahan terhadap tindakan pelanggaran hukum. Upaya ini diimplementasikan dengan membentuk antara hukum yang bersifat normatif.
2. Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi. Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan terjadinya sengketa, termasuk penanganannya di lembaga peradilan.

¹⁵Setiono, 2004, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, hlm 3.

¹⁶Soetjipto Raharjo, 2000, *Permasalahan Hukum di Indonesia*, Alumni, Bandung, hlm 121.

¹⁷Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, hlm 1

Perlindungan hukum yang diberikan bagi rakyat Indonesia merupakan implementasi atas prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila dan prinsip Negara Hukum yang berdasarkan Pancasila. Secara yuridis Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik¹⁸.

2.1.3 Tujuan Perlindungan Hukum

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan, perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha¹⁹. Lingkup perlindungan terhadap pekerja/buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, meliputi:

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha.
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat.
4. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenagakerja.

¹⁸[http://www.keselamatan dan kesehatan kerja yang baik dalam perusahaan_ismi herdyanti's blog.htm](http://www.keselamatan%20dan%20kesehatan%20kerja%20yang%20baik%20dalam%20perusahaan_ismi%20herdyanti's%20blog.htm) diakses pada hari selasa tanggal 03 november 2015 pukul 12.10 wib

¹⁹Agusmidah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Medan, hlm

Imam Suepomo membagi perlindungan pekerja/buruh ini menjadi 3 (tiga) macam, yaitu sebagai berikut²⁰ :

- a. Perlindungan ekonomis
Suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial.
- b. Perlindungan sosial
Suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja/buruh itu mengenyam dan mengembangkan perikehidupan sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga; atau yang biasa disebut kesehatan kerja.
- c. Perlindungan teknis
Suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja/buruh dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.

2.2 Pemberi Kerja/Pengusaha

2.2.1 Pengertian Pemberi Kerja/Pengusaha

Menurut Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pengusaha adalah :

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Maksud dari pengertian diatas adalah²¹ :

- a) Orang perseorangan adalah orang pribadi yang menjalankan atau mengawasi operasional perusahaan.

²⁰*Ibid*, hlm 62

²¹Danang Sunyoto, 2013, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Jogjakarta, hlm. 28

- b) Persekutuan adalah suatu bentuk usaha yang tidak berbadan hukum seperti CV, Firma, *Maatschap*, dan lain-lain, baik yang bertujuan untuk mencari keuntungan maupun tidak.
- c) Badan hukum (*recht person*) adalah suatu badan yang oleh hukum dianggap sebagai orang, dapat mempunyai harta kekayaan secara terpisah, maupun hak dan kewajiban hukum dan berhubungan hukum dengan pihak lain. Contohnya Perseroan Terbatas (PT), yayasan (*stichting*), koperasi, pemerintah daerah, maupun negara.

Pada prinsipnya pengusaha adalah pihak yang menjalankan perusahaan baik milik sendiri maupun bukan milik sendiri. Secara umum istilah pengusaha adalah orang yang melakukan suatu usaha. Istilah yang dipergunakan dalam peraturan perUndang-Undangan sebelumnya adalah majikan yaitu orang atau badan mempekerjakan buruh. Sebagai pemberi kerja, pengusaha adalah seorang majikan dalam hubungannya dengan pekerja atau buruh. Pada sisi yang lain pengusaha yang menjalankan perusahaan bukan miliknya adalah seorang pekerja atau buruh dalam hubungan dengan pemilik perusahaan atau pemegang saham karena bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain²².

2.2.2 Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja

2.2.2.1 Hak-Hak Pemberi Kerja/Pengusaha

Hak pengusaha atau pemberi kerja adalah sesuatu yang harus diberikan kepada pengusaha sebagai konsekuensi adanya pekerja yang bekerja padanya atau karena kedudukannya sebagai pengusaha²³. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa hak-hak pemberi kerja diantaranya :

1. Membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha;
2. Penutupan perusahaan (*lock out*) sebagai akibat gagalnya perundingan yang harus dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku (kecuali tuntutan normatif dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh);
3. Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan tertentu sebagaimana yang telah ditentukan Undang-Undang.

²²*Ibid*, hlm 29

²³*Ibid*, hlm 50

Adapun hak-hak dari pengusaha atau pemberi kerja dapat kita jabarkan sebagai berikut²⁴ :

1. Boleh menunda pembayaran tunjangan sementara tidak mampu bekerja sampai paling lama lima hari terhitung mulai dari kecelakaan terjadi, jikalau buruh yang ditimpa kecelakaan tidak dengan perantaraan perusahaan atau kalau belum memperoleh surat keterangan dokter yang menerangkan, bahwa buruh tidak dapat bekerja karena ditimpa kecelakaan;
2. Dengan persetujuan sebanyak-banyaknya 50% apabila kecelakaan terjadi sedang di bawah pengaruh minuman keras atau barang-barang lain yang memabukkan;
3. Boleh mengajukan permintaan kepada pegawai pengawas, untuk menetapkan lagi jumlah uang tunjangan yang telah ditetapkan jikalau dalam keadaan selama-lamanya tidak mampu bekerja itu terdapat perubahan yang nyata;
4. Dapat mengajukan keberatan dengan surat kepada Menteri Tenaga Kerja, apabila permintaan izin atau permintaan untuk memperpanjang waktu berlakunya izin ditolak dalam waktu 60 (enam puluh) hari terhitung mulai tanggal penolakan;
5. Pengusaha berhak untuk :
 - a. Mendapat pelayanan untuk memperoleh calon tenaga kerja Indonesia yang akan dikirim ke luar negeri dari Kandeptaker.
 - b. Mendapat informasi pasar kerja.
6. Mewakili dan bertindak untuk dan atas nama perusahaan asing di luar negeri yang menunjuknya;
7. Dapat mengajukan keberatan kepada Menteri Tenaga Kerja atas pencabutan izin usahanya selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari setelah keputusan izin usaha dikeluarkan;
8. Menetapkan saat dimulainya istirahat tahunan dengan memperhatikan kepentingan buruh;
9. Mengundurkan saat istirahat tahunan untuk selama-lamanya 6 (enam) bulan terhitung mulai saat buruh berhak atas istirahat tahunan berhubung dengan kepentingan perusahaan yang nyata-nyata;
10. Dapat memperhitungkan upah buruh selama sakit dengan suatu pembayaran yang diterima oleh buruh tersebut yang timbul dari suatu peraturan perundangan/peraturan perusahaan/suatu dana yang menyelenggarakan jaminan sosial ataupun suatu pertanggungan;
11. Menjatuhkan danda atas pelanggaran suatu hal apabila hal itu diatur secara tegas dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan;

