

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teori Perlindungan Hukum

Menurut Fitzgerald sebagaimana dikutip Satjipto Raharjo awal mula dari munculnya teori perlindungan hukum ini bersumber dari teori hukum alam atau aliran hukum alam. Aliran ini dipelopori oleh Plato, Aristoteles (murid Plato), dan Zeno (pendiri aliran Stoic). Menurut aliran hukum alam menyebutkan bahwa hukum itu bersumber dari Tuhan yang bersifat universal dan abadi, serta antara hukum dan moral tidak boleh dipisahkan. Para penganut aliran ini memandang bahwa hukum dan moral adalah cerminan dan aturan secara internal dan eksternal dari kehidupan manusia yang diwujudkan melalui hukum dan moral.¹

Fitzgerald menjelaskan teori perlindungan hukum Salmond bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak. Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi. Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan

¹Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000, hal 53

dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.²

2.1.1 Pengertian Perlindungan Hukum

Dengan hadirnya hukum dalam kehidupan bermasyarakat, berguna untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang biasa bertentangan antara satu sama lain. Maka dari itu, hukum harus bisa mengintegrasikannya sehinggabenturan-benturan kepentingan itu dapat ditekan seminimal mungkin. Pengertian terminologi hukum dalam Bahasa Indonesia menurut KBBI adalah peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa ataupun pemerintah, undang-undang, peraturan, dan sebagainya untuk mengatur pergaulan hidup masyarakat, patokan atau kaidah tentang peristiwa alam tertentu, keputusan atau pertimbangan yang ditetapkan oleh hakim dalam pengadilan, atau vonis³.

Pendapat mengenai pengertian untuk memahami arti hukum yang dinyatakan oleh Dr. O. Notohamidjojo, SH Hukum ialah keseluruhan peraturan yang tertulis dan tidak tertulis yang biasanya bersifat memaksa untuk kelakuan manusia dalam masyarakat negara serta antara negara yang berorientasi pada dua asas, yaitu keadilan dan daya guna, demi tata dan damai dalam masyarakat.⁴

Menurut Prof. Mahadi, SH pengertian hukum seperangkat norma yang mengatur laku manusia dalam masyarakat.

Menurut Soedjono Dirdjosisworo bahwa pengertian hukum dapat dilihat dari delapan arti, yaitu hukum dalam arti penguasa, hukum dalam arti para

² Ibid hal 54

³ Tim penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi kedua*, cet. 1, (Jakarta: Balai Pustaka, 1991) Hal 595

⁴ Syamsul Arifin, *Pengantar Hukum Indonesia*, Medan: Medan area University Press, 2012, Hal 5-6.

petugas, hukum dalam arti sikap tindakan, hukum dalam arti sistem kaidah, hukum dalam arti jalinan nilai, hukum dalam arti tata hukum, hukum dalam arti ilmu hukum, hukum dalam arti disiplin hukum.

Berbagai definisi yang telah di kemukakan dan di tulis oleh para ahli hukum, yang pada dasarnya memberikan suatu batasan yang hampir bersamaan, yaitu bahwa hukum itu memuat peraturan tingkah laku manusia⁵.

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia Perlindungan berasal dari kata lindung yang memiliki arti mengayomi, mencegah, mempertahankan, dan membentengi. Sedangkan Perlindungan berarti konservasi, pemeliharaan, penjagaan, asilun, dan bunker. Secara umum, perlindungan berarti mengayomi sesuatu dari hal-hal yang berbahaya, sesuatu itu bisa saja berupa kepentingan maupun benda atau barang. Selain itu perlindungan juga mengandung makna pengayoman yang diberikan oleh seseorang terhadap orang yang lebih lemah. Dengan demikian, perlindungan hukum dapat diartikan Perlindungan oleh hukum atau perlindungan dengan menggunakan pranata dan sarana hukum.

