

**IMPLEMENTASI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA BAGI
KARYAWAN DI PT. ISTANA CIPTA SEMBADA SEAFOOD TINJAUAN UNDANG
UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 DAN MAQASHID SYARIAH**

S K R I P S I



Disusun Oleh :

BUNGA WARDANA

NIM. 18220099

PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2022

**IMPLEMENTASI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA BAGI
KARYAWAN DI PT. ISTANA CIPTA SEMBADA SEAFOOD TINJAUAN UNDANG
UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 DAN MAQASHID SYARIAH**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

BUNGA WARDANA

NIM. 18220099

PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2022

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah,

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan, penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

**IMPLEMENTASI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA BAGI
KARYAWAN DI PT. ISTANA CIPTA SEMBADA SEAFOOD TINJAUAN
UNDANG UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 DAN MAQASHIID
SYARIAH**

Benar-benar merupakan skripsi yang disusun sendiri berdasarkan kaidah penulisan karya ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan. Jika dikemudian hari laporan penelitian skripsi ini merupakan hasil plagiasi karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan, maka skripsi sebagai prasyarat mendapat predikat gelar sarjana dinyatakan batal demi hukum

Malang, 21 Mei 2022

Harmet Saya,


E1693AJX812944269
bunga wardana
NIM 18220099

HALAMAN PERSETUJUAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG FAKULTAS SYARIAH
Terakreditasi "A" SK BAN-PT Depdiknas Nomor:01/BAN-PT/Ak-
X/S1/VI/2007 Jl. Gajayana 50 Malang Telp. (0341)551345 Fax. (0341)
572533

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Bunga Wardana Nim: 18220099 Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul :

**IMPLEMENTASI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA BAGI
KARYAWAN DI PT. ISTANA CIPTA SEMBADA SEAFOOD TINJAUAN UNDANG
UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2013 DAN MAQASHID SYARIAH**

Maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah untuk diajukan dan diuji oleh Majelis Dewan Penguji.

Malang, 12 April 2022

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Hukum Ekonomi Syariah

Dosen Pembimbing

Dr. Fakhruddin, M.HI
Nip. 19740819 200003 1 002

Iffaty Nasyi'ah, M.H
Nip. 197606082009012007

BUKTI KONSULTASI



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG FAKULTAS SYARIAH
Terakreditasi "A" SK BAN-PT Depdiknas Nomor:01/BAN-PT/Ak-
X/S1/VI/2007 Jl. Gajayana 50 Malang Telp. (0341)551345 Fax. (0341)
572533

BUKTI KONSULTASI

Nama : Bunga Wardana
Nim : 18220099
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Dosen Pembimbing : Iffaty Nasyi'ah, MH
Judul Skripsi : IMPLEMENTASI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA BAGI
KARYAWAN DI PT. ISTANA CIPTA SEMBADA SEAFOOD TINJAUAN
UNDANG UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2013 DAN MAQASHID SYARIAH

No	Hari/ Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1	Senin, 11 Oktober 2021	Proposal Skripsi	
2	Rabu, 3 November 2021	Revisi Proposal	
3	Selasa, 8 Maret 2022	Acc Proposal	
4	Senin, 11 April 2022	Revisi BAB I, BAB II, BAB III	
5	Rabu, 13 April 2022	Revisi BAB I, BAB II, BAB III	
6	Senin, 18 April 2022	Revisi BAB I, BAB II, BAB III	
7	Selasa, 26 April 2022	BAB IV dan BAB V	
8	Jumat, 29 April 2022	Revisi BAB IV dan BAB V	
9	Kamis, 6 Mei 2022	Revisi Bab IV dan V	
10	Kamis, 12 Mei 2022	ACC BAB IV, BAB V, abstrak	

Malang, 12 April 2022
a.n Dekan
ketua program studi HES

Dr. Fakhruddin, M.HI
NIP 19408192000031002

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Dewan penguji skripsi saudara/i Bunga Wardana NIM 18220099, mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan Judul:

**IMPLEMENTASI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA BAGI
KARYAWAN DI PT. ISTANA CIPTA SEMBADA SEAFOOD TINJAUAN UNDANG
UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 DAN MAQASHID SYARIAH**

Telah dinyatakan dengan nilai:

Dewan Penguji:

1. Mahbub Ainur Rofiq, S.HI., M.H
NIP. 19881130201802011159



(Penguji Utama)

2. Dr. H. Abbas Arfan, Lc., M.H.
NIP. 197212122006041004



3. Iffaty Nasyi'ah, M.H.
NIP. 197606082009012007



(Sekretaris Penguji)

Malang, 17 Juni 2022

Dekan,

Dr. Sudirman, M.A.

NIP. 197708222005011003

PENGESAHAN SKRIPSI

Dewan Penguji Skripsi saudara/i Bunga Wardana, NIM 18220099, mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang denganJudul:

IMPLEMENTASI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA BAGI KARYAWAN DI PT. ISTANA CIPTA SEMBADA SEAFOOD TINJAUAN UNDANG UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 DAN MAQASHID SYARIAH

Telah dinyatakan lulus dengan nilai: A

Malang, 21 Juni 2022

Dekan,



Dr. Sudirman, M.A.
NIP. 197708222005011003

Scan Untuk Verifikasi



KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil Alamain, dengan hanya rahmat-Mu serta hidayah-Nya penulisan skripsi yang judul **“Implementasi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi Karyawan Di PT. Istana Cipta Sembada Seafood Tinjauan Undang Undang No. 13 Tahun 2003 Dan Maqashid Syariah”** dapat diselesaikan dengan curahan kasih sayang-Nya, kedamaian dan ketenangan jiwa.

Shalawat dan salam kepada Baginda kita yakni Nabi Muhammad SAW yang telah mengeluarkan milyaran umat manusia dari alam kegelapan menuju alam terang menderang di dalam kehidupan ini yaitu Dinul Islam. Semoga kita tergolong orang-orang yang beriman dan mendapatkan syafaat dari beliau di hari akhir kelak. Amin.

Dengan segala daya dan upaya serta bantuan, bimbingan maupun pengarahan dan hasil diskusi dari berbagai pihak dalam proses penulisan skripsi ini, maka dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tiada batas kepada:

1. Prof. Dr. H.M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Sudirman, M. A. selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Fakhrudin, M. HI selaku Ketua Jurusan Hukum Bisnis Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Kepada Bu Iffaty Nasyiah, M.H selaku dosen pembimbing penulis. Terima kasih penulis haturkan atas waktu yang telah beliau limpahkan untuk bimbingan, arahan, serta motivasi

dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini, semoga mendapat balasan yang lebih dari Allah SWT di dunia maupun di akhirat

6. Segenap Dosen Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah menyampaikan pengajaran, mendidik, membimbing, serta mengamalkan ilmunya dengan ikhlas. Semoga Allah SWT memberikan pahala-Nya yang sepadan kepada beliau semua.
7. Staf serta Karyawan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, penulis ucapkan terimakasih atas partisipasinya dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Kepada Bapak Sutisno selaku pembimbing lapangan. Terima kasih untuk kesediannya dalam membantu penyelesaian skripsi ini.
9. Untuk kepada kedua orangtuaku, Papa (H. Ahmad Yamin) dan Mama (Hj. Lutfi Nuri Hayati) tercinta yang selalu memanjatkan doa dan tiada henti memberikan dukungan untuk putri tercinta dalam setiap sujudnya. Dan juga adik tersayang Mufida Sholihah yang tiada henti untuk memberikan semangat kepada kakaknya.
10. Untuk kawan-kawan HBS angkatan 2022 yang selalu membantu dan berbagi keceriaan dalam melewati setiap suka dan duka selama kuliah. Semoga kita semua menjadi orang sukses. Amin.
11. Teruntuk Mas iyong tercinta yang telah memberikan support, doa dan dorongan semangat yang luar biasa kepada saya, sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan baik dan lancar.

Semoga apa yang telah saya peroleh selama kuliah di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang ini, bisa bermanfaat bagi semua pembaca, khususnya bagi saya pribadi. Disini penulis sebagai manusia biasa yang tak pernah luput dari salah dan dosa, menyadari bahwasanya skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh

karena itu, penulis sangat mengharap kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Malang, 2022

Penulis

Bunga Wardana

NIM. 18220099

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Umum

Transliterasi adalah pemindah alihan tulisan Arab ke dalam tulisan Indonesia (Latin), bukan terjemahan bahasa Arab ke dalam bahasa Indonesia.

B. Konsonan

= tidak dilambangkan	ض = dl
ب = b	ط = th
ث = t	ظ = dh
ث = tsa	ع = „ (koma menghadap keatas)
ج = j	غ = gh
ح = h	ف = f
خ = kh	ق = q
د = d	ك = k
ذ = dz	ل = l
ر = r	م = m
ز = z	ن = n
ش = s	و = w
ش = sy	ه = h
ص = sh	ي = y

Hamzah (ء) yang sering dilambangkan dengan alif, apabila terletak di awal kata maka dalam transliterasinya mengikuti vokalnya, tidak dilambangkan, namun apabila terletak di tengah atau akhir kata, maka dilambangkan dengan tanda koma di atas (ˊ), berbalik dengan koma (,) untuk pengganti lambing “ ˋ ” ع.

C. Vokal, Panjang dan Diftong

Setiap penulisan Bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vokal *fathah* ditulis dengan “a”, *kasrah* dengan “i”, *dlommah* dengan “u”, sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut :

Vokal (a) panjang = â misalnya قال menjadi qâla

Vokal (i) panjang = î misalnya قيل menjadi qîla

Vokal (u) panjang = û misalnya دون menjadi dûna

Khusus untuk bacaan ya“ nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan “î”, melainkan tetap ditulis dengan “iy” agar dapat menggambarkan ya“ nisbat diakhirnya. Begitu juga untuk suara diftong, wawu dan ya“ setelah *fathah* ditulis dengan “aw” dan “ay”. Perhatikan contoh berikut :

Diftong (aw) = و misalnya قول menjadi qawlun

Diftong (ay) = ي misalnya خير menjadi khayrun

D. Ta’ marbûthah (ة)

Ta’ marbûthah (ة) ditransliterasikan dengan “t” jika berada di tengah kalimat, tetapi apabila ta’ marbûthah tersebut berada di akhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan “h” misalnya للمدرست الرسائل menjadi *alrisalat li al-mudarrisah*, atau apabila berada di tengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan *mudlaf* dan *mudlafilayh*, maka

ditransliterasikan dengan menggunakan *t* yang disambungkan dengan kalimat berikutnya, misalnya *رحمت في الله* menjadi *fi rahmatillâh*.