²⁴*Ibid*, hlm 51

12. Meminta ganti rugi dari buruh, bila terjadi kerusakan barang atau kerugian lainnya baik milik perusahaan maupun milik pihak ketiga oleh buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya;
13. Memperhitungkan upah dengan :
 - a. Denda, potongan, dan ganti rugi.
 - b. Sewa rumah yang disewakan oleh pengusaha kepada buruh dengan perjanjian tertulis.
 - c. Uang muka atas upah, kelebihan upah yang telah dibayarkan dan cicilan utang buruh terhadap pengusaha, dengan ketentuan harus ada tanda bukti tertulis.

2.2.2.2 Kewajiban-Kewajiban Pemberi Kerja/Pengusaha

Kewajiban pengusaha adalah suatu prestasi yang harus dilakukan oleh pengusaha bagi kepentingan tenaga kerjanya. Pada dasarnya seorang pengusaha dapat melakukan dua hubungan yakni hubungan ketenagakerjaan dan hubungan pemberian kuasa. Adapun kewajiban yang utama bagi pemberi kerja/pengusaha adalah membayar upah. Kewajiban-kewajiban lainnya dari pemberi kerja/pengusaha yaitu memberi hari istirahat, mengatur tempat kerja dan alat kerja, memberi surat keterangan, bertindak sebagai pemberi kerja/pengusaha yang baik²⁵.

Berdasarkan Pasal 1602 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata diantara beberapa bunyi Pasalnya bahwa kewajiban-kewajiban pemberi kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Si majikan diwajibkan membayar kepada si buruh upahnya pada waktu yang telah ditentukan;
- 2) Si majikan diwajibkan untuk mengatur dan memelihara piranti-piranti atau perkakas-perkakas dalam mana atau dengan mana ia menyuruh melakukan pekerjaan sedemikian rupa, begitu pula untu hal melakukannya pekerjaan mengadakan aturan yang sedemikian rupa memberikan petunjuk-petunjuk hingga si buruh diperlindungi terhadap bahaya bagi jiwa, kehormatan dan harta bendanya, sebegitu jauh, sebagaimana dapat dituntut sepantasnya berhubung dengan sifat pekerjaan;
- 3) Jika seorang buruh yang tinggal padanya sakit atau mendapat kecelakaan semasa berlangsungnya hubungan kerja, tetapi paling lama dalam waktu enam minggu, maka majikan wajib mengurus perawatan dan pengobatan buruh dengan sepantasnya, bila hal ini belum diberikan berdasarkan peraturan lain ia berhak menuntut

²⁵F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, hlm. 39

kembali biaya untuk itu dari buruh, tetapi biaya selama empat minggu pertama hanya dapat dituntut kembali bila sakit atau kecelakaan itu disebabkan oleh perbuatan sengaja atau perbuatan cabul buruh atau sebagai akibat dari suatu cacat badan yang pada waktu membuat perjanjian dengan sengaja telah diberi keterangan palsu oleh buruh itu. Tiap perjanjian yang mungkin akan mengakibatkan kewajiban-kewajiban itu dikecualikan atau dibatasi adalah batal;

- 4) Si majikan pada umumnya seorang majikan wajib melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang dalam keadaan yang sama wajib dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang majikan yang baik;
- 5) Si majikan diwajibkan pada waktu berakhirnya perhubungan kerja, atau permintaan si buruh, memberikan kepadanya sepucuk surat pernyataan yang ditandatangani olehnya.

Sedangkan menurut beberapa Pasal di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kewajiban Pemberi Kerja/Pengusaha diantaranya ialah²⁶ :

- 1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja;
- 2) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh;
- 3) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya;
- 4) Apabila pengusaha memperkerjakan lebih dari 10 (sepuluh) orang, pengusaha wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk kecuali telah memiliki perjanjian kerja bersama;
- 5) Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh;
- 6) Memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum melaksanakan penutupan perusahaan (*lock out*).

²⁶*Ibid*, hlm 13

2.3 Pekerja/buruh

2.3.1 Pengertian Pekerja/buruh

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 Angka 3 dapat dilihat pengertian dari pekerja/buruh yaitu : “*setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain*”. Dalam definisi ini terdapat dua unsur, yaitu unsur orang yang bekerja dan unsur menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hal ini berbeda dengan definisi tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat²⁷.