Namun dalam hukum Pengertian perlindungan hukum adalah Segala daya upaya yang di lakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah, swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak-hak asasi yang ada sebagaimana di atur dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.⁶

Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban,

⁵ *Ibid*

⁶ <http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum/> di akses pada tanggal 18 desember 2016

kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Adapun pendapat yang dikutip dari beberapa ahli mengenai perlindungan hukum sebagai berikut:

1. Menurut Satjito Rahardjo perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.
2. Menurut Setiono perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk Melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.
3. Menurut Muchsin perlindungan hukum adalah kegiatan untuk melindungi individu dengan menyeraskan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antara sesama manusia.
4. Menurut Philipus M. Hadjon Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi)

terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.⁷

Pada dasarnya perlindungan hukum tidak membedakan terhadap kaum pria maupun wanita. Indonesia sebagai negara hukum berdasarkan Pancasila haruslah memberikan perlindungan hukum terhadap warga masyarakatnya karena itu perlindungan hukum tersebut akan melahirkan pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia dalam wujudnya sebagai makhluk individu dan makhluk sosial dalam wadah negara kesatuan yang menjunjung tinggi semangat kekeluargaan demi mencapai kesejahteraan bersama.

2.1.2 Bentuk & Sarana Perlindungan Hukum

Menurut R. La Porta dalam *Jurnal of Financial Economics*, bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh suatu negara memiliki dua sifat, yaitu bersifat pencegahan (*prohibited*) dan bersifat hukuman (*sanction*).⁸ Bentuk perlindungan hukum yang paling nyata adalah adanya institusi-institusi penegak hukum seperti pengadilan, Kejaksaan, kepolisian, dan lembaga-lembaga penyelesaian sengketa diluar pengadilan (non-litigasi) lainnya. Perlindungan yang di maksud dengan bersifat pencegahan (*prohibited*) yaitu membuat peraturan , Sedangkan Perlindungan yang di maksud bersifat hukuman (*sanction*) yaitu menegakkan peraturan.

Adapun tujuan serta cara pelaksanaannya antara lain sebagai berikut :

1. Membuat peraturan ,yang bertujuan untuk :
 - a. Memberikan hak dan kewajiban

⁷ Asri Wijayanti, Op.cit., hal 10

⁸ R. La Porta “ Investor Protection and Corporate governance” Jurnal Of financial Economics 58 (1 January) 2000

- b. Menjamin hak-hak pra subyek hukum
- 2. Menegakkan peraturan Melalui :
 - a. Hukum administrasi negara yang berfungsi untuk mencegah terjadinya pelanggaran hak-hak dengan perizinan dan pengawasan.
 - b. Hukum pidana yang berfungsi untuk menanggulangi setiap pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan, dengan cara mengenakan sanksi hukum berupa sanksi pidana dan hukuman.
 - c. Hukum perdata yang berfungsi untuk memulihkan hak dengan membayar kompensasi atau ganti kerugian.⁹

Pada perlindungan hukum di butuhkan suatu wadah atau tempat dalam pelaksanaanya yang sering di sebut dengan sarana perlindungan hukum. Sarana perlindungan hukum di bagi menjadi dua macam yaitu sebagai berikut:

1. Sarana Perlindungan Hukum Preventif, Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.

⁹ Wahyu Sasongko, *Ketentuan-ketentuan pokok hukum perlindungan konsumen*, Bandar lampung:Universitas lampung, 2007, hal 31

2. Sarana Perlindungan Hukum Represif, Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Peradilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.¹⁰

2.2 Uraian Teori Hukum Ketenagakerjaan

Telah dijelaskan dalam Pasal 1 angka 1 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan “Ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.” Sehingga pengertian hukum ketenagakerjaan lebih luas dari hukum peburuhan yang dirumuskan sebagai hubungan hukum antara buruh dengan majikan dalam hubungan kerja saja.¹¹

Abdul Khakim merumuskan pengertian Hukum Ketenagakerjaan dari unsur-unsur yang di miliki yaitu :

¹⁰ <http://suduthukum.com/2015/09/perlindungan-hukum.html> di akses 19 desember 2016

¹¹ Lalu Husni, Op.cit , hal 24

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis.
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/majikan.
3. Adanya orang bekerja pada dan di bawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa.
4. Mengatur perlindungan pekerja/buruh meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan keberadaan organisasi pekerja/buruh dan sebagainya.¹²

Maka menurutnya Hukum Ketenagakerjaan adalah peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan dengan segala konsekuensinya.

Menurut G. Kartasapoetra, yang dimaksud dengan Buruh adalah buruh adalah para tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan dimana tenaga kerja tersebut harus tunduk pada perintah-perintah kerja yang diadakan oleh pengusaha (majikan) yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya yang mana tenaga kerja itu akan memperoleh upaya dan jaminan hidup lainnya yang wajar.¹³

Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” Sebelumnya peraturan perundang-undangan Hukum Ketenagakerjaan mengalami perombakan dari istilah Hukum Perburuhan menjadi Hukum Ketenagakerjaan.