E. Kata Sandang dan Lafadh al-Jalâlah

Kata sandang berupa “al” (ال) ditulis dengan huruf kecil, kecuali terletak di awal kalimat, sedangkan “al” dalam lafadh jalalâh yang berada di tengah-tengah kalimat yang disandarkan (*idhafah*) maka dihalangkan. Perhatikan contoh-contoh berikut ini :

1. Al-Imâm al-Bukhâriy mengatakan
2. Al-Bukhâriy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan
3. *Masyâ" Allah kânâ wa mâlam yasyâ lam yakun*
4. *Billâh ,,azza wa jalla*

F. Nama dan Kata Arab Terindonesiakan

Pada prinsipnya setiap kata yang berasal dari bahasa Arab harus ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi .apabila kata tersebut merupakan nama Arab dari orang Indonesia atau bahasa Arab yang sudah terindonesiakan, tidak perlu ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Perhatikan contoh berikut : "... Abdurrahman Wahid, mantan Presiden RI keempat, dan Amin Rais, mantan Ketua MPR pada masa yang sama, telah melakukan kesepakatan untukmenghapuskan nepotisme, kolusi dan korupsi dari muka bumi Indonesia, dengan salah satu caranya melalui pengintensifan salat di berbagai pemerintahan, namun ... "

Perhatikan penulisan nama « Abdurrahman Wahid," "Amin Rais" dan kata "salat" ditulis dengan menggunakan tata cara penulisan bahasa Indonesia yang disesuaikan dengan penulisan namanya. Kata-kata tersebut sekalipun berasal dari bahasa Arab, namun ia berupa

nama dari orang Indonesia dan terindonesiakan, untuk itu tidak ditulis dengan cara "Abd al-Rahmân Wahid, " "Amîn Raîs, " dan bukan ditulis dengan "shalât."

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
BUKTI KONSULTASI	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
PENGESAHAN SKRIPSI.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	x
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
MOTTO	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xx
نبذة مختصرة.....	xxii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Sistematika Pembahasan	7
F. Peneltian Terdahulu	8
BAB II.....	13
TINJAUAN PUSTAKA.....	13
A. Pengertian, tujuan, sifat Hukum Ketenagakerjaan.....	13
B. Perlindungan Hukum	21
C. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	32

D. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja	40
E. Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dalam Islam	42
F. Tinjauan Maqashid Syariah	46
BAB III.....	54
METODE PENELITIAN.....	54
A. Jenis Penelitian.....	54
B. Pendekatan Penelitian	55
C. Jenis dan Sumber Data.....	55
D. Metode Pengumpulan Data.....	56
E. Metode Pengolahan Data	57
BAB IV	58
PAPARAN DAN ANALISIS DATA	58
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	58
3. Pelaksanaan Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Bagi Pekerja PT. Istana Cipta Sembada ditinjau Undang-Undang No. 13 Tahun 2003	67
4. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).....	84
5. Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Perspektif Maqashid Syariah	89
BAB V	95
PENUTUP.....	95
A. Kesimpulan	95
B. Saran	96
DAFTAR PUSTAKA.....	97
LAMPIRAN I.....	100
LAMPIRAN II	101

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Dokumentasi

Lampiran 2 : Surat Penelitian

MOTTO

Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan. Tidak ada kemudahan tanpa doa.” – Ridwan Kamil

“Jangan menilai saya dari kesuksesan, tetapi nilai saya dari seberapa sering saya jatuh dan berhasil bangkit kembali.” – Nelson Mandela

ABSTRAK

Bunga Wardana, NIM, 18220099, 2022. *Implementasi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi Karyawan Di PT. Istana Cipta Sembada Seafood Tinjauan Undang Undang No. 13 Tahun 2003 Dan Maqashid Syariah*. Skripsi, Jurusan Hukum Bisnis Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Pembimbing : Iffaty Nasyi'ah, M.H

Kata Kunci : Perlindungan K3, Pekerja, *Maqashid Syariah*

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebuah hak yang harus diperoleh bagi setiap pekerja pada suatu perusahaan tertentu. Hal ini adalah untuk meminimalisir angka kecelakaan kerja yang masih sangat tinggi. PT. Istana Cipta Sembada (ICS) merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang usaha pengolahan hasil perikanan dengan spesifikasi produknya adalah udang beku. Produk dudang beku yang dihasilkan mempunyai pangsa pasar terbesar di Jepang dan sebagian di Amerika Serikat dan Eropa. Dengan jumlah karyawan yang tergolong besar, perusahaan ini sudah diharuskan untuk memberikan rasa aman dan nyaman kepada para pekerjanya, sebagaimana hak-hak pekerja yang diperoleh sesuai ketentuan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kajian permasalahan dalam skripsi ini adalah untuk mengetahui (1) Bagaimana penerapan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 terhadap pelaksanaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja pagi karyawan PT. ICS Food ? (2) Bagaimana perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja perspektif Maqashid Syariah.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 terhadap pelaksanaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi

karyawan PT. ICS Seafood dan mengetahui perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja perspektif *Maqashid Syariah*.

Penelitian ini adalah penelitian yuridis empiris. Penelitian ini disebut juga dengan penelitian *field research* dikarenakan penelitian lebih menekankan pada data lapangan sebagai objek yang diteliti. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan hukum empiris. Dalam penelitian ini metode analisis data digunakan adalah metode analisis diskriptif.

Pada pembahasan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa PT. Istana Cipta Sembada (ICS Food) dalam pelaksanaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja kurang maksimal. Walaupun sudah melakukan menerapkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja berupa penyiapan alat pelindung diri yang berupa safety shoes, masker, pelindung kepala dan sarung tangan, masih terdapat beberapa pekerja yang kurang mematuhi aturan tersebut dan tidak memakai alat pelindung diri. Selain itu dengan jumlah pekerja yang sangat besar, perusahaan ini belum menerapkan SMK3, dengan alasan bahwa perusahaan tersebut low risk. Perlindungan dalam *Maqashid Syariah* telah diterapkan secara maksimal pada perusahaan ini, hal ini terbukti dari diberikan kebebasan bagi para pekerja untuk menjalankan perintah agama dan tidak dibedakan hak-hak tiap pekerja. Perlindungan tersebut sangat dibutuhkan untuk kemaslahatan para pekerja sehingga terciptanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

ABSTRACT

Bunga Wardana, 18220099, 2022. *Implementation of Occupational Safety and Health for Employees at PT. Istana Cipta Sembada Seafood Review of Law no. 13 of 2003 and Maqashid Sharia.* Thesis, Department of Syariah Business Law, Faculty of Sharia, Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang, Supervisor : : Iffaty Nasyi'ah, M.H

Keywords : K3 Protection, Labor, Maqashid Sharia.

Occupational safety and health is a right that must be obtained for every worker in a particular company. This is to minimize the number of work accidents which is still very high. PT. Istana Cipta Sembada (ICS) is a national private company engaged in the business of processing fishery products with product specifications being frozen shrimp. The frozen shrimp products produced have the largest market share in Japan and partly in the United States and Europe. With a relatively large number of employees, this company is required to provide a sense of security and comfort to its workers, as the rights of workers are obtained according to the provisions of Law no. 13 of 2003 concerning Manpower. The study of the problems in this thesis is to find out (1) How is the implementation of Law no. 13 of 2003 on the implementation of the protection of occupational safety and health in the morning for employees of PT. ICS Food ? (2) How is the protection of occupational safety and health in the perspective of Maqashid Sharia?

The purpose of this study was to determine the application of Law No. 13 of 2003 on the implementation of occupational safety and health protection for employees of PT. ICS Seafood and know the protection of occupational safety and health from the perspective of Maqashid Syariah.

This research is an empirical juridical research. This research is also known as field research because the research emphasizes more on field data as the object under study. The approach used is an empirical legal approach. In this study, the data analysis method used was descriptive analysis method.

The discussion in this study shows that PT. Istana Cipta Sembada (ICS Food) in the implementation of occupational safety and health protection is not optimal. Even though they have implemented occupational safety and health protection in the form of preparing personal protective equipment in the form of safety shoes, masks, head protection and gloves, there are still some workers who do not comply with these rules and do not wear personal protective equipment. In addition, with a very large number of workers, this company has not implemented SMK3, on the grounds that the company is low risk. Protection in Maqashid Sharia has been maximally applied to this company, this is evident from the freedom for workers to carry out religious orders and the rights of each worker are not differentiated. This protection is very much needed for the benefit of the workers so as to create a safe and comfortable work environment

بونجا وردانا 18220099، 2022. تنفيذ السلامة والصحة المهنية للموظفين في مصنع
إستانا جفتا سمبادامراجعة المأكولات البحرية للقانون رقم. 13 لسنة 2003 ومقاشد

الشريعة. أطروحة ، قسم الشريعة التجارية ، كلية الشريعة ، مولانا مالك إبراهيم الدولة
الإسلامية جامعة مالانج ، مشرف: إفا تي ناسيعة ، م

الكلمات المفتاحية: حماية الصحة والسلامة المهنية ، العمال ، مقاصد الشريعة

الكلمات المفتاحية: حماية الصحة والسلامة المهنية ، العمال ، مقاصد الشريعة

السلامة والصحة المهنية حق يجب الحصول عليه لكل عامل في شركة معينة. هذا لتقليل
عدد حوادث العمل التي لا تزال مرتفعة للغاية. مصنع إستانا جفتا سمبادا هي شركة وطنية
خاصة تعمل في مجال تصنيع المنتجات السمكية مع مواصفات المنتجات مثل الجمبري
المجمد. تتمتع منتجات الجمبري المجمد بأكبر حصة في السوق في اليابان وجزئياً في
الولايات المتحدة وأوروبا. مع وجود عدد كبير نسبياً من الموظفين ، فإن هذه الشركة مطالبة
بتوفير الشعور بالأمان والراحة لعمالها ، حيث يتم الحصول على حقوق العمال وفقاً لأحكام
القانون رقم. قانون رقم 13 لسنة 2003 في شأن القوى العاملة. دراسة المشاكل في هذه
الرسالة هي معرفة (1) كيف يتم تطبيق القانون رقم. قانون رقم 13 لسنة 2003 بشأن تنفيذ

قانون حماية السلامة والصحة المهنية في الصباح لموظفي مصنع إستانا جفتا سمبادا. طعام مصنع إستانا جفتا سمبادا ؟ (2) كيفية حماية السلامة والصحة المهنية من منظور مقاصد الشريعة.

الغرض من هذه الدراسة هو تحديد تطبيق القانون رقم 13 لسنة 2003 بشأن تطبيق حماية السلامة والصحة المهنية للعاملين في مصنع إستانا جفتا سمبادا المأكولات البحرية وتعرف حماية السلامة والصحة المهنية من منظور مقاصد الشريعة.

هذا البحث هو بحث قانوني تجريبي. يُعرف هذا البحث أيضًا بالبحث الميداني لأن البحث يركز بشكل أكبر على البيانات الميدانية باعتبارها الكائن قيد الدراسة. النهج المستخدم هو نهج قانوني تجريبي. في هذه الدراسة ، كانت طريقة تحليل البيانات المستخدمة هي طريقة التحليل الوصفي.