Menurut Payaman Simanjuntak merumuskan bahwa pengertian tenaga kerja (*man power*) adalah²⁸ :

Penduduk yang sudah atau sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain, seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurutnya ditentukan oleh umur atau usia.

Dari penjelasan diatas sudah jelas bahwa pengertian tenaga kerja sangat luas yaitu mencakup semua penduduk dalam usia kerja baik yang sudah bekerja maupun yang mencari pekerjaan. Usia kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 16 minimal berumur 15 tahun. Sedangkan pengertian pekerja/buruh adalah “*setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain*”. Jadi pekerja adalah sebagian dari tenaga kerja, dalam hal ini yang sudah mendapat pekerjaan²⁹.

Istilah buruh sejak dahulu sudah populer dan kini masih sering dipakai sebagai sebutan untuk kelompok tenaga kerja yang sedang memperjuangkan program organisasinya. Istilah pekerja dalam praktek sering dipakai untuk menunjukkan status hubungan kerja, seperti pekerja kontrak, pekerja borongan, pekerja harian, pekerja honorer, pekerja tetap dan sebagainya. Buruh pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk

²⁷Danang Sunyoto, *Op Cit*, hlm 19

²⁸Agusmidah, *Op Cit*, hlm 6

²⁹*Ibid*, hlm 8

mendapatkan balasan berupa pendapatan yang baik secara jasmani maupun rohani. Dan disatu sisi pengertian pekerja adalah sangat luas, yaitu tiap orang yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja yang secara kurang tepat oleh sementara orang disebut buruh bebas³⁰.

Berdasarkan uraian diatas, istilah buruh telah digantikan dengan istilah pekerja yaitu orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja adalah sebagian dari tenaga kerja, dalam hal ini pekerja adalah orang yang sudah mendapatkan pekerjaan tetap, hal ini karena tenaga kerja meliputi pula orang pengangguran yang mencari pekerjaan (angkatan kerja), ibu rumah tangga dan orang lain yang belum atau tidak mempunyai pekerjaan tetap³¹.

2.3.2 Hak dan Kewajiban Pekerja/Buruh

2.3.2.1 Hak-Hak Pekerja/buruh

Hak merupakan suatu hal yang selayaknya diterima oleh pekerja/buruh sesuai kesepakatan atau perjanjian dengan pihak pemberi kerja, dalam hal ini menerima upah atau penghasilan lainnya³². Menurut Darwin Prints, yang dimaksud dengan hak disini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang³³.

Seperti disebutkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional Pasal 1 angka 3, yaitu :

Gaji atau upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perUndang-Undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Berdasarkan Pasal-Pasal di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa hak-hak buruh/pekerja diantaranya :

1. Menerima upah (upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena

³⁰Imam Soepomo, 1995, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, hlm 11

³¹Danang Sunyoto, *Op Cit*, hlm 22

³²*Ibid*, hlm 34

³³*Ibid*, hlm 35

melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan);

2. Mendapat perlindungan (keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama);
3. Mendapat waktu istirahat dan cuti;
4. Mendapat jaminan keselamatan;
5. Mendapat kesempatan yang secukupnya untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya;
6. Memperoleh jaminan sosial tenaga kerja;
7. Mendapat fasilitas kesejahteraan sesuai kemampuan perusahaan;
8. Membentuk dan menjadi anggota pekerja/serikat buruh;
9. Melakukan mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan;
10. Memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

2.3.2.2 Kewajiban-Kewajiban Pekerja/Buruh

Buruh mempunyai kewajiban-kewajiban tertentu antara lain : melakukan pekerjaan, mentaati tata tertib perusahaan, membayar denda dan ganti rugi serta bertindak sebagai buruh yang baik. Selain itu bagi buruh yang bertempat tinggal pada majikan, wajib mentaati tata tertib rumah tangga majikan³⁴.

Kewajiban-kewajiban pekerja/buruh yang wajib dipenuhi, antara lain³⁵ :

- a. Wajib melakukan prestasi atau pekerjaan bagi majikan,
- b. Wajib mematuhi peraturan perusahaan,
- c. Wajib mematuhi perjanjian kerja,
- d. Wajib mematuhi perjanjian perburuhan,
- e. Wajib menjaga rahasia perusahaan,
- f. Wajib mematuhi peraturan majikan,
- g. Wajib memenuhi segala kewajiban selama izin belum diberikan dalam hal ada banding yang belum ada putusannya.

Di lain sisi disebutkan juga bahwa kewajiban-kewajiban para pekerja terhadap pemberi kerja ada 3 (tiga) kewajiban, yaitu³⁶ :

1. Melaksanakan pekerjaan dengan baik

³⁴F.X. Djumaldji, S.H, *Op Cit*, hlm. 79

³⁵Danang Sunyoto, *Op Cit*, hlm 46

³⁶*Ibid*, hlm 48

Pekerja sebagai partner pengusaha dalam pengembangan usaha dituntut memiliki suatu dedikasi dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini tidak bisa lepas dari tingkah laku dan moral seorang pekerja/buruh.

Program dan rencana kerja terhadap hasil produksi barang atau jasa yang akan dilakukan sebetulnya sudah dipikirkan oleh pengusaha dengan suatu harapan hasil produksi akan baik dan berkualitas dalam rangka menunjang pemasaran dan kemajuan perusahaan. Namun kondisi demikian belum tentu tercapai sepenuhnya. Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas seorang pekerja/buruh dalam produksi antara lain disebabkan oleh kondisi keluarga dan kebutuhan hidup yang tidak dapat terpenuhi secara baik, yang paling dominan adalah jika mempunyai banyak anak tetapi dengan penerimaan upah yang tidak mencukupi sehingga dapat menimbulkan masalah yang nantinya bisa terkait dengan tugas-tugas yang akan dijalankan.