¹² Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan*, USU press, Medan, 2010, hal. 5
Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan*, USU press, Medan, 2010, hal 5

¹³ G.Kartasapoetra, dkk. *Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta : Dunia Aksara, hal. 29

Perbedaan istilah tersebut terkesan bahwa buruh merupakan pihak yang terintimidasi oleh majikan dan seolah-olah sebutan bagi pekerja kasar, adanya perubahan istilah ini dapat merubah persepsi yang bertujuan adanya kesetaraan atau posisi yang seimbang antara pengusaha dan buruh dalam memperoleh hak dan kewajibannya karena selama ini tenaga kerja berada di posisi yang jauh di bawah pengusaha. Menurut Soepomo bahwa perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu :

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya.
- b. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagai manusia pada umumnya.
- c. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat di timbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang di olah atau dikerjakan perusahaan.¹⁴

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.” Sehingga dari pengertian ini

¹⁴ Agusmidah, Op.cit hal. 58

dapat diketahui adanya pihak yang memberikan upah atau imbalan terhadap pekerja yakni pengusaha atau pemberi kerja¹⁵.

Dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan pengertian “pengusaha, yaitu:

1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud huruf (1) dan (2) yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.”

Adapun tujuan perburuhan Indonesia adalah meningkatkan taraf hidup layak, syarat-syarat kerja, upah yang memuaskan serta kesempatan kerja yang cukup memadai bagi tenaga kerja pada umumnya.¹⁶ Ketenagakerjaan sangat erat dengan unsur campur tangan pemerintah dalam memberikan hak-hak dan kewajiban bagi pekerja dalam perlindungan keselamatan, kesehatan, upah yang layak dan sebagainya.

Mencapai keadilan dalam hubungan ketenagakerjaan akan sulit tercapai, karena telah kita ketahui bahwa pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai pihak yang lemah Tanpa melupakan kewajiban dan hak pengusaha dalam kelangsungan perusahaan. Penjelasan tersebut memberikan pengertian bahwa hukum ketenagakerjaan bersifat privat dan publik. Adanya campur tangan pemerintah dalam perundang-undangan yang mengatur tentang ketenagakerjaan

¹⁵ Lalu Husni, Op.cit., hal. 33

¹⁶ F. X. Djumialdji, *Selayang Pandang Organisasi Perburuhan ILO* Cet 1, Yogyakarta : Penerbit Liberty, hal 1.

dan adanya pemberian sanksi tegas bagi pelanggar. Sedangkan bersifat privat karena diperbolehkannya adanya peraturan perundangan yang mengatur mengenai hubungan kerja antara orang perorangan (Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama) yang tetap memperhatikan aturan-aturan yang berlaku.

2.2.1 Hubungan Kerja

Sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan, “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”¹⁷ Sehingga hubungan kerja itu terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh (Pasal 50 Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Substansi perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB)/Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang ada, demikian halnya dengan peraturan perusahaan, substansinya tidak boleh bertentangan dengan KKB/PKB.¹⁸ Perjanjian kerja sebagai bagian dari suatu perjanjian, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) dan telah diatur pula dalam Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa syarat sahnya perjanjian kerja harus memenuhi:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;

¹⁷ Ibid hal. 53

¹⁸ Ibid hal. 65

- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dari pengertian di atas dapat diketahui bahwa unsur-unsur dari perjanjian kerja sebagai substansi pokok hubungan kerja antara lain adalah:

a. Unsur pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut harus dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain (tanpa melanggar peraturan perundang-undangan, ketertiban umum dan kesusilaan). Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan atau keahliannya, karena itu menurut hukum jika pekerja meninggal dunia, maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

b. Unsur Perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja karena dokter dan pengacara tidak tunduk pada perintah pasien dan klien.

c. Unsur Upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.¹⁹

2.2.2 Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

Perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah, Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut. sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, Lingkup perlindungan terhadap pekerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan meliputi:

- a. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja
- b. Perlindungan atas moral dan kesusilaan
- c. Pelakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Sedangkan dalam Pasal 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Perlindungan tenaga kerja ini menyangkut berbagai aspek seperti jaminan sosial, jam kerja, upah minimum, hak berserikat dan berkumpul dan yang tidak kalah pentingnya adalah perlindungan keselamatannya. Namun dalam kenyataannya, perlindungan

¹⁹ Ibid hal. 55

keselamatan dan kesehatan kerja sering diabaikan, khususnya oleh mereka yang cenderung mencari keuntungan semata. Jika pekerja celaka atau tidak mampu bekerja tinggal mencari pengganti dengan pekerja baru. Karena itulah diperlukan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja²⁰.