توضح المناقشة في هذه الدراسة أن مصنع إستانا جفتا سمبادا في تنفيذ حماية السلامة والصحة المهنية ليس هو الأمثل. على الرغم من قيامهم بتنفيذ حماية السلامة والصحة المهنية في شكل إعداد معدات الحماية الشخصية في شكل أحذية أمان وأقنعة واقية للرأس وقفازات ، لا يزال هناك بعض العمال الذين لا يلتزمون بهذه القواعد ولا يرتدون ملابس واقية. معدات. بالإضافة إلى ذلك ، مع وجود عدد كبير جدًا من العمال ، لم تنفذ هذه الشركة نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية

، على أساس أن الشركة منخفضة المخاطر. تم تطبيق الحماية في مقاصد الشريعة إلى أقصى حد على هذه الشركة ، وهذا واضح من حرية العمال في تنفيذ الأوامر الدينية وعدم التمييز بين حقوق كل عامل. هناك حاجة ماسة لهذه الحماية لفائدة العمال وذلك لخلق بيئة عمل آمنة ومريحة .

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Memasuki era industri 4.0 dan kemajuan yang sangat pesat dalam bidang perindustrian dapat ditandai dengan munculnya pabrik-pabrik dengan skala besar di Indonesia, installasi yang cukup canggih dan penggunaan mesin-mesin modern. Keberadaan mesin-mesin lama semakin ditinggalkan dan lebih menggunakan mesin-mesin yang lebih canggih untuk memenuhi kebutuhan pasar yang semakin besar permintaannya serta persaingan secara bebas dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Seiring dengan peningkatan dan penggunaan mesin modern tersebut, sangat berpotensi dalam peningkatan bahaya keselamatan para pekerjanya di suatu perusahaan.

Adanya peningkatan potensi bahaya tersebut, akan berpengaruh pada tingkat kecelakaan kerja dan juga kesehatan bagi para pekerja yang nantinya dapat merugikan pekerja pada suatu perusahaan tertentu. Berbagai macam kerugian akan diterima antara lain adalah kerugian jam kerja, kepercayaan konsumen menurun dan produksi serta sosial yang juga akan menurun. Seiring dengan penggunaan mesin canggih dan modern tersebut sebuah perusahaan haruslah menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja dengan benar sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.¹

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya dan pemikiran untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohaniah diri manusia pada umumnya dan

¹ Suma'mur, P.K, Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan (Jakarta: PT. Gunung Agung, 1981), hal 1

tenaga kerja pada khususnya beserta hasil karyanya dalam rangka menuju masyarakat yang adil, makmur dan sejahtera. Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja perlu dilaksanakan dengan baik di perusahaan. Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dapat dilakukan dengan cara memberi pembinaan dan pengawasan secara menyeluruh dan berkesinambungan. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu bagian dari upaya perlindungan tenaga kerja yang perlu dikembangkan dan ditingkatkan pada setiap tingkatan proses kerja.²

Peningkatan perlindungan tenaga kerja sendiri bertujuan agar setiap tenaga kerja dan orang lain yang berada di tempat kerja mendapat perlindungan atas keselamatannya, menjamin agar setiap sumber produksi dapat dipakai secara aman dan efisien, serta menjamin proses produksi berjalan dengan lancar tanpa hambatan, sesuai dengan UU No.1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.³

Dengan diterapkannya keselamatan dan kesehatan kerja adalah cara utama dan pertama untuk memproteksi adanya kecelakaan kerja yang berdampak pada kerugian berupa kematian, cacat permanen, luka parah serta kerugian harta serta rusaknya peralatan, perlengkapan dan lingkungan perusahaan secara menyeluruh. Bagi sebuah perusahaan adanya keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu beban yang dipikul oleh perusahaan sebagai biaya tambahan pengeluaran. Dengan adanya anggapan seperti ini maka keselamatan dan kesehatan kerja sangat terhambat dalam penerapannya. Dalam hal ini keselamatan dan kesehatan kerja telah diatur dalam undang-undang, antara lain Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, disamping itu pula diatur dalam UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Pemerintah dalam hal ini telah mempertimbangkan terkait perlindungan bagi para pekerja, dengan diterbitkannya UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, dan sesuai

² Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hal 82

³ Undang Undang No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.

dengan kemajuan jaman pada tahun 2003 pemerintah telah mengeluarkan aturan baru yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kedua undang-undang tersebut telah mengatur tentang berbagai perlindungan terhadap pekerja, antara lain, kesejahteraan, jaminan sosial, upah/gaji, serta keselamatan dan kesehatan kerja (pasal 6-101). Tak hanya itu perusahaan dalam hal ini harus menerapkan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) yang terintegrasi dengan manajemen perusahaan (pasal 87 ayat (1)).

Syarat utama yang harus dipenuhi oleh suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya baik formal maupun non formal sesuai yang termaktub dalam Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan kerja adalah memberikan perlindungan keselamatan dan kesehatan pada semua pekerja yang berada dilingkungan perusahaannya. Syarat tersebut terdapat pada pasal 3 ayat 1 undang-undang keselamatan kerja dalam hal ini adalah untuk mencegah dan mengurangi resiko kecelakaan kerja, mencegah dan memadamkan apabila ada kebakaran, serta memberikan kesempatan atau jalur evakuasi penyelamatan diri saat kebakaran terjadi dan keadaan-keadaan lain yang membahayakan nyawa para pekerja, pertolongan pertama (first aid) pada pekerja serta memberikan alat pelindung diri pada seluruh pekerja, dan lain sebagainya.⁴

Selain undang-undang yang telah disebutkan diatas, terdapat pula aturan tentang ketenagakerjaan dan keselamatan kerja antara lain PER.08/MEN/VII/2010 tentang pelindung diri, PERPRES NO. 50 Tahun 2012 tentang penerapan sistem manajemen keselamatan kerja dan kesehatan kerja, dan masih banyak peraturan yang bersifat teknis misalnya terkait pencegahan kebakaran, persyaratan tenaga kerja dan perlengkapan/peralatan teknis dan lain-lain.

⁴ Undang Undang No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja

Disisi lain sebuah perusahaan wajib menerapkan adanya SMK3 (Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja) secara menyeluruh dalam upaya untuk memproteksi dan pengenal resiko di lingkungan kerja agar pekerja merasa aman, nyaman, produktif, efisien dan efektif. Adapun penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja ini diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 50 tahun 2012 Tentang Penerapan SMK3 (Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja) yang tertuang pada pasal 2-15. tujuannya adalah untuk menempatkan para pekerja sesuai dengan hak-haknya sebagai manusia, sebagai upaya untuk meningkatkan komitmen pemilik perusahaan untuk perlindungan terhadap pekerja secara totalitas, meningkatkan kualitas dan efisiensi serta produktivitas kerja untuk menghadapi persaingan pasar.⁵

Salah satu alasan peraturan dan undang-undang ini diterbitkan adalah untuk menciptakan kondisi yang nyaman dan aman bagi pekerja, serta untuk melindungi pekerja dari bahaya kecelakaan kerja yang timbul karena pekerjaan tersebut. Dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diatur pada pasal 50-60 adalah menyangkut hak-hak lain pekerja selama hubungan kerja berlangsung sampai berakhirnya hubungan kerja tersebut.

Melihat di dalam PT. ICS pernah mengalami beberapa kecelakaan kerja misalnya seperti pernah terjadi kecelakaan terpeleset juga pernah terjadi kecelakaan yang paling parah yaitu kebakaran gas amoniak.⁶ Pemakaian APD secara lengkap sangat berpengaruh terhadap kecelakaan kerja apabila para pekerja tidak memakai APD secara lengkap maka bisa menyebabkan kecelakaan kerja seperti keracunan karena menghirup gas amoniak atau kecelakaan iritasi mata. APD memang sangatlah penting untuk keselamatan dan kesehatan kerja selain itu APD yang dipakai harus memenuhi standart yang berlaku.

⁵ Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

⁶ Yahya suhaimi, wawancara (Banyuwangi, 4 April 2022)

Dalam hal ini permasalahannya yang akan dikaji dalam skripsi ini yaitu, apakah pelaksanaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap pekerja di PT. Istana Cipta Sembada (ICS Seafood) yang mana perusahaan tersebut merupakan salah satu perusahaan yang besar dan mempekerjakan lebih dari 100 orang dan memiliki potensi bahaya yang tinggi dan pastinya memerlukan penerapan kesehatan keselamatan kerja yang efektif dan juga sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku ? Mengingat perusahaan tersebut memiliki potensi kecelakaan kerja, mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja adalah salah satu hak karyawan yang paling utama dan harus dipenuhi. Disamping itu pula, apakah perusahaan tersebut telah menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) ? yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja, sebagaimana dimaksud pada pasal 1 yang berbunyi : Setiap Perusahaan wajib menerapkan SMK3 di perusahaannya”

Merujuk pada permasalahan diatas, penulis bermaksud melakukan penelitian tentang bagaimana upaya perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja pada pekerja di PT. Istana Cipta Sembada (ICS Seafood) yang pada akhirnya penulis berupaya menyusun penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul : **“Implementasi Perlindungan Keselamatan dan kesehatan Kerja Bagi Karyawan di PT. Istana Cipta Sembada (ICS Seafood) (Tinjauan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Maqashid Syariah)”**

B. Rumusan Masalah

Dalam uraian latar belakang diatas, kali ini penulis akan merumuskan permasalahannya, antara lain :

1. Bagaimana pelaksanaan pada perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap pekerja oleh PT. ICS Seafood ditinjau dari UU No. 13 Tahun 2003
2. Bagaimana perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja ditinjau dari perspektif Maqashid Syariah?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang akan penulis sampaikan adalah :

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan dari UU No. 13 Tahun 2003 terhadap perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan di PT. ICS Seafood
- b. Untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja ditinjau dari perspektif Maqashid Syariah.

D. Manfaat Penelitian

a. Secara Teoritis

Sebagai sumbangsih kajian ilmiah dan sarana informasi bagi para akademisi dan pelaku usaha dalam pengembangan pemikiran ilmiah tentang perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan di PT. ICS Seafood ditinjau dari UU No. 13 Tahun 2003 dan Maqashid Syariah

b. Secara Praktis

Bagi pelaku usaha, sebagai bahan informasi bagi para pelaku usaha dalam upaya penerapan keselamatan dan kesehatan untuk melindungi hak-hak para pekerjanya,

sebagaimana diatur dalam Undang Undang No. 13 Tahun 2003 maupun ketentuan-ketentuan dan peraturan yang berlaku.

Bagi pekerja, sebagai bahan informasi kepada para pekerja/karyawan dalam memperoleh hak perlindungannya secara hukum terkait keselamatan dan kesehatan kerja.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan akan menjelaskan agar mempermudah dalam memahami hasil penelitian yang berjudul “Implementasi Perlindungan Keselamatan dan kesehatan Kerja Bagi Karyawan di PT. Istana Cipta Sembada (ICS Seafood) (Tinjauan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan *Maqashid Syariah*)”, dalam hal ini penulis membagi menjadi 5 bab. Tiap bab terdiri atas sub bab untuk lebih memperjelas ruang lingkup dan permasalahan yang diteliti. Urutan dan letak masing-masing bab dapat dijelaskan sebagaimana berikut :

Bab pertama, adalah bab pendahuluan. Di bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang alasan pemilihan judul yang mengangkat judul “Implementasi Perlindungan Keselamatan dan kesehatan Kerja Bagi Karyawan di PT. Istana Cipta Sembada (ICS Seafood) (Tinjauan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan *Maqashid Syariah*). Kemudian, peneliti membuat rumusan masalah yang berhubungan dengan judul tersebut. Di bab ini terdapat tujuan, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab Kedua, adalah bab tinjauan pustaka. Bab ini penulis menguraikan tentang penelitian terdahulu dan kajian pustaka yang relevan. Kerangka teorinya terdiri dari perlindungan hukum terhadap karyawan, keselamatan dan kesehatan kerja dan *maqashid syariah*, agar nantinya dapat dipergunakan sebagai bahan analisis untuk menjelaskan data yang dihasilkan, maka penulis harus menyesuaikan permasalahan yang diteliti.