Suatu hubungan kerja yang terjalin dengan baik diantara para pihak yaitu pengusaha sebagai pemilik modal dan pekerja sebagai penghasil barang produksi sangatlah penting terutama dalam hubungan dengan kegiatan proses produksi dan masalah-masalah yang akan dihadapi oleh pekerja/buruh. Dengan asas kekeluargaan dan musyawarah serta adanya pengertian dan bantuan dari pengusaha tentunya masalah dapat dipecahkan bersama sehingga pekerja/buruh tidak larut dalam masalah tetapi sadar bahwa melaksanakan pekerjaan dengan baik merupakan suatu kewajiban yang pada akhirnya dapat menghasilkan produksi yang optimal.

2. Kepatuhan pada aturan perusahaan

Dalam suatu perusahaan biasanya ada aturan-aturan secara internal yang mengatur mengenai hak dan kewajiban dari masing-masing pihak. Dengan adanya peraturan tersebut diharapkan akan dipatuhi dan ditaati sehingga tidak timbul masalah. Kondisi ini bisa terjadi karena kadang-kadang tidak ada suatu keterbukaan dari salah satu pihak tentang adanya perjanjian kerja yang seharusnya dapat diketahui oleh seluruh anggota serikat pekerja. Adapun caranya dengan diinformasikan pada mereka atau ditaruh di papan pengumuman. Hal ini kadang tidak dilaksanakan perusahaan sehingga timbul banyak pelanggaran yang dilakukan meskipun sebenarnya sudah ada aturan-aturan yang telah disepakati. Oleh karena itu, transparansi dan niat kejujuran semua pihak perlu ditegakkan bersama mengingat orang taat karena mangerti.

3. Menciptakan ketenangan kerja

Terwujudnya ketenangan kerja di suatu lingkungan perusahaan merupakan dambaan bagi seorang pengusaha. Hal ini

merupakan salah satu indikator keberhasilan bahwa hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dapat terjalin dengan harmonis sehingga dapat menimbulkan rasa percaya diri dan tanggung jawab dari pekerja untuk menghasilkan barang/jasa yang berkualitas.

2.4 Kecelakaan Kerja

2.4.1 Pengertian Kecelakaan Kerja

Kecelakaan adalah kejadian yang tak terduga dan tidak diharapkan. Tak terduga, oleh karena di belakang peristiwa itu tidak terdapat unsur kesengajaan, lebih lebih dalam bentuk perencanaan. Maka dari itu, peristiwa sabotase atau tindakan kriminal di luar lingkup kecelakaan yang sebenarnya. Tidak diharapkan, oleh karena peristiwa kecelakaan disertai kerugian material ataupun penderitaan dari yang paling ringan sampai kepada yang paling berat³⁷.

Kecelakaan kerja maksudnya adalah kecelakaan yang berhubungan dengan hubungan kerja pada suatu perusahaan. Berhubungan dengan kecelakaan kerja adalah kecelakaan tersebut bersumber atau berasal dari perusahaan yang disebabkan berbagai faktor³⁸. Hubungan kerja disini dapat berarti, bahwa kecelakaan terjadi dikarenakan oleh pekerjaan atau pada waktu melaksanakan pekerjaan. Maka dalam hal ini, terdapat dua permasalahan penting, yaitu³⁹ :

1. Kecelakaan adalah akibat langsung pekerjaan, atau
2. Kecelakaan terjadi pada saat pekerjaan sedang dilakukan.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional Pasal 1 angka 14 dapat dilihat bahwa pengertian kecelakaan kerja yaitu :

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya, dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

³⁷Suma'mur P.K, 1995, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, PT Toko Gunung Agung, Jakarta, hlm 5

³⁸Zaeni Asyhadie, 2007, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*, Rajawali, Jakarta, hlm 127

³⁹Suma'mur P.K, *Op Cit*, hlm 5

Kecelakaan akibat kerja diperluas lagi ruang lingkungannya, sehingga meliputi juga kecelakaan-kecelakaan tenaga kerja yang terjadi pada saat perjalanan atau transport ke dan dari tempat kerja⁴⁰. Kecelakaan itu bersumber atau berasal dari perusahaan yang umumnya disebabkan oleh empat (4) faktor yaitu⁴¹:

- a. Faktor manusia,
Misalnya karena kurangnya keterampilan atau kurang pengalaman atau karena salah penempatan.
- b. Faktor material,
Misalnya bahan yang seharusnya terbuat dari besi tetapi supaya lebih murah dibuat dari bahan lainnya sehingga mudah menimbulkan kecelakaan.
- c. Faktor bahaya, ada dua (2) yaitu :
 - a. Perbuatan berbahaya,
Misalnya metode kerja yang salah, keletihan atau kelesuan, sikap kerja yang tidak sempurna, dan
 - b. Kondisi berbahaya,
Keadaan yang tidak aman dari mesin atau peralatan, lingkungan, proses dan sifat pekerjaan.
- d. Faktor yang dihadapi,
Misalnya kurangnya pemeliharaan mesin atau peralatan sehingga tidak bisa bekerja sempurna.