A. Keselamatan kerja

Pengertian 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.²¹ 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.

Telah jelas diatur dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak mendapat perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.” Pengertian maksud dari pasal ini untuk memberikan jaminan perlindungan tenaga kerja dalam memperoleh rasa aman dalam melakukan pekerjaannya guna meningkatkan hasil kerja dan produktivitas kerja.

²⁰ Soehatman Ramli, *Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*, Jakarta: Dian Rakyat, 2010, hal. 14

²¹ Tarwaka, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*, Surakarta: Harapan Press, 2008, hal. 4

Keselamatan kerja dalam suatu tempat kerja mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan kondisi dan keselamatan sarana produksi, manusia dan cara kerja.²² Dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja secara tegas dan jelas menetapkan syarat-syarat keselamatan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap orang atau badan yang menjalankan usaha, baik formal maupun informal, dimanapun berada dalam upaya memberikan perlindungan keselamatan dan kesehatan semua orang yang berada di lingkungan usahanya²³.

Persyaratan keselamatan kerja menurut 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 bahaya 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, kelembaban, 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;

²² Soehatman Ramli, Op.cit, hal 28

²³ Tarwaka, Loc.cit.

- 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.

Di samping syarat-syarat keselamatan kerja sesuai Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja di atas, juga dilengkapi syarat keselamatan kerja 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. Syarat-syarat tersebut memuat prinsip-prinsip teknis ilmiah yang mencakup bidang konstruksi, bahan, pengolahan, dan pembuatan, perlengkapan alat perlindungan, pengujian dan pengesahan, pengepakan, pemberian label guna menjamin keselamatan barang-barang itu sendiri, keselamatan tenaga kerja yang melakukannya dan keselamatan umum. Syarat inilah yang tercantum dan diatur dalam Pasal 4 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

B. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja dan Pengusaha

Pengusaha sebagai pihak yang bertanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan kerja tenaga kerja di tempat kerja. Kewajiban pengusaha dalam melaksanakan tanggung jawab tersebut adalah²⁴ :

1) Terhadap tenaga kerja yang baru bekerja, pengusaha berkewajiban menunjukkan dan menjelaskan tentang:

- a) Kondisi dan bahaya yang dapat timbul di tempat kerja;
- b) Semua alat pengaman dan pelindung yang diharuskan.
- c) Cara dan sikap dalam melakukan pekerjaan.
- d) Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental tenaga kerja yang bersangkutan.

2) Terhadap tenaga kerja yang telah atau sedang dipekerjakan pengusaha berkewajiban untuk:

- a) Melakukan pembinaan dalam hal pencegahan kecelakaan, penanggulangan kebakaran, pemberian pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K) peningkatan usaha Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada umumnya.
- b) Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental secara berkala.
- c) Menyediakan secara cuma-cuma semua alat perlindungan diri yang diwajibkan untuk tempat kerja yang bersangkutan bagi seluruh tenaga kerja.
- d) Memasang gambar dan peraturan perundang-undangan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta bahan pembinaan lainnya di tempat kerja sesuai

²⁴ Lalu Husni, Op.cit, hal.134

dengan petunjuk pegawai pengawas atau ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

- e) Melaporkan setiap peristiwa kecelakaan kerja yang terjadi termasuk peledakan, kebakaran dan penyakit akibat kerja yang terjadi di tempat kerja tersebut kepada Departemen Tenaga Kerja setempat.
- f) Membayar biaya pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja ke Kantor Perbendaharaan Negara setempat setelah mendapat penetapan besarnya biaya oleh Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja setempat.
- g) Menaati semua persyaratan Keselamatan dan Kesehatan Kerja baik yang diatur dalam peraturan perundang-undangan maupun yang ditetapkan oleh pegawai pengawas.