Bab Ketiga, berupa metode penelitian. Bab ini menguraikan tentang alur dan prosedur penelitian yang terdiri dari pendekatan penelitian, jenis penelitian, penyesuaian judul yang

dipilih, teknik pengumpulan data, teknik analisis data serta menemukan jawaban dalam penelitian yang dilakukan, keabsaahan dan pengecekan data.

Bab Keempat, adalah paparan hasil penelitian dan pembahasan. Di bab ini peneliti membahas dan menganalisis dengan teori yang relevan dengan penelitian tersebut. Bab ini adalah inti dari skripsi. Peneliti menganalisis data yang ditemukan untuk diolah, dalam hal ini tentang pelaksanaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan di PT. ICS Seafood (tinjauan UU No. 13 Tahun 2003 dan maqashid syariah).

Bab Kelima, adalah bab terakhir dalam skripsi ini. Di bab ini peneliti menguraikan kesimpulan dan serangkaian pembahasan pada bab sebelumnya, memberikan saran yang mendukung dan membangun dalam hal upaya untuk melakukan peningkatakn peningkatan ke arah yang lebih baik.

F. Penelitian Terdahulu

Dalam penulisan ini, penulis akan mencoba menelaan buku-buku atau karya tulis lainnya yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja. Adapaun yang berkaitan dengan judul ini antara lain:

1. Penelitian dengan judul *“Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Pabrik Gula Kebonagung Kabupaten Malang”*, yang ditulis oleh Achmad Rizal Nuryadi, mahasiswa Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahlim Malang, 2017. Hasil dari penelitian tersebut adalah dalam praktiknya di lapangan para pekerja masih belum memenuhi SOP perusahaan. Pabrik Gula Kebonagung Kabupaten Malang juga masih belum bisa menciptakan tempat kerja yang aman dan masih belum menjamin kesehatan para pekerja.

Adapun persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama sama membahas tentang perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Sedangkan

perbedaannya adalah penelitian tersebut membahas K3 dalam tinjauan islam atau perspektif islam. Sedangkan penelitian ini membahas mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam persepektif Undang Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan maqashid syariah

2. Nur Rofiah, penelitian dengan judul *“Implementasi Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Proyek Konstruksi Di CV. Mupakat Jaya Teknik (Tinjauan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Dan Mashlahah Mursalah)”*, yang ditulis oleh Nur Rofiah, mahasiswi Fakultas Syariah Unversitas Islam Negeri Maulana Mlik Ibrahim Malang, 2016. Hasil dari penelitian tersebut adalah didalam menjalankan praktik lapangannya tidak semua pekerja memakai alat pelindung diri. Pihak perusahaan CV Mupakat Jaya Teknik juga tidak menerapkan system manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (SMK3) yang memang sifatnya wajib untuk dilaksanakan. CV Mupakat Jaya tersebut belum sepenuhnya menerapkan dan mematuhi peraturan yang sudah tertera dalam perundang undangan.

Adapun persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama sama membahas tentang perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja dan menganut perspektif Undang Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian tersebut membahas K3 dibidang kontruksi dan memakai tinjauan masalah mursalah. Sedangkan penelitian ini membahas mengenai keselamatan dan kesehatan kerja dibidang produksi dan memakai perseptif Maqashid Syariah.

3. Penelitian dengan judul *“Perlindungan Hukum Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Tenaga Kerja Di Perusahaan Tenun PT. Musitex Kabupaten Pekalongan,* yang ditulis oleh Dian Octaviani Sarawati mahasiswi Fakultas Hukum Universitas

Diponegoro, 2007. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengidentifikasi bagaimana persepsi karyawan terhadap pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja didalam perusahaan tersebut, selain membahas tentang bagaimana persepsi karyawan penelitian ini juga membahas manfaat yang dirasakan oleh karyawan tersebut.

Adapun persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini yakni sam sama membahas mengenai keselamatan dan kesehatan kerja. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian tersebut menggunakan metode pendekatan yuridis normatif dengan menganalisa masalah menggunakan prinsip prinsip dan asas asas hukum dan penelitian tersebut hanya meneliti tentang perlindungan hukum saja. Sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis sosiologis yakni dengan melakukan terhadap keadaan nyata masyarakat atau lingkungan masyarakat dan penelitian ini menggunakan perseptif Undang Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Maqashid Syariah.

Dari beberapa studi terdahulu di atas dapat disimpulkan dalam table dibawah ini yaitu sebagai berikut:

No	Nama	Judul	Objek Formil	Objek
	peneliti/Jurusan/Fakultas/PT/Ta hun			Materil

1.	Achmad Rizal Nuryadi, Jurusan Hukum Bisnis Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017	<i>Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Pabrik Gula Kebonagung Kabupaten Malang</i>	Tinjauan hukum islam terhadap pelaksanaan dan kesehatan di bidang produksi	Meninjau dengan hukum islam dan menggunakan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan Kerja
2.	Nur Rofiah, Jurusan Hukum Bisnis, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 206	<i>Implementasi Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Proyek Konstruksi Di CV. Mupakat Jaya Teknik (Tinjauan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Dan</i>	Perlindungan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dibidang konstruksi bangunan	Menggunakan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 dan menggunakan hukum islam yaitu dengan Mashlahah Mursalah sebagai tinjauannya

		<i>Mashlahah Mursalah)</i>		
3.	Dian Octaviani Saraswati, Program Studi Magister Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang, 2007	<i>Perlindungan Hukum Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Tenaga Kerja Di Perusahaan Tenun PT. Musitex Kabupaten Pekalongan</i>	Mengidentifikasi persepsi para karyawan terhadap pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja dalam perusahaan	Penelitian ini menggunakan metode pendekayan yuridis normati dan menggunakan Undang Undang No. 1 tahun 1970 sebagai pedoman

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian, tujuan, sifat Hukum Ketenagakerjaan

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan ialah hukum yang mengatur tentang semua hal yang berhubungan dengan para tenaga kerja yang mencakup pada waktu sebelum masa kerja, selama masa kerja, dan sesudah masa kerja, hukum ketenagakerjaan ini awalnya dikenal dengan istilah perburuhan. Ketentuan yang mengatur hukum ketenagakerjaan ini melewati banyak perubahan dikarenakan menimbulkan banyak protes dari masyarakat yang awalnya ditentukan dengan Undang Undang No. 14 Tahun 1969 mengatur tentang pokok pokok ketentuan Tenaga kerja setelah itu pada tahun 1997 diganti dengan Undang Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Undang Undang Ketenagakerjaan ini mendapatkan protes dari masyarakat diakarenakan adanya masalah jamsostek yang dibangun dengan cara yang menyimpang dengan dana jamsostek setelah Undang Undang No 25 Tahun 1997 terjadi penyimpangan akhirnya digantikan dengan Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁷ Hukum ketenagakerjaan terdiri dari dua kata yakni hukum dan ketenagakerjaan kedua arti merupakan dua konsep hukum. Hukum dapat diartikan sebagai norma hukum yaitu norma yang dibuat oleh pemegang kekuasaan yang mempunyai wewenang. Norma hukum dapat berbentuk norma hukum yang tertulis maupun orma hukum yang tidak tertulis.

⁷ Ashabul Kahfi "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja: jurnal Jurisprudentie, Vol. 3 Tahun 2017

Hukum ketenagakerjaan mempunyai pengertian yang luas, para ahli memiliki sudut pandang yang berbeda hukum ketenagakerjaan awalnya lebih dikenal sebagai hukum perburuhan. Molenaar memberikan batasan pengertian dari *arbeidsrechts* adalah bagian dari hukum yang berlaku pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh anantara buruh dengan penguasa.⁸ Menurut Mr. Mg Levenbach, *arbeidsrechts* adalah sesuatu yang meliputi hukum yang berkaitan dengan hubungan kerja, pekerjaan terseut dilakukan di bawah pimpinan dan dengan kehidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu. Imam Soepomo memberika batasan pengertian hukum perburuhan ini ada yang tertulis maupun tidak tertulis yang berkaitan dengan kejadian yang mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Pengertian hukum perburuhan mengandung tiga unsur, yaitu :

- a. Adanya peraturan
- b. Bekerja pada orang lain
- c. Upah

Peraturan mencakup aturan hukum yang tertulis dan hukum yang tidak tertulis. Hukum yang tertulis yakni meliputi seluruh peraturan perundang undangan berdasarkan jenis dan hierarki Peraturan Perundang Undangan yang ada pada pasal 17 Undang Undang No. 10 Tahun Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang Undangan (Lembaga Negara Tahun 2004 Nomor 53, yang disebut dengan Undang Undang No. 10 Tahun 2004) yaitu :

1. Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

⁸ Taufan Sonny, *Ketenagakerjaan Indonesia*. (Bandung: Penerbit CV. Rasi Terbit). Hal 2

2. Undang Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang
3. Peraturan Pemenrintah
4. Peraturan Presiden
5. Peraturan Daerah.⁹

Bekerja pada orang lain yang dapat diartikan sebagai pekerjaan yang ada di luar hubungan kerja seperti swapekerja, wiraswasta yang mana mereka bekerja di dalam hubungan kerja. Hubungan kerja meliputi mereka yang bekerja kepada negara dan mereka yang bekerja pada orang lain, bekerja pada negara mereka yang disebut pegawai negara atau pegawai pemerintahan dengan menjalankan tugas negara juga berdasarkan surat keputusan pengangkatan pegawai negeri baik pegawai negeri sipil atau ABRI/TNI. Penerimaan upah bagi buruh merupakan konsekuensi buruh yang sudah melakukan pekerjaannya dan upah adalah hak buruh yang sudah melakukan pekerjaannya, upah selain hak untuk pekerja namun juga bentuk kewajiban yang harus diberikan kepada pekerja.¹⁰

Pengertian hukum perburuhan menurut Molenarr dan Iman Soepomo dua duanya mengartikan hukum yang mengatur hubungan antara buruh dengan majikan. Pengertian hukum ketenagakerjaan sendiri ialah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal, hukum keten

Ketenagakerjaan ini mencakup bidang hukum kepegawaian yakni hukum yang mengatur tentang hubungan antara negara dengan atau pegawai nigari dan juga di bidang hukum perburuhan yang mengatur hubungan antara buruh dengan majikan. Sedangkan pengertian tenaga kerja dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaannya baik

⁹ Republik Indonesia, *Undang Undang No. 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Perundang Undangan*

¹⁰ Eko Wahyudi, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta; Sinar Grafika, 2016), hal 10

didalam maupun diluar hubungan kerja guna enghasilkan barang atau jasa untuk mengetahui kebutuhan yang dibutuhkan masyarakat.

2. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan adalah perbuatan perlindungan terhadap tenaga kerja yang dimaksud melindungi disini yakni menjamin hak hak

Dasar pekerja atau buruh juga menyamakan perlakuan tanpa ada diskriminasi atas dasar apapun guna mewujudkan kesejahteraan para pekerja atau buruh dan tak lupa tetap dengan memperhatikan perkembangan kemajuan usaha. Pancasila menjadi landasan idiil pembangunan ketenagakerjaan dan Undang Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjadi landasan konstitusionilnya denagn berlandaskan Pancasila dan Undang Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945 hukum ketenagakerjaan ini dapat mewujudkan manusia dan juga masyarakat inonesia sejahtera, makmur, adil juga mapan dalam hal materil maupun spiritual.

Hukum ketenagakerjaan mempunyai unsur unsur yaitu peraturan yang tertulis dan peraturan yang tidak tertulis seperti peraturan mengenai adanya orang yang bekrja pada orang lain dan adanya balas jasa atau yang disebut upah. Secara yuridis tujuan hukum ketenagakerjaan adalah :

- Memberdayakan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, yang artinya untuk memeberikan kesempatan lapangan kerja bagi tenaga kerja Indonesia pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja ini sangatlah membantu melalui pemberdayaan dan mendayagunaan dihimbau dan diharapkan tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam pembangunan nasional dan tetap menjujung tinngi nilai nilai kemanusiaan

- Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan juga sesuai dengan pembangunan daerah. Artinya pengupayaan pemerataan kesempatan kerja memang harus dilakukan di seluruh penjuru Indonesia dengan itu kita bisa mempersatukan pasar kerja dan juga dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia dengan disesuaikan dengan bakat, minat, dan kemampuannya.
- Memberikan perlindungan kepada setiap tenaga kerja dengan mewujudkan kesjahteraan
- Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.¹¹

Peran hukum ketenagakerjaan yaitu menyamakan dan meratakan keadilan social dan ekonomi terhadap tenaga kerja dan juga mengatur kedepannya yang berkaitan dengan kebutuhan ekonomi tenaga kerja dengan tetap menerapkan gotong royong sebagai ciri khas kepribadian bangsa dan menganut unsur pokok Pancasila.

3. Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan memiliki sifat hukum perdata (privat) dan juga mempunyai sifat publik, bersifat perdata karena kita sebagai manusia memiliki hukum perdata yakni mengatur kepentingan individu atau perorangan yang dalam hal ketenagakerjaan seperti antara tenaga kerja dan pengusaha yang mana mereka mengadakan suatu perjanjian yang disebut dengan perjanjian kerja. Hukum ketenagakerjaan juga mempunyai sifat pidana (public) yang terdapat didalam

¹¹ Sonny Taufan, *Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung; Cv.Rasi Terbit, 2015). Hal 7

ketenagakerjaan ini ketika terjadi perselisihan atau terjadi masalah antara pekerja dan pengusaha, ketika itu memang perlu adanya campur tangan pemerintah yang berupa kebijakan dalam mengatur hubungan kerja dengan membuat peraturan perundang-undangan yang sifatnya memaksa untuk mengatasi kebebasan dalam berkontrak dan dikenakan sanksi jika terjadi pelanggaran adanya sanksi atau aturan hukum didalam setiap undang-undang atau peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.¹²

Kedudukan hukum ketenagakerjaan di bidang hukum perdata yang berperan penting didalam hubungan industrial yakni para pihaknya yaitu buruh dan majikan. Hukum privat yang didasarkan pada pengusaha dan pekerja didalam kedudukan hukum perdata ini pemerintah hanya sebagai pengawas jika dalam pelaksanaan terjadi suatu perselisihan yang memang memerlukan bantuan atau fasilitator pihak pemerintah. Kedudukan hukum ketenagakerjaan di bidang hukum pidana sebagai pentingnya penerapan sanksi hukum bagi pelanggar peraturan perundang-undangan, di dalam hukum pidana terdapat asas legalitas yaitu suatu perbuatan dinyatakan perbuatan yang melanggar hukum apabila perbuatan tersebut sudah dituliskan atau dituangkan dalam undang-undang. Menjatuhkan sanksi juga harus sesuai dengan ada dan tidaknya kesalahan yang dibuktikan dengan adanya hubungan kausal antara perbuatan dengan akibat yang terjadi. Perbuatan sanksi harus dibuat secara demokratis yaitu dengan melalui undang-undang atau peraturan daerah karena dalam proses pembuatan undang-undang atau peraturan daerah ini melibatkan suara atau wakil rakyat yang duduk di DPR atau DPRD.

¹² Dr. Devi Rahayu, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan* (Surabaya; Scopindo Media Pustaka, 2019) hal. 15

Ketenagkerjaan yang berhubungan antara buruh dan majikan sebagai berikut

:

- a. Secara yuridis yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah bebas karena memang prinsip negara Indonesia adalah tidak ada seorangpun boleh diperbudak, diperukur atau diperhambat.
- b. Secara sosiologis adalah sebagai orang yang tidak mempunyai acuan hidup selain mereka yang hanya mengandalkan tenaganya, dan akhirnya mereka bekerja pada orang lain dan majikan yang memang mereka lah menentukan syarat syarat atau kontrak kerja.

Hubungan kerja antara tenaga kerja dan majikan diserahkan pada masih masing kebijakan kedua belah pihak yang bersangkutan, dengan demikian untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dan majikan juga saling memnuhi rasa keadilan social yang merupakan tujuan pokok ketenagakerjaan, maka dari itu terbentuknya peraturan peraturan dan juga tindakan tindakan yang dibuat untuk mencapai tujuan melindungi pihak piihak yang merasa tidak mendapat keadilan.

1. Hubungan Kerja

Ketentuan dalam Pasal 1 angka 15 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 “ Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.” Penjelasan tersebut menyatakan bahwa hbungan kerja ialah hubungan antara buruh dan majikan hubungan tersebut sudah dilakukannya perjanjian kerja, bentuk perjanjiannya yakni pihak buruh mengikatkan dirinya kepada pihak lain (majikan) untuk bekerja dengan

mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar uang.¹³

2. Hubungan Industrial

Hubungan industrial mengupayakan dalam mencari keseimbangan antara kepentingan pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Perusahaan bagi pekerja merupakan tempat mereka bekerja dan untuk mencari sumber penghasilan dan menghidupi diri sendiri dan keluarga dan didalam perusahaan juga bisa menjadi wadah untuk mengesplotasi modal untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar besarnya dan bagi pemerintah kedudukan perusahaan sangatlah penting karena sekecil apapun perusahaan tersebut merupakan bagian dari kekuatan ekonomi yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat pemerintah juga punya peran yang penting dan juga bertanggung jawab atas kelangsungan dan juga keberhasilan setiap perusahaan.

Ketenagakerjaan dijelaskan dalam Pasal 1 angka 16 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan pengertian hubungan industrial adalah suatu hubungan yang terbentuk anatar pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pasal 103 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa hubungan industrial dilaksanakan melalui sarana sebagai berikut :

1. Serikat pekerja atau serikat buruh
2. Organisasi perusahaan

¹³ Dr. Muhammad Sadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Jakarta; Prenadamedia, 2020). Hal 166

3. Lembaga kerjasama bipartit
4. Lembaga kerjasama tripartit
5. Peraturan perusahaan
6. Perjanjian kerjasama
7. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
8. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.¹⁴

B. Perlindungan Hukum

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Adanya hukum didalam masyarakat untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang bertentangan antara satu dengan yang lain, dengan adanya hukum maka harus bisa mengintegrasikannya sehingga tidak terlalu terjadi permasalahan-permasalahan yang ada, pengertian hukum secara terminologi dapat diartikan dari kata gabungan dua definisi, yaitu “perlindungan” dan “hukum” sedangkan menurut KBBI adalah peraturan atau adat yang secara resmi yang dianggap mengikat, yang disahkan atau dikukuhkan oleh penguasa ataupun pemerintah, undang-undang, peraturan, dan sebagainya untuk mengatur pergaulan hidup masyarakat, yang artinya perlindungan hukum ini sebuah upaya untuk melindungi yang dilakukan pemerintah atau yang dilakukan oleh penguasa dengan sejumlah peraturan yang ada.

Perlindungan hukum menurut para ahli yaitu Philipus M Hadjon, perlindungan hukum adalah perlindungan harkat dan perlindungan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum dari

¹⁴ Pasal 103 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaedah yang akan dapat melindungi satu hal dari hal lainnya.

Menurut CST Kansil, perlindungan hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait juga dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam inyeraksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.¹⁵

Menurut Satjito Rahardjo bahwa “perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut”

Menurut Soerjono Soekanto, perlindungan hukum pada dasarnya merupakan perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum. Soekanto juga mengatakan bahwa selain peran penegak hukum, ada hal lain yang memengaruhi proses penegakan hukum dan perlindungannya yaitu sebagai berikut :

1. Faktor undang undang, yaitu peraturan tertulis yang berlaku umum dan dibuat oleh penguasa yang sah.
2. Faktor penegak hukum, yaitu pihak pihak yang terlibat dalam pengakan hukum.
3. Faktor masyarakat, yakni lingkungan tempat hukum berlaku dan diterapkan.

¹⁵ C.S.T Kansil, *Pengantar Hukum Menurut Para Ahli* (Jakarta; Balai Pustaka, 1989). Hal 40

4. Factor kebudayaan, yaitu sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang memang didasarkan pada hidup manusia dalam pergaulan hidup. (hukum online para ahli).

2. Prinsip Perlindungan Hukum

Konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia menjadi sumber prinsip perlindungan hukum karena memang lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mengarah kepada pembatasan-pembatasan dan mewajibkan kepada masyarakat dan pemerintah. Konsep barat memang lebih dominan tentang hak-hak asasi manusia yaitu menekankan eksistensi dan kebebasan yang melekat pada kodrat manusia dan juga statusnya sebagai individu, hak tersebut berada di atas negara dan berada di atas semua organisasi politik dan bersifat mutlak sehingga tidak dapat diganggu gugat.