2.2.2 Jenis-jenis Kecelakaan Kerja

Tidak semua jenis kecelakaan dapat dikategorikan sebagai kecelakaan kerja, ada beberapa jenis kecelakaan yang pada awalnya tidak dapat dikategorikan kecelakaan kerja namun karena perkembangan teknologi kecelakaan tadi dimasukkan sebagai kecelakaan kerja, dengan perkembangan yang demikian, maka tidak hanya meliputi kecelakaan di dalam perusahaan saja yang termasuk kecelakaan kerja, tetapi juga meliputi kecelakaan lalu lintas yang timbul pada saat pergi dan pulang dari tempat kerja⁴².

⁴⁰*Ibid*, hlm 6

⁴¹Zaeni Asyhadie, *Op Cit*, hlm 128

⁴²*Ibid*, hlm 131

Dengan demikian dapat digolongkan tiga jenis kecelakaan kerja, yaitu⁴³ :

- a) Golongan pertama, yang mengartikan kecelakaan kerja secara sempit, yaitu golongan yang hanya meliputi kecelakaan yang terjadi di perusahaan saja.
- b) Golongan kedua, yang mengartikan kecelakaan kerja bukan hanya terjadi di perusahaan saja, tetapi juga penyakit yang timbul karena hubungan kerja di perusahaan tempat bekerja, dan
- c) Golongan ketiga, yang mengartikan kecelakaan kerja secara luas, yaitu kecelakaan kerja yang meliputi golongan pertama dan kedua ditambah kecelakaan lalu lintas yang terjadi pada saat pulang dan pergi ke tempat kerja dengan melalui rute yang biasa dilewati.

Menurut Undang-Undang No. 3 Tahun 2003 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja memperluas pengertian kecelakaan kerja dengan meliputi penyakit yang terjadi berhubung dengan hubungan kerja, namun dengan catatan bahwa kalau penyakit tersebut menyebabkan yang bersangkutan cacat atau meninggal dunia, maka untuk dapat dianggap sebagai penyakit kecelakaan kerja haruslah memenuhi syarat-syarat tertentu, syarat-syarat tersebut adalah:

1. Pekerjaan pekerja/buruh harus menanggung risiko penyebab penyakit itu.
2. Pekerja/buruh yang bersangkutan berhubungan langsung dengan risiko itu.
3. Tidak ada kelalaian atau kesengajaan oleh pekerja atau buruh sehingga terkena penyakit itu.
4. Khusus untuk penyakit tertentu (*silicosis, absetosis, danbsynosis*) tidak dianggap sebagai penyakit akibat kerja (kecelakaan kerja) jika pekerja/buruhmenderita penyakit tersebut lebih dari tiga tahun sejak dia berhenti bekerja ditempat penyakit tersebut.

⁴³*Ibid*, hlm 132

2.5 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

2.5.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Pengertian atau definisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) umumnya terbagi menjadi 3 (tiga) versi diantaranya ialah pengertian dan definisi K3 menurut Filosofi, pengertian dan definisi K3 menurut Keilmuan, serta pengertian dan definisi K3 menurut standar OHSAS 18001:2007. Berikut adalah pengertian dan definisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tersebut⁴⁴ :

1. Pengertian K3 menurut Filosofi (Mangkunegara)
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil karya dan budaya menuju masyarakat adil dan makmur.
2. Pengertian K3 menurut Keilmuan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah semua Ilmu dan Penerapannya untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja (PAK), kebakaran, peledakan, dan pencemaran lingkungan.
3. Pengertian K3 menurut OHSAS 18001:2007
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah semua kondisi dan faktor yang dapat berdampak pada keselamatan dan kesehatan kerja tenaga kerja maupun orang lain (kontraktor, pemasok, pengunjung, dan tamu) di tempat kerja.

Keselamatan Kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja bersasaran segala tempat kerja, baik darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun di udara. Tempat-tempat kerja demikian tersebar pada segenap kegiatan ekonomi, seperti pertanian, industri, pertambangan, perhubungan, pekerjaan umum, jasa, dan lain-lain. Keselamatan kerja menyangkut segenap proses produksi dan distribusi, baik barang, maupun jasa. Salah satu aspek penting sasaran keselamatan kerja, mengingat risiko bahayanya adalah penerapan teknologi, terutama teknologi yang lebih maju dan mutakhir. Keselamatan kerja

⁴⁴[http://Pengertian \(Definisi\) K3 \(Keselamatan dan Kesehatan Kerja\)_Ahli K3 Umum.htm](http://Pengertian%20(Definisi)%20K3%20(Keselamatan%20dan%20Kesehatan%20Kerja)_Ahli%20K3%20Umum.htm) diakses pada hari Senin Tanggal 9 November 2015 Pukul 18.00 WIB.

adalah tugas semua orang yang bekerja. Keselamatan kerja adalah dari, oleh, dan untuk setiap tenaga kerja serta orang lainnya, dan juga masyarakat pada umumnya⁴⁵.

Kesehatan Kerja adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan atau kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan agar pekerja atau masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial dengan usaha-usaha preventif dan kuratif terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja, serta terhadap penyakit-penyakit umum. Sifat dari Kesehatan Kerja adalah sarannya manusia dan bersifat medis⁴⁶.