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

- 1) Memberikan keterangan yang benar apabila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- 2) Memakai alat perlindungan diri yang diwajibkan.
- 3) Memenuhi dan menaati persyaratan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang berlaku di tempat kerja.

Sedangkan hak-hak yang diperoleh tenaga kerja adalah:

- 1) Meminta kepada pimpinan atau pengurus perusahaan tersebut agar dilaksanakan semua syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang diwajibkan di tempat kerja.

- 2) Menyatakan keberatan apabila syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta APD (alat perlindungan diri) yang diwajibkan tidak memenuhi persyaratan, kecuali dalam hal khusus ditetapkan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggungjawabkan.

C. Potensi Bahaya yang Menyebabkan Kecelakaan Kerja

Keselamatan kerja erat kaitannya dengan kecelakaan kerja, yakni suatu kejadian yang tidak dikehendaki dan sering tidak terduga yang dapat menimbulkan kerugian baik waktu, harta benda atau properti maupun korban jiwa yang terjadi di dalam suatu proses kerja industri atau yang berkaitan dengan hal tersebut. Unsur-unsur kecelakaan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Tidak diduga semula, oleh karena dibelakang peristiwa kecelakaan kerja tidak terdapat unsur kesengajaan atau perencanaan.
- 2) Tidak diinginkan atau diharapkan, karena setiap peristiwa kecelakaan kerja akan selalu disertai kerugian baik fisik maupun mental.
- 3) Selalu menimbulkan kerugian dan kerusakan, yang sekurangnya menyebabkan gangguan proses kerja.²⁵

Suatu kecelakaan kerja hanya akan terjadi apabila terdapat berbagai faktor penyebab secara bersamaan pada suatu tempat kerja atau proses produksi. Dari beberapa penelitian para ahli memberikan indikasi bahwa suatu kecelakaan kerja tidak dapat terjadi dengan sendirinya, akan tetapi terjadi oleh salah satu atau beberapa faktor penyebab kecelakaan sekaligus dalam satu kejadian. Berikut penyebab kecelakaan kerja secara umum :

²⁵ Tarwaka, Op. cit, hal 5

1) Sebab dasar atau asal mula Terjadinya kecelakaan kerja pastilah terlihat dari sebab dasar yang menjadikan terjadinya peristiwa kecelakaan kerja yang dapat dilihat dari faktor:

a) Komitmen atau partisipasi dari pihak manajemen atau pimpinan perusahaan dalam upaya penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di perusahaannya;

b) Manusia atau para pekerjanya sendiri, dan

c) Kondisi tempat kerja, sarana kerja dan lingkungan kerja.

2) Sebab utama, Sebab dari kejadian kecelakaan kerja adalah adanya faktor dan persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja yang belum dilaksanakan secara benar (*Substandards*). Sebab utama kecelakaan kerja meliputi faktor:

a) Faktor manusia atau adanya tindakan tidak aman (*unsafe action*). Dilatar belakangi oleh adanya tindakan berbahaya dari tenaga kerja bisa terjadi karena:

(1) Kurang pengetahuan dan ketrampilan kerja (*lack of knowledge and skill*)

(2) Ketidakmampuan bekerja secara normal (*inadequate capability*)

(3) Ketidakfungsian tubuh karena cacat yang tidak nampak (*bodily defect*)

(4) Kelelahan dan kejenuhan (*fatigue and boredom*)

(5) Sikap dan tingkah laku yang tidak aman (*unsafe attitude and habits*)

(6) Kebingungan dan stress karena prosedur kerja yang baru dan belum dapat dipahami (*confuse and stress*)