Indonesia dalam menerapkan prinsip-prinsip perlindungan hukum yang menjadi landasan adalah Pancasila sebagai ideology dan falsafah negara. Prinsip perlindungan hukum di Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan juga martabat manusia yang bersumber pada Pancasila.¹⁶

3. Bentuk Perlindungan Hukum

Menurut Philipus M. Hadjon sarana perlindungan hukum dibagi menjadi dua macam, yaitu :

- a. Sarana Perlindungan Hukum Preventif

¹⁶ Fitri Hidayat, *Perlindungan Hukum Unsur Esensial dalam Suatu Negara Hukum*, <http://fitrihidayat-ub.blogspot.com/2013/07/perlindungan-hukum-unsur-esensial-dalam.html> , diakses tanggal 24 februari 2022

Perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah. Tujuannya adalah mencegah agar tidak terjadi sengketa, perlindungan hukum preventif ini bagi pemerintah sangat besar tindaknya yang juga didasarkan pada kebebasan berdiskusi dan dengan adanya perlindungan hukum preventif ini pemerintah lebih bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi.

b. Sarana Perlindungan Hukum Respresif

Perlindungan hukum respresif ini bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia yang menangani perlindungan hukum. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan juga bersumber dari konsep pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah adalah prinsip negara hukum dan juga mengaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia dan memang pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.¹⁷

4. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan, Hak-hak Normatif Pekerja

1. Perlindungan hukum ketenagakerjaan

¹⁷ Febriana, *Perlindungan Hukum menurut Para Ahli*, <http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>, diakses tanggal 24 februari 2022

Perlindungan kerja bertujuan untuk melindungi pihak-pihak yang bersangkutan, yang dimaksud tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa yang untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau untuk masyarakat, yang disebut dengan pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, sedangkan pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Perlindungan kerja belum sepenuhnya diberlakukan dengan baik dan sesuai juga sering terabaikan perlindungannya seperti perlindungan terhadap pekerja/buruh dan juga menjamin kesamaan dan juga kesempatan selain itu juga memperlakukan dengan baik tanpa adanya diskriminasi sehingga terwujudnya kesejahteraan para pekerja/buruh. Perlindungan tenaga kerja adalah bentuk jaminan wajib bagi setiap pekerja yang bekerja dan tanpa disertai adanya tekanan didalamnya untuk melindungi keselamatan dan kesejahteraan hidupnya selama bekerja.¹⁸

Menurut Imam Soepomo perlindungan hukum bagi pekerja dibagi menjadi tiga macam yaitu :

1. Perlindungan Ekonomis, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha usaha untuk memberikan kepada pekerja yang memang penghasilannya cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari untuk dirinya dan untuk keluarganya, pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena diluar

¹⁸ Dr. Devi Rahayu, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan* (Surabaya; Scopindo Media Pustaka, 2019) hal. 13

kehendaknya. Termasuk dalam perlindungan ekonomis seperti perlindungan upah, jamsostek, dan THR.

2. Perlindungan Sosial, yaitu perlindungan yang punya keterkaitan dengan usaha kemasyarakatan, perlindungan social ini mempunyai tujuan yaitu para karyawan mendapatkan perlindungan hak-hak buruh. Dalam hal ini seorang pelaku usaha harus dan diwajibkan untuk memberikan hak untuk beristirahat dan cuti.
3. Perlindungan Teknis, adalah suatu perlindungan yang berkaitan dengan masalah teknis pekerjaan, dalam hal ini kaitannya dengan bahaya kecelakaan kerja yang ditimbulkan dari peralatan, perlengkapan atau bahan dan produk yang dihasilkan selama bekerja. Perlindungan teknis ini berhubungan langsung dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yaitu perlindungan ketenagakerjaan yang bertujuan meminimalisir adanya resiko dan bahaya yang mungkin terjadi pada suatu perusahaan tertentu, penyebabnya bisa jadi alat atau bahan yang dikerjakan dari suatu hubungan kerja.

Ketiga penjelasan tentang perlindungan tersebut haruslah menjadi pemahaman yang dominan dan harus dilaksanakan dengan baik dan benar oleh para pelaku usaha sebagai penyedia lapangan pekerjaan, dan apabila pelaku usaha melakukan pelanggaran, maka pemerintah harus bersikap tegas dan berperan aktif dalam hal ini baik dari pemerintah tingkat provinsi, pemerintah tingkat kabupaten atau kota untuk dapatnya melaksanakan pengawasan dan pembinaan sesuai dengan undang-undang yang berlaku, selain itu dalam hal ini pemerintah harus menegakkan supremasi hukum melalui alur dan

mekanisme yang sesuai dengan Undang-Undang. Dalam hal ini Undang undang No 13 tahun 2003 telah diatur beberapa pasal untuk memberikan perlindungan kepada para karyawan. Perlindungan tersebut dibentuk dengan harapan hak hak para pekerja sebagai manusia yang memang harus diperlakukan secara manusiawi dan dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisiknya dan mentalnya. UU No. 13 Tahun 2003 menyebutkan ruang lingkup perlindungan kepada para karyawan adalah sebagai berikut :

- a) Perlindungan atas hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pelaku usaha
- b) Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja
- c) Perlindungan khusus
- d) Bagi pekerja atau buruh perempuan
- e) Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.¹⁹

Pasal 5 Undang Undang No 13 Tahun 2003 juga dikatakan memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan juga penghidupan yang layak tanpa ada membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan juga aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk juga memperlakukan dengan perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.

Pasal 6 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga mengatakan bahwa mewajibkan para pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban para

¹⁹ Republik Indonesia, Undang Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

pekerja dan para buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan juga aliran politik.

5. Hak Normatif Karyawan pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

Hak normatif pekerja adalah hak dasar pekerja dalam hubungan pekerjaan dengan pengusaha. Hak tersebut melindungi para pekerja yang telah diatur peraturan perundang-undang yang berlaku. Hak ini memang harus dipenuhi dan diterima oleh setiap pekerja tanpa ada suatu syarat tertentu dan harus dipenuhi oleh pengusaha, tujuannya adalah mereka mendapatkan hak-hak untuk bisa meningkatkan taraf kehidupan seseorang dan juga keluarganya, meskipun kadang kala upah atau imbalan yang diterima pekerja tidak sepenuhnya menompang kebutuhan hidup dan keluarganya tetapi harus tetap mendapatkan hak juga kewajiban untuk melakukan pekerjaan yang sudah diperjanjikan sebelumnya.

1) Hak Normatif Pekerja yang Bersifat Sosial

Menurut Undang-Undang No 3 Tahun 1992 program Jamsostek merupakan program wajib jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan premi atau iuran jaminan kecelakaan, iuran jaminan kematian, dan iuran jaminan pemeliharaan kesehatan ditanggung oleh pengusaha, Undang-Undang No 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek dan Peraturan Pemerintah No 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang dimaksud BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial termasuk jaminan kesehatan tenaga kerja. Pasal 99 sampai 101 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatakan bahwa setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja

selain itu pengusaha wajib untuk menyediakan fasilitas kesejahteraan bagi para pekerjanya.²⁰

Jaminan sosial tenaga kerja adalah program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial sebagai program publik memberikan hak dan juga membebani kewajiban yang berdasarkan pada Undang Undang No 2 Tahun 1992 , yang berupa santunan tunai dan juga pelayanan medis, kewajiban peserta adalah mematuhi dan tertib administrasi dan juga membayar iuran.

Jamsostek memiliki dua aspek yang penting yaitu yang pertama memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta anggota keluarganya, yang kedua merupakan penghargaan kepada pekerja atau buruh yang telah menyumbangkan tenaga dan juga pikirannya kepada perusahaan tempat mereka pekerja. Jaminan sosial tenaga kerja yakni meliputi :

- Jaminan kecelakaan kerja
- Jaminan kematian
- Jaminan hari tua
- Jaminan pemeliharaan kesehatan

1. Jaminan Kecelakaan Kerja

Dalam pasal 1 (6) UU No. 2 tahun 1992 tentang Perasuransian. Dalam pasal tersebut menyebutkan kecelakaan yang berhubungan dengan

²⁰ Soedarjadi, *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha* (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2009) hal 35

hubungan kerja, kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan kerja, berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan biasa yang biasa dilalui.

Jaminan asuransi bagi kecelakaan kerja yang diberikan pada pekerja sebagai suatu musibah kecelakaan kerja mendapat pengganti biaya diantaranya:

- a. Biaya pertolongan pertama ketika kecelakaan seperti biaya pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja ke rumah sakit atau kerumahnya.
- b. Biaya pemeriksaan, pengobatan, atau perawatan selama di rumah sakit, termasuk rawat jalan
- c. Biaya rehabilitasi berupa alat bantu atau alat ganti diperuntukkan kepada tenaga kerja yang anggota badannya hilang atau sudah tidak berfungsi akibat kecelakaan yang menimpanya.
- d. Santunan berupa uang, meliputi :
 - a) Santunan sementara tidak mampu bekerja
 - b) Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya
 - c) Santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental
 - d) Santunan kematian.²¹

2. Jaminan Hari Tua

Jaminan Hari Tua (JHT) dapat dipenuhi atau dibayarkan kepada para pekerja secara sekaligus atau berskala atau sebagian dan berkala

²¹ Feline, *Kajian Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Hak Hak Normatif Pekerja Menurut Undang Undang No. 13 Tahun 2003*, Vol. 3 Oktober 2015

berdasarkan pilihan pekerja yang bersangkutan, dengan mempertimbangkan aspek :

- a) Usia mencapai 55 tahun
- b) Cacat total dengan sudah ditetapkan oleh dokter, meskipun usia bekum mencapai 55 tahun
- c) Pindah Kewarganegaraan
- d) Meninggal dunia
- e) Tidak bekerja.

Jaminan sosial mempunyai tujuan untuk memberikan kehidupan yang layak dan mempertahankan derajat hidup bagi para pekerja atau keturunannya yang diberikan setelah para pekerja memasuki usia pensiun, cacat permanen yang sudah ditetapkan dokter, dan atau meninggal dunia.

3. Jaminan Kematian

Tenaga kerja mendapat jaminan kematian, yaitu :

- a) Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas jaminan kematian
- b) Jaminan kematian sebagaimana meliputi:
 - a) Biaya pemakaman
 - b) Santunan berupa uang.