2.5.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Tujuan Keselamatan Kerja adalah sebagai berikut⁴⁷ :

1. Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional
2. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja.
3. Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Dalam hubungan kondisi-kondisi dan situasi di Indonesia, keselamatan kerja dinilai seperti berikut⁴⁸ :

1. Keselamatan Kerja adalah sarana utama pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja. Keselamatan kerja yang baik adalah pintu gerbang bagi keamanan tenaga kerja. Kecelakaan selain menjadi sebab hambatan-hambatan langsung juga merupakan kerugian-kerugian secara tidak langsung yakni kerusakan mesin dan peralatan kerja, terhentinya proses produksi untuk beberapa saat, kerusakan pada lingkungan kerja, dan lain-lain. Biaya-biaya sebagai akibat kecelakaan kerja, baik langsung atau tidak langsung cukup bahkan kadang-kadang sangat atau

⁴⁵Suma'mur P.K., *Op Cit*, hlm 1

⁴⁶Krisnamurti dkk, 2002, *Diktat Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Universitas Jember, Jember, hlm 3

⁴⁷Suma'mur P.K., *Op Cit*, hlm 1

⁴⁸*Ibid*, hlm 2

terlampau besar, sehingga bila diperhitungkan secara nasional hal itu merupakan kehilangan yang berjumlah besar.

2. Analisa kecelakaan secara nasional berdasarkan angka-angka yang masuk atas dasar wajib lapor kecelakaan dan data kompensasinya dewasa ini seolah-olah relatif rendah dibandingkan dengan banyaknya jam kerja tenaga kerja. Kenyataan ini belum benar-benar menggembirakan, karena dibalik angka-angka tersebut masih terdapat kelemahan-kelemahan pelaporan dan pencatatan kecelakaan yang perlu penyempurnaan. Selain itu, perlu juga penggarapan kepatuhan kewajiban lapor oleh perusahaan-perusahaan mengenai kecelakaan kerja.
3. Potensi-potensi bahaya yang mengancam keselamatan pada berbagai sektor kegiatan ekonomi jelas dapat diobservasi, misalnya :
 - a. Sektor pertanian yang juga meliputi perkebunan menampilkan aspek-aspek bahaya potensial seperti modernisasi pertanian dengan penggunaan racun-racun hama dan pemakaian alat baru seperti mekanisasi. Sub-sektor perikanan memiliki bahaya khusus terutama penangkapan ikan oleh nelayan. Sub-sektor kehutanan juga mempunyai kekhususan dalam soal keselamatan industri perkayuan.
 - b. Sektor industri disertai bahaya-bahaya potensial seperti keracunan-keracunan bahan kimia, kecelakaan-kecelakaan oleh karena mesin, kebakaran, ledakan-ledakan, dan lain-lain.
 - c. Sektor pertambangan mempunyai resiko-resiko khusus sebagai akibat kecelakaan tambang, sehingga keselamatan pertambangan perlu dikembangkan secara sendiri. Minyak dan gas bumi termasuk daerah rawan kecelakaan.
 - d. Sektor perhubungan ditandai dengan kecelakaan-kecelakaan lalu lintas darat, laut, dan udara serta bahaya-bahaya potensial pada industri pariwisata. Demikian pula, telekomunikasi mempunyai kekhususan-kekhususan dalam resiko bahaya.
 - e. Sektor jasa, walaupun biasanya tidak rawan kecelakaan, juga menghadapi problematik bahaya kecelakaan khusus.
 - f. Menurut observasi, angka frekuensi untuk kecelakaan-kecelakaan ringan yang tidak menyebabkan hilangnya hari kerja tetapi hanya jam kerja masih terlalu tinggi. Padahal dengan hilangnya satu atau dua jam sehari berakibat kehilangan jam kerja yang besar secara keseluruhan. Upaya secara lebih serentak diperlukan

untuk memberantas kecelakaan-kecelakaan ringan demikian.

4. Analisa kecelakaan memperlihatkan bahwa untuk setiap kecelakaan ada faktor penyebabnya. Sabab-sebab tersebut bersumber kepada alat-alat mekanik dan lingkungan serta kepada manusianya sendiri. Untuk mencegah kecelakaan, penyebab-penyebab ini harus dihilangkan.
5. 85% dari sebab-sebab kecelakaan adalah faktor manusia. Maka dari itu, usaha-usaha keselamatan selain ditujukan kepada tehnik mekanik juga harus memperhatikan secara khusus aspek manusiawi. Dalam hubungan ini, pendidikan dan pengairahan keselamatan kerja kepada tenaga kerja merupakan sarana penting.
6. Sekalipun upaya-upaya pencegahan telah maksimal, kecelakaan masih mungkin terjadi, dan dalam hal inilah, adalah besar peranan kompensasi kecelakaan sebagai suatu segi jaminan sosial bagi meringankan beban penderita.

Tujuan Kesehatan Kerja adalah menciptakan tenaga kerja yang sehat dan produktif. Terdapat korelasi antara derajat kesehatan yang tinggi dengan produktivitas kerja atau perusahaan yang didasarkan pada kenyataan⁴⁹ :

1. Efisiensi kerja yang optimal dan maksimal, jika pekerjaan dilakukan dengan cara dan dalam lingkungan kerja yang memenuhi syarat-syarat kesehatan, yang meliputi tekanan panas, penerangan di tempat kerja, debu di udara ruang kerja, sikap badan, penyerasian manusia dan mesin, efisiensi kerja. Lingkungan dan cara kerja perlu disesuaikan dengan tingkat kesehatan dan keadaan gizi tenaga kerja yang bersangkutan.
2. Biaya kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta penyakit umum yang meningkat jumlahnya akibat dari pekerjaan adalah lebih mahal daripada biaya pencegahan. Biaya kuratif yang mahal meliputi pengobatan, perawatan di rumah sakit, rehabilitasi, absenteisme, kerusakan mesin, peralatan dan bahan akibat kecelakaan, terganggunya pekerjaan dan cacat yang menetap.