- (7) Belum menguasai atau belum trampil dengan peralatan atau mesin baru (*lack of skill*)
- (8) Penurunan konsentrasi dari tenaga kerja saat melakukan pekerjaan (*difficulty in concentrating*)
- (9) Sikap masa bodoh dari tenaga kerja (*ignorance*)
- (10) Kurangnya motivasi kerja dari tenaga kerja (*improper motivation*)
- (11) Kurangnya kepuasan kerja (*low job satisfaction*)
- (12) Sikap kecenderungan mencelakai diri sendiri, dan sebagainya.
- b) Faktor lingkungan atau kondisi tidak aman (*unsafe condition*). Lingkungan disini diartikan bahwa kecelakaan kerja terjadi apabila lingkungan fisik (mesin, peralatan, pesawat, bahan, lingkungan dan tempat kerja, proses kerja sifat pekerjaan dan sistem kerja) dan faktor-faktor yang berkaitan dengan penyediaan fasilitas, pengalaman manusia yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja.
- c) Interaksi manusia dan sarana pendukung kerja. Apabila interaksi dan sarana pendukung kerja tidak berjalan dengan sesuai maka akan terjadi kecelakaan kerja. Dengan demikian, penyediaan sarana kerja yang sesuai dengan kemampuan, kebolehan dan keterbatasan manusia harus sudah dilaksanakan sejak perencanaan.
- 3) Komponen peralatan kerja, Peralatan kerja tenaga kerja haruslah didesain, dipelihara dan dipergunakan dengan baik sehingga potensi bahaya dari penggunaan peralatan kerja dapat dihindari.
- 4) Komponen lingkungan kerja Pertimbangan tertentu harus diberikan terhadap faktor lingkungan kerja seperti, tata letak ruang, kebersihan, intensitas

penerangan, suhu, kelembaban, kebisingan, vibrasi ventilasi, dll yang sangat mempengaruhi kenyamanan, kesehatan dan keselamatan kerja tenaga kerja.

- 5) Organisasi kerja, Manajemen keselamatan kerja merupakan variabel terpenting dalam pengembangan program keselamatan kerja di tempat kerja. Struktur organisasi yang mempromosikan kerjasama antara pekerja untuk pengenalan dan pengendalian potensi bahaya akan mempengaruhi perilaku pekerja secara positif. Pengembangan manajemen kerja akan efektif dalam menentukan kinerja keselamatan secara umum di tempat kerja dalam upaya pencegahan kecelakaan kerja.²⁶

D. Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja sebagai unsur yang erat kaitannya dengan lingkungan kerja dan pekerjaan, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi efisiensi dan produktivitas kerja. pengertian kesehatan kerja, Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal.²⁷

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

- 1) Kesehatan kerja diselenggarakan dengan maksud setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan diri sendiri dan masyarakat sekelilingnya, agar diperoleh produktivitas kerja yang optimal, sejalan dengan program perlindungan tenaga kerja.

²⁶ Ibid

²⁷ Lalu Husni, Op.cit, Hal. 140

- 2) Upaya kesehatan kerja pada hakikatnya merupakan penyesuaian kapasitas kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja. Pelayanan kesehatan kerja adalah pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pekerja sesuai dengan jaminan sosial tenaga kerja dan mencakup upaya peningkatan kesehatan, pencegahan penyakit, penyembuhan penyakit dan pemulihan kesehatan. Syarat kesehatan kerja meliputi persyaratan kesehatan pekerja baik fisik maupun psikis sesuai dengan jenis pekerjaannya, persyaratan bahan baku dan proses kerja serta persyaratan tempat atau lingkungan kerja.
- 3) Tempat kerja yang wajib menyelenggarakan kesehatan kerja adalah tempat kerja yang mempunyai risiko bahaya kesehatan, mudah terjangkau penyakit atau mempunyai tenaga kerja paling sedikit 10 (sepuluh) orang.

Adapun tujuan dari Kesehatan Kerja, adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik, mental dan sosial di semua lapangan pekerjaan.
- 2) Mencegah timbulnya gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
- 3) Melindungi tenaga kerja dari bahaya kesehatan yang ditimbulkan akibat pekerjaan.
- 4) Menempatkan tenaga kerja pada lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi fisik tubuh dan mental psikologis tenaga kerja yang bersangkutan.²⁸

²⁸ Ibid hal, 146

E. Penyakit Akibat Kerja

Penyakit yang timbul akibat hubungan kerja adalah penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan atau lingkungan kerja (Pasal 1 Keppres No 22 Tahun 1993 tentang Penyakit yang Ditimbulkan Akibat Kerja).” Penyakit akibat kerja ditetapkan berdasarkan karakteristik penyebab dan proses terjadinya yang lambat. Sedangkan kecelakaan terjadi karena proses terjadinya cepat dan cenderung mendadak. Di tempat kerja mengandung sumber-sumber bahaya yang dapat mempengaruhi kesehatan tenaga kerja. Pengenalan potensi bahaya harus dilaksanakan sedini mungkin untuk mengadakan upaya pengendalian dan upaya untuk mencegah timbulnya penyakit akibat kerja.