2) Pemenuhsn Hak Normatif Pekerja yang Bersifat Ekonomis

Pasal 50 Undang Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja

antara pengusaha dan pekerja, bentuk perjanjian kerja ini dalam bentuk secara tertulis atau lisan. Pasal 1 angka 14 Undang Undang No 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja (karyawan) dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat syarat kerja, hak dan juga kewajiban para pihak. Jika terjadi perjanjian kerja yang sudah dibuat oleh para pihak pihak tidak memenuhi dua syarat awal sahanya (perjanjian kerja) maka tidak ada kesepakatan dan ada pihak yang tidak cakap untuk bertindak maka perjanjian kerja dapat dibatalkan, dan apabila perjanjian kerja dibuat tidak memenuhi dua syarat yaitu objek tidak jelas dan tidak memenuhi ketentuan maka perjanjiannya batal demi hukum.²²

C. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

1. Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja adalah sarana untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja, cacat hingga kematian yang disebabkan oleh kecelakaan kerja. Kecelakaan memang sangat merugikan secara tidak langsung yaitu terjadi kerusakan seperti mesin dan peralatan kerja, terhentinya proses produksi untuk jangka waktu yang bisa cukup lama, kerusakan yang terjadi pada lingkungan kerja. Keselamatan kerja bisa terjadi di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air dan juga di udara. Kecelakaan kerja juga terjadi di berbagai tempat kerja dan diberbagai

²² Feline, *Kajian Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Hak Hak Normatif Pekerja Menurut Undang Undang No. 13 Tahun 2003*, Vol. 3 Oktober 2015

kegiatan ekonomi, seperti pertanian, industry, pertambangan, perhubungan, pekerjaan umum, jasa dan lain sebagainya.²³

Pasal 27 UUD 1945 menyebutkan equality before the law yakni semua orang kedudukannya sama terhadap hukum (pasal 27 ayat 1) jadi didalam perusahaan kedudukan pengusaha dan pekerja itu sama dan juga disebutkan dalam pasal 2 bahwa tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi manusia pada Undang Undang No 13 tahun 2003 pada pasal 86 ayat 1 dikatakan bahwa pekerja punya hak untuk memperoleh perlindungan kerja seperti :

- Mendapatkan APD (pilihan terakhir, sesudah bagaimana cara perusahaan meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja)
- Medical cek up minimal 6 bulan sekali
- Ikut serta dalam BPJS ketenagakerjaan
- Mengetahui SMK3 seperti jalur evakuasi, titik kumpul dan lain sebagainya.²⁴

Keselamatan dan kesehatan kerja memang sangat berperan dalam perekonomian terlebih didalam perindustrian, pertambangan, pekerjaan umum seperti mencegah atau mengurangi kecelakaan, kebakaran, peledakan dan penyakit akibat kerja, mengamankan mesin, instalasi, pesawat, alat kerja, bahan baku dan bahan hasil produksi, kemudian dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja bisa menciptakan lingkungan dan tempat kerja yang nyaman aman dan juga sehat.

²³ Suma'mur P.K, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan* (Jakarta; CV Haji Masagung 1981) hal 4

²⁴ Undang Undang No 13 tahun 2003 pasal 86 ayat 1

2. Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja adalah usaha yang dilakukan untuk menjaga mempertahankan serta meningkatkan kesehatannya baik fisik maupun mental serta kesejahteraan sosial bagi seluruh pekerja. Kesehatan juga jadi sumber daya bagi kehidupan sehari-hari, dikatakan dalam pasal 1 Undang-Undang No 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan, kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa dan sosial yang membuat setiap orang hidup produktif secara sosial dan hidup dengan ekonomis. Kesehatan kerja mempunyai upaya untuk mencapai tujuan yaitu:

- a) Peningkatan dan pemeliharaan harkat dan derajat Kesehatan pekerja serta kapasitas pekerjaannya.
- b) Menciptakan suasana yang kondusif bagi keselamatan dan Kesehatan kerja serta lingkungan kerja yang mendukung
- c) Terbentuknya organisasi pekerjaan serta budaya kerja (corporate culture) yang mendukung kearah keselamatan dan Kesehatan kerja.

Dalam hal ini pengawasan kesehatan kerja dilaksanakan oleh :

- a) Karyawan pengawas keselamatan dan kesehatan kerja
- b) Staf ahli keselamatan kerja
- c) Pengawas ketenagakerjaan terpadu.²⁵

3. Penyakit Akibat Kerja

Penyakit akibat kerja adalah penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dan disebabkan oleh lingkungan kerja. Gangguan kesehatan jasmani dan rohani disebabkan karena aktivitas kerja atau kondisi yang berhubungan dengan

²⁵ Fitria Ciptaningsih, *Evaluasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Di Perusahaan Industri Baja* (Jurnal Kesehatan Masyarakat; Vol. 2 April 2014)

pekerjaan. Faktor risiko yang dapat menyebabkan terjadi penyakit akibat kerja yaitu sebagai berikut:

1. Golongan Kimia

- a. Debu dapat mengakibatkan pneumoconiosis
- b. Uap dapat mengakibatkan metal fume fever, dan keracunan
- c. Gas dapat mengakibatkan keracunan CO dan H₂S

2. Golongan Fisik

- a. Kebisingan dapat mengakibatkan gangguan pada pendengaran
- b. Radiasi (sinar radio aktif) menyebabkan kelaianan darah dan kelainan kulit
- c. Suhu udara yang tinggi dapat menyebabkan heat stroke, heat cramps, suhu udara yang rendah juga menyebabkan frostbite, trenchfoot atau hypothermia
- d. Tekanan udara yang tinggi menyebabkan caisson disease
- e. Asma akibat kerja disebabkan oleh penyebab sensitisasi dan juga zat perangsang yang dikenal berada dalam proses pekerjaan.

3. Golongan Mental

Dapat disebabkan oleh hubungan kerja yang terjalin dengan tidak baik atau juga bisa karena keadaan pekerjaan yang berjalan dengan begitu saja dapat menyebabkan kebosanan dan berdampak pada mental para pekerja.²⁶

²⁶ Liza Salawati, *Penyakit Akibat Kerja dan Pencegahan* (Jurnal Kedokteran SyiahKuala; Vol 15, No 2 2015)

4. Definisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Definisi dasar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yaitu melindungi keselamatan dan kesehatan para pekerja dalam menjalankan pekerjaannya, dengan upaya pengendalian semua bentuk dan hal hal yang berpotensi mengakibatkan bahaya yang ada di lingkungan kerja. Apabila sudah diterapkan dan dijalankan dengan baik maka sangat berpengaruh dengan kontribusi terciptanya kondisi lingkungan kerja yang aman, sehat, dan mempengaruhi proses produksi akan menjadi lancar.

International Association of Safety Professional, ada berbagai definisi yaitu:

1. Keselamatan adalah menjadi tanggung jawab moral, K3 menjadi tanggung jawab moral untuk menjaga keselamatan antara sesama manusia, safety menyangkut tanggung jawab etik atau moral yaitu selaku pengusaha atau majikan terhadap pekerjaannya, masyarakat juga terhadap lingkungannya.
2. Keselamatan adalah budaya begitu pula dengan K3 bukan hanya sekedar program yang dijalankan oleh perusahaan demi mendapatkan penghargaan dan sertifikat, selain itu yang harus ditekankan adalah K3 harus menjadi cerminan dari budaya dalam organisasi. Kekompakan dan komitmen dalam perusahaan sangat diperkukan untuk menciptakan budaya keselamatan, semua orang dalam organisasi harus memiliki tanggung jawab dan akuntabilitas untuk mencegah kerugian dan juga kecelakaan.
3. K3 menjadi cerminan kondisi ketenagakerjaan, karena memang tempat kerja memerlukan keamanan dan juga lingkungan yang sehat, apabila kinerja K3 baik, maka dapat dipasyikan bahwa kondisi dalam

ketenagakerjaan yang ada didalam perusahaan tersebut berjalan dengan baik.

K3 mempunyai beberapa bentuk insiden yaitu dibagi dua :

1. Kecelakaan (sudah mengalami cedera, atau sudah terkena penyakit, atau bahkan sampai meninggal)
2. Hampir celaka (sudah terjadi kecelakaan namun tidak sampai terjadi cedera atau bahkan kematian).²⁷

Bahaya memang perlu dilakukannya pengendalian risiko dalam K3 dengan melakukan pengendalian tersebut melalui beberapa tingkatan atau yang disebut dengan hierarki yang harus dilalui. Risiko bahaya yang sudah melalui pengidentifikasian dan juga penilaian memerlukan langkah pengendalian dalam menurunkan tingkat bahaya dimulai dari tingkat yang paling utama sampai ke titik yang paling aman, berikut adalah urutan hierarki pengendalian risiko K3:

1. Eliminasi

Eliminasi yakni dengan pengendalian risiko K3 untuk menghilangkan suatu bahaya. Eliminasi ini adalah bentuk tertinggi dalam pengendalian risiko dalam K3 karena jika bentuk bahaya sudah dieliminasi atau dihilangkan maka akan mengurangi atau sangat kecil bentuk risiko yang akan menimpa para pekerja.

2. Substitusi

²⁷ Febyana Pangkey, *Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) Pada Proyek Kontruksi Di Indonesia (studi kasus: Pembangunan Jembatan Dr. Ir. Soekarno-Manado* (Jurnal Ilmiah Media Engineering; Vol. 2, No. 2, Juli 2012)

Substitusi bentuk metode yang untuk mengganti suatu alat atau mesin yang memang mempunyai potensi bahaya dan digantikan dengan alat atau mesin yang tidak berpotensi mempunyai bahaya. Substitusi ini dilakukan apabila proses eliminasi sudah tidak bisa dilakukan.

3. Engineering control (perancangan)

Engineering control pengendaliannya berfokus pada merekayasa suatu alat atau bahan agar dapat mengendalikan bahayanya. Engineering control ini sering terhambat karena masalah biaya yang tidak cukup untuk mengganti mesin atau alat, maka dari itu dilakukan proses rekayasa engineering atau memodifikasi mesin agar tidak berpotensi memunculkan bahaya. Engineering control ini dilakukan apabila proses substitusi tidak bisa dilakukan.

4. Administrasi

Administrasi ini adalah proses non teknis seperti pembuatan prosedur kerja, pembuatan aturan kerja, pelatihan kerja, penempatan tanda bahaya, penentuan label, pemasangan rambu dan juga poster, penentuan durasi kerja dengan tujuan menghilangkan bahaya. Administrasi ini dilakukan apabila proses engineering control tidak bisa dilakukan.

5. APD (Alat Pelindung Diri)

APD termasuk hierarki pengendalian risiko yang paling terakhir dalam K3, bentuk pengendalian risiko ini banyak digunakan karena memang sederhana, namun perlindungan yang diberikan oleh APD ini tidak sebaik hierarki hierarki yang diatas karena APD tidak menghilangkan sumber

bahaya sehingga perlindungan APD tergantung dengan individu masing masing atau pekerja yang memakai APD.²⁸

5. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Tujuan dengan pemberlakuan perlindungan K3 yang tercantum di dalam Undang Undang No 13 Tahun tentang Ketenagakerjaan, tujuan K3 ada tujuan umum dan tujuan khusus, tujuan umum dari K3 yaitu :

- a. Perlindungan terhadap tenaga kerja yang berada ditempat kerja agar selalu terjamin keselamatan dan kesehatannya sehingga dapat diwujudkan peningkatan dan produktivitas kerja.
- b. Perlindungan setiap orang lainnya yang berada ditempat kerja agar selalu dalam keadaan selamat dan sehat
- c. Perlindungan terhadap bahan dan peralatan produksi agar dapat dipakai dan digunakan secara aman dan efisien

Sedangkan tujuan khususnya yaitu :

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan, kebakaran, peledakan dan penyakit akibat kerja
- b. Mengamankan mesin, instalasi, pesawat, alat kerja, bahan baku dan bahan hasil produksi
- c. Menciptakan lingkungan dan tempat kerja yang aman, nyaman, sehat dan penyesuaian antara pekerja dengan manusia atau manusia dengan pekerja.²⁹

²⁸ <https://www.ruanghse.com/2021/02/hierarki-pengendalian-risiko-k3-ini.html> (diakses pada 25 februari 2022)