⁴⁹Krisnamurti dkk, *Op Cit*, hlm 4

2.5.3 Ruang Lingkup Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Ruang lingkup Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ditentukan oleh adanya 3 (tiga) unsur, yaitu⁵⁰ :

1. Adanya tempat di mana dilakukan pekerjaan bagi sesuatu usaha;
2. Adanya tenaga kerja yang bekerja disana;
3. Adanya bahaya kerja di tempat itu.

Tenaga kerja tidak selalu bekerja dalam suatu tempat kerja. Sering untuk waktu tertentu mereka harus memasuki ruangan-ruangan untuk mengkontrol, menyetel, menjalankan instalasi-instalasi, instalasi-instalasi itu dapat merupakan sumber bahaya, sehingga harus memenuhi syarat keselamatan kerja yang berlaku, agar setiap orang yang memasukinya dan/atau untuk mengerjakan sesuatu disana, walaupun untuk jangka waktu pendek, terjamin keselamatannya⁵¹.

Sumber bahaya dapat mempunyai daerah pengaruh yang meluas sehingga perlu diambil tindakan penyelamatan yang diperlukan. Hal ini sekaligus menjamin kepentingan umum. Sumber bahaya dapat dikenal bertalian dengan⁵² :

1. Keadaan mesin-mesin, pesawat-pesawat, alat-alat kerja serta peralatan lainnya, bahan-bahan dan sebagainya.
2. Lingkungan.
3. Sifat pekerjaan.
4. Cara kerja.
5. Proses produksi.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja mengatur keselamatan kerja dalam segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun di udara, yang berada di wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia. Ketentuan-ketentuan tersebut berlaku di dalam tempat kerja dimana⁵³ :

1. Dibuat, dicoba, dipakai atau dipergunakan mesin, pesawat, alat, perkakas, peralatan atau instalasi yang berbahaya atau dapat menimbulkan kecelakaan, kebakaran, atau peledakan.
2. Dibuat, diolah, dipakai, dipergunakan, diperdagangkan, diangkut, atau disimpan bahan atau barang, yang dapat meledak, mudah

⁵⁰*Ibid*, hlm 14

⁵¹*Ibid*, hlm 15

⁵²*Ibid*, hlm 16

⁵³*Ibid*, hlm 15

terbakar, menggigit, beracun, menimbulkan infeksi, bersuhu tinggi.

3. Dikerjakan pembangunan, perbaikan, perawatan, pembersihan atau pembongkaran rumah, gedung atau bangunan lainnya, termasuk bangunan-bangunan pengairan, saluran, atau terowongan di bawah tanah dan sebagainya atau dimana dilakukan pekerjaan persiapan.
4. Dilakukan usaha : pertanian, perkebunan, pembukaan hutan, pengerjaan hutan, pengolahan kayu, atau hasil hutan lainnya, peternakan, perikanan, dan lapangan kesehatan.
5. Dilakukan usaha pertambangan dan pengolahan : emas, perak, logam, atau bijih logam lainnya, batu-batuan, gas, minyak mineral lainnya, baik dipermukaan atau di dalam bumi, maupun di dasar perairan.
6. Dilakukan pengangkutan barang, binatang atau manusia, baik di daratan, melalui terowongan, di permukaan air, di dalam air maupun di udara.
7. Dikerjakan bongkar muat barang muatan di kapal, perahu, dermaga, dok, stasiun, atau gedung.
8. Dilakukan penyelaman, pengambilan benda dan pekerjaan lain di dalam air.
9. Dilakukan pekerjaan dalam ketinggian di atas permukaan tanah atau perairan.
10. Dilakukan pekerjaan di bawah tekanan udara atau suhu yang tinggi dan rendah.
11. Dilakukan pekerjaan yang mengandung bahaya tertimbun tanah, kejatuhan, terkena pelantingan benda, terjatuh atau terperosok, hanyut atau terpelanting.
12. Dilakukan pekerjaan dalam tangki, sumur atau lubang.
13. Terdapat atau menyebar suhu, kelembaban, debu, kotoran, api, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara atau getaran.
14. Dilakukan pembuangan atau pemusnahan sampah atau limbah.
15. Dilakukan pemancaran, penyiaran, atau penerimaan radio, radar, televisi, atau telepon.
16. Dilakukan pendidikan, pembinaan, percobaan, penyelidikan atau riset (penelitian) yang menggunakan alat teknis.
17. Dibangkitkan, dirubah, dikumpulkan, disimpan, dibagi-bagikan atau disalurkan listrik, gas, minyak, atau air.
18. Diputar film, dipertunjukkan sandiwara atau diselenggarakan rekreasi lainnya yang memakai peralatan, instalasi listrik atau mekanik.

BAB IV PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka dapat saya berikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Perlindungan hukum terhadap buruh/pekerja dapat dibagi menjadi dua yaitu, perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Perlindungan hukum preventif berkaitan dengan usaha pencegahan terhadap terjadinya kecelakaan kerja, dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja itu diperuntukkan bagi seluruh pekerja yang bekerja di segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, dipermukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia. Jadi pada dasarnya, setiap pekerja di Indonesia berhak atas jaminan keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan hukum represif dilakukan setelah terjadinya suatu pelanggaran hak buruh/pekerja dan dapat diselesaikan dalam dua jalur, yaitu upaya penyelesaian perselisihan di luar pengadilan dan upaya penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial yang mekanisme penyelesaiannya ada dalam Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang nantinya akan menimbulkan adanya sanksi administratif dan sanksi pidana bagi pihak yang bersengketa.
2. Tanggung jawab perusahaan terhadap buruh yang menjadi korban kecelakaan kerja akibat tidak diterapkannya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dapat dibagi menjadi 2 (dua), yaitu pertanggungjawaban internal dan pertanggungjawaban eksternal. Pertanggungjawaban internal terlihat dalam Pasal 153 huruf j Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit

karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan tidak dapat dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada buruh/pekerja tersebut. Perusahaan bertanggung jawab untuk tetap memperkerjakan buruh/pekerja tersebut. Selanjutnya, pertanggungjawaban eksternal dapat diwujudkan dengan jalan wajib mengikutsertakan seluruh buruh/pekerja suatu perusahaan dalam program pemerintah yang menjamin kelangsungan hidup buruh/pekerja setelah mengalami kecelakaan kerja yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja.

3. Upaya penyelesaian yang dapat ditempuh oleh buruh/pekerja yang mengalami kecelakaan kerja akibat tidak diterapkannya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam perusahaan menurut Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat diselesaikan dalam 2 (dua) jalur, yaitu penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan yaitu melalui mekanisme bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Selanjutnya setelah tidak menemukan titik temu dapat diselesaikan melalui pengadilan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial diluar pengadilan sifatnya adalah wajib sebelum menempuh upaya penyelesaian melalui pengadilan Hubungan Industrial.

4.2 Saran

1. Hendaknya pemerintah lebih memperketat pengawasan terhadap pengusaha yang tidak menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam perusahaan. Sehingga tidak semakin banyak buruh/pekerja yang menjadi korban akibat kecelakaan kerja yang diakibatkan dari tidak diprioritaskan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam perusahaan. Pemerintah diharapkan menerapkan sanksi tegas sesuai Undang-Undang yang berlaku terhadap pengusaha yang tidak memprioritaskan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam perusahaan.

2. Hendaknya pemberi kerja atau pengusaha memprioritaskan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam perusahaannya karena dengan adanya lingkungan kerja yang aman, nyaman dan tenteram akan menimbulkan keinginan untuk bekerja dengan baik. Semakin tersedianya fasilitas keselamatan kerja maka akan semakin sedikit kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dalam perusahaan.
3. Pengusaha dan buruh/pekerja yang bersengketa baik di luar pengadilan maupun melalui pengadilan diharapkan mendapatkan hasil yang adil. Dalam hal ini Undang-Undang sudah memberikan fasilitas yang sudah tepat dalam usaha menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) namun disini banyak buruh yang masih buta akan hukum sehingga pengawasan dari pemerintah serta pengawasan dari Serikat Buruh/Serikat Pekerja sangat dibutuhkan dalam usaha pemenuhan hak-hak buruh/pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Agusmidah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Medan : Ghalia Indonesia.
- Anizar, 2012, *Tehnik Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Industri*, Medan : Graha Ilmu
- Cecep Dani Sucipto, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Tangerang : Gosyen Publishing
- Danang Sutoyo, 2013, *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*, Yogyakarta : Pustaka Yustisia.
- Eko Wahyudi, dkk, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : Sinar Grafika
- F.X Djumialdji, 1997, *Perjanjian Kerja*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Imam Soepomo, 1990, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta : N.V. Sapdodadi.
- Krisnamurti dkk, 2002, *Diktat Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Jember : Universitas Jember.
- Lalu Husni, 2005, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Peter Mahmud Marzuki, 2014, *Penelitian Hukum* ,Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya : Bina Ilmu.
- Setiono, 2004, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Magister Ilmu Hukum Program Universitas Sebelas Maret, Surakarta : Universitas Sebelas Maret.
- Suma'mur P.K., 1995, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Jakarta : PT. Gunung Agung.
- Universitas Jember, 2011, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah. Edisi Ketiga, cetakan ketiga* , Jember : Jember University Press.
- Zaeni Asyhadie, 2007, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*, Jakarta : Rajawali

Zainal Asikin dkk, 2004, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

B. Perundang-undangan

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1 ; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918) ;

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 ; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) ;

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6 ; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356) ;

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150 ; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456) ;

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan. (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor Tahun 2009 Nomor 144 ; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5607)

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116 ; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256) ;

Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. Per-05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen K3

C. Jurnal

Catarina Cori Pradnya Pramitha,dkk, 2012, Jurnal Ilmiah, *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) APJ Semarang*.

D. Internet

<http://www.depkes.go.id/article/view/201411030005/1-orang-pekerja-di-dunia-meninggal-setiap-15-detik-karena-kecelakaan-kerja.html> diakses pada hari selasa tanggal 03 november 2015 pukul 12.05 WIB.

[http://kecelakaan kerja, 8 orang meninggal per hari ayo budayakan k3! _careernews.htm](http://kecelakaan_kerja,8_orang_meninggal_per_hari_ayo_budayakan_k3!_careernews.htm) diakses pada hari rabu tanggal 4 november 2015 pukul 14.30 WIB.

[http://penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik dalam perusahaan_ismi herdyanti's blog. htm](http://penerapan_keselamatan_dan_kesehatan_kerja_yang_baik_dalam_perusahaan_ismi_herdyanti's_blog.htm) diakses pada hari senin tanggal 9 november 2015 pukul 18.55 WIB.

<http://bpjsketenagakerjaan.go.id> diakses pada hari sabtu tanggal 26 Maret 2016 pukul 16.05 WIB.

<http://www.enlighteningquotes.com> diakses pada hari senin tanggal 28 Maret 2016 pukul 14.15 WIB