Adapun Sumber-sumber bahaya yang dapat menyebabkan gangguan kesehatan atau penyakit Tenaga kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Fisik, yang dapat berupa :

- a. suara yang terlalu bising
- b. suhu yang terlalu tinggi atau terlalu rendah
- c. penerangan kurang memadai
- d. ventilasi yang kurang memadai
- e. radiasi
- f. getaran mekanis
- g. bau-bauan di tempat kerja
- h. kelembapan udara

2. Faktor Kimia yang dapat berupa :

- a. gas/uap
- b. cairan

- c. debu-debuan
 - d. butiran kristal dan bentuk-bentuk lain
 - e. bahan-bahan kimia yang mempunyai sifat racun
3. Faktor Biologis, yang dapat berupa :
- a. bakteri/virus
 - b. jamur,cacing dan serangga
 - c. tumbuh-tumbuhan dan lain lain yang timbul dalam lingkungan tempat kerja
4. Faktor faal, yang dapat berupa :
- a. sikap badan yang tidak baik waktu kerja
 - b. peralatan yang tidak sesuai atau tidak cocok dengan tenaga kerja
 - c. gerak yang senantiasa berdiri atau duduk
 - d. proses, sikap dan cara kerja yang monoton
 - e. beban kerja yang melampaui batas kemampuan.
5. Faktor Psikologis, yang dapat berupa :
- a. kerja yang terpaksa/dipaksakan yang tidak sesuai dengan kemampuan
 - b. suasana kerja yang tidak menyenangkan
 - c. pikiran yang senantiasa tertekan terutama karena sikap atasan atau teman kerja yang tidak sesuai.
 - d. pekerjaan yang cenderung lebih mudah menimbulkan kecelakaan.²⁹

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam penulisan skripsi ini maka kerangka pemikiran sesuai judul skripsi yaitu Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Pekerja Pada PT. PLN (Persero) KITSUMBAGUT (Pembangkitanan Bagian Sumatera Utara)

²⁹ Ibid Hal. 147-148

untuk mengetahui tentang peraturan perlindungan tenaga kerja dalam memperoleh jaminan perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Mengatur pula mengenai hak dan kewajiban yang diperoleh baik pengusaha dan tenaga kerja. Dimana dalam proses bekerja menggunakan mesin-mesin yang berteknologi tinggi dan potensi-potensi bahaya lain yang dapat membahayakan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja PT. PLN (Persero) KITSUMBAGUT.

Pasal 86 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan tegas mengatur bahwa setiap tenaga kerja berhak untuk mendapatkan perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Sehingga setiap tenaga kerja yang bekerja bersinggungan dengan potensi bahaya harus dijamin Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Perlu diadakannya upaya-upaya untuk menjamin Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tenaga kerja dalam membina norma-norma perlindungan kerja hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Kecelakaan kerja terjadi akibat potensi-potensi bahaya yang timbul karena lingkungan kerja yang tidak aman, perilaku tenaga kerja yang tidak aman, maupun kurangnya perhatian dari tingkat pimpinan (pengusaha/pengurus) terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Melalui kebijakan-kebijakan perusahaan maupun penerapan perundang-undangan dan upaya pengendalian risiko bahaya sebagai bentuk perlindungan tenaga kerja.

2.4 Hipotesis

Hipotesa berasal dari kata Hypo dan Thesis, yang masing-masing berarti “sebelum” dan “dalil”. Jadi inti hipotesa adalah suatu dalil yang dianggap belum menjadi dalil yang sesungguhnya, oleh karena masih di uji atau di buktikan dalam

penelitian yang akan dilakukan kemudian.³⁰ Hipotesa dapat di artikan sebagai jawaban sementara yang harus di uji kebenarannya dalam pembahasan-pembahasan berikutnya, dengan demikian yang menjadi hipotesa penulis dalam skripsi ini adalah :

1. Yang menjadi dasar pemikiran PT. Pln (persero) dalam melaksanakan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja mengenai kesehatan dan keselamatan pekerja adalah Undang-undang Nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan dan kesehatan kerja.
2. Penerapan kebijakan serta kerja keras yang di lakukan PT. PLN (Persero) Melalui bagian K3 dapat mengendalikan risiko bahaya serta kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja bagi tenaga kerja

³⁰ Soerjono Seokanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI-Press , 2008, Hal 148