²⁹ Republik Indonesia, Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

D. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Salah satu cara pencegahan kecelakaan kerja yakni dengan melakukan Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Penerapan SMK3 diatur didalam Undang Undang No. 13 Tahun 2003 pasal 87 ayat 1 tentang ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa “Setiap perusahaan wajib menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang terintegrasi dengan system manajemen perusahaan. SMK3 juga diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 Pasal 5 ayat 2 yang berisi “Setiap perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja sebanyak 100 orang atau lebih dan mempunyai tingkat potensi bahaya tinggi wajib menerapkan SMK3 di perusahaannya.³⁰

Prinsip dasar sistem manajemen K3 terdiri dari beberapa prinsip yaitu:

1. Komitmen, yakni keinginan dan pernyataan tertulis pengusaha atau pengurus dalam pelaksanaan K3, ada 3 hal yang harus diperhatikan yaitu kepemimpinan, komitmen, tujuan awal K3 dan kebijakan K3
2. Perencanaan K3, yaitu perencanaan untuk mencapai keberhasilan penerapan SMK3 dengan sasaran yang jelas dan juga dapat diukur.
3. Implementasi/Penerapan, hal hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam implementasi penerapan ini adalah:
 - Adanya jaminan kemampuan
 - Kegiatan pendukung
 - Identifikasi sumber bahaya, penilaian dan juga pengendalian resiko
4. Pengukuran/ Evaluasi, sangat berpengaruh dan berguna untuk mengetahui keberhasilan penerapan SMK3, melakukan identifikasi

³⁰ Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro* (Bandung; Bumi Aksara 2012) hal 154

tindakan perbaikan, mengukur memantau dan juga mengevaluasi kinerja SMK3

5. Peninjauan Ulang dan Perbaikan, bertujuan untuk meningkatkan efektivitas keselamatan dan juga kesehatan kerja. Peninjauan ulang dan perbaikan ini yang perlu diperhatikan dan di tinjau ulang yaitu:

- Evaluasi terhadap penerapan kebijakan K3
- Tujuan, sasaran dan kinerja K3
- Evaluasi efektivitas penerapan SMK3
- Kebutuhan untuk mengubah SMK3

Penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang harus diterapkan pada suatu perusahaan tertentu adalah :

- 1) Memiliki karyawan/pekerja dengan jumlah seratus orang atau lebih serta memiliki potensi bahaya kerja yang ditimbulkan pada proses bahan produksi yang nantinya dapat mengakibatkan kecelakaan kerja
- 2) Tidak bergantung jumlah pekerja/buruh, tetapi berpotensi bahaya yang ditimbulkan dan disebabkan oleh proses bahan produksi yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja.³¹

Kecelakaan kerja disini adalah kebakaran, peledakan, pencemaran dan penyakit akibat kerja, yang harus dilakukan oleh perusahaan yaitu:

- 1) Menetapkan dan menerapkan kebijakan keselamatan dan Kesehatan kerja serta juga terjalin sebuah komitmen terhadap penerapan SMK3

³¹ Fitria Ciptaningsih, *Evaluasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Di Perusahaan Industri Baja* (Jurnal Kesehatan Masyarakat; Vol. 2 April 2014)

- 2) Adanya perencanaan kebijakan dari perusahaan, agar tujuan dan sasaran penerapan Keselamatan dan Kesehatan kerja dapat berjalan dengan baik.
- 3) Menerapkan kebijaksanaan keselamatan dan Kesehatan kerja secara totalitas, efektif dan efisien untuk mengembangkan kemampuan dan mekanisme serta prosedur pendukung yang diperlukan mencapai kebijakan, tujuan dan sasaran K3.
- 4) Pengawasan, dan evaluasi yang terukur, untuk melaksanakan pembinaan dan evaluasi kerja keselamatan dan kesehatan kerja serta melakukan tindakan perbaikan dan preventif.
- 5) Meninjau secara berkala dan berkelanjutan untuk meningkatkan pelaksanaan SMK3 secara berkeseluruhan dengan harapan peningkatan kinerja K3.³²

E. Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dalam Islam

Sebagai hamba Allah SWT yang dianjurkan untuk bekerja dan mencari nafkah, islam juga menganjurkan kita untuk bekerja dengan niat hanya karena Allah. Selaras dengan firman Allah SWT yang terkandung dalam ayat Al-Quran surah At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

³² Delly Safira Hedaputri "Kajian Literatur: Hubungan Tingkat Pengetahuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan Kejadian Kecelakaan Kerja" (Jurnal Community Medicine and Public Health of Indonesia Journal; Vol. 1 No 3 Februari 2021)

”Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan RasulNya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakanNya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”³³”

Bekerja bukan hanya sekedar untuk mendapat materi didalam islam diajarkan bagaimana bekerja sesuai dengan syariat islam sebagai upaya untuk mewujudkan firman Allah sebagai bagian dari keimanan, dengan bekerja manusia lebih bisa beraktivitas dengan mulia. Islam juga mewajibkan para lelaki bekerja bagi laki laki yang mampu bekerja

Hamba Allah SWT yang bekerja memang atas dasar niat karena Allah mencukupi menafkahi keluarganya dengan harta yang halal dikatakan dalam islam sebagai mujahid (pejuang) di jalan Allah, Allah juga menempatkan mereka sebagai syahid apabila mereka meninggal saat bekerja mencari nafkah untuk keluarganya., selaras dengan Sabda Rasulullah SAW yang artinya:

Dari Abu Hurairah, ia berkata: “Pada saat kami bersama Rasulullah SAW, tiba tiba muncul di hadapan kami, seorang pemuda dari lembah. Ketika kami terfokus kepadanya, kami berkata, “Semoga pemuda itu menjadikan kerajinannya, kepemudaannya, dan kekuatannya di jalan Allah.” Rasulullah mendengar ucapan kami, lalu beliau bersabda :

“Apakah yang dinilai syahid hanya orang yang wafat di medan perang? Barang siapa yang bekerja untuk keluarganya maka ia di jalan Allah, barang siapa bekerja hanya untuk memperbanyak harta maka dia di jalan syaitan”

³³ (QS At-Taubah : 105)

Islam dalam ketenagakerjaan mengandung konsep upah mengupah yakni antara pekerja dan pengusaha hubungan ijarah ini menempatkan pekerja sebagai mitra kerja, sehingga pengusaha wajib memperlakukan pekerjaannya sebagaimana memperlakukan dirinya sendiri. Pekerja tidak boleh diberikan pekerjaan diluar batas kemampuannya, didalam islam juga menerapkan saling menghargai dan tidak saling mendzolimi, sejalan dengan firman Allah SWT surat Al-Isra' ayat 70 :

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ
عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

"Dan sungguh Kami telah memuliakan anak cucu Adam, dan Kami angkat mereka di darat dan di laut, dan Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka di atas banyak makhluk yang Kami ciptakan dengan kelebihan yang sempurna".³⁴

Dalam konteks bekerja memang harus menghindari dari berbuat dzolim antara sesama, lingkungan kerja dan kehidupan sosial dalam islam menerapkan hubungan kemanusiaan yaitu adanya ketentraman dan kedamaian dalam kehidupan bekerja, adanya pengakuan terhadap kinerja dan juga memberikan tindakan korektif yang tepat bagi karyawan yang memang belum mampu membrikan kinerja terbaik, adanya keyakinan terhadap tujuan dan tanggung jawab, dan tidak adanya perbuatan dzolim. Kesejahteraan karyawn dalam lingkungan kerja, yakni antara lain dengan adanya pemenuhan kebutuha hidup secara wajar, adanya solidaritas sosial seperti keselamatan dan kesehatan kerja, adanya pengembangan dan pelatihan.

³⁴ (QS. Al-Isra' : 70)

Islam selain memperhatikan bagaimana saling menghargai antara rekan kerja atau antara atasan dan pegawai, di dalam islam juga mengatur dan memperhatikan tentang kondisi kesehatan, sejalan dengan hadist yang berbunyi:

Sebagai muslim yang modern, kesehatan memang sudah menjadi urusan publik dengan itu kesehatan ini sudah terkait dengan kebijakan negara, negara telah menerapkan kaidah-kaidah islam melalui kebijakan ekonomi dan politik yang mengatakan bahwa:

1. Secara individu manusia harus terpenuhi berbagai macam kebutuhannya.
2. Kebutuhan yang harus dipenuhi manusia secara menyeluruh adalah kebutuhan pokok/primer.
3. Setiap orang berhak untuk diberlakukan yang sama, terutama dalam hal mencari mencari rezeki.
4. Dalam berinteraksi antar individu di tengah-tengah kehidupan bermasyarakat hendaklah menjunjung tinggi nilai-nilai luhur sebagai muslim dan muslimah.

Kebutuhan manusia terbagi menjadi dua yaitu, kebutuhan dasar individu meliputi sandang, pangan, dan papan. Kedua, kebutuhan dasar seluruh masyarakat yakni keamanan, kesehatan dan juga pendidikan. Kesehatan dan Keselamatan sendiri mempunyai dua subjek yaitu kesehatan dan keselamatan, dengan kesehatan kerja merupakan upaya agar memperoleh kondisi kesehatan yang maksimal dengan itu para pekerja bisa melakukan kerja secara optimal. Setiap Negara mempunyai tanggung jawab untuk memenuhi setiap kebutuhan kesehatan masyarakat.

Keselamatan kerja terkait belum bisa dipastikan sebelumnya, namun bisa diupayakan dan pencegahan, pelaksanaan pencegahan ini menjadi tanggung jawab setiap perusahaan yang mempekerjakan karyawan sesuai dengan SOP

(Standart Operasi Perusahaan) yang telah diatur oleh setiap pelaku usaha. Selaras dengan kaidah ushul fiqh yakni :

“Menolak kerusakan, didahulukan atas menarik keselamatan”

F. Tinjauan Maqashid Syariah

1. Pengertian Maqashid Syariah

Pengertian Maqashid Syariah adalah memahami makna makna, hikmah dan tujuan terkait hal hal yang melatar belakangi dari terbentuknya sebuah hukum. Maqashid mempunyai pengertian tujuan, maksud, objektif prinsip, tujuan dan juga niat. Syariah adalah hukum hukum Allah yang memang diperuntukkan kepada manusia yang mengandung kebijaksanaan dan kesejahteraan dalam kehidupan dunia akhirat, syariah juga mengandung arti jalan menuju sumber air atau sumber pokok kehidupan. Syariahnya asalannya memang dari hukum hukum Allah, baik ketetapan dari Allah atau yang ditetapkan oleh Nabi SAW sebagai rujukan atau penjelasan atas hukum yang ditetapkan Allah.

Menurut pendapat Imam al-Haramain al-Juwaini membagi tujuan tsyri' menjadi lima tingkatan yaitu, dharuriyat (kenisnaan), al hajjah ammaht (kebutuhan public), mukramat (moral dan al-mandubat (anjuran anjuran). Beliau mengatakan bahwa maqashid dari hukum islam sendiri adalah al-ishmah (kemaksuman atau penjagaan keimanan, jiwa, akal, keluarga dan juga harta.

Menurut Imam Ghazali, Maqashid Syariah adalah bentuk oengabdian dengan menolak segala bentuk madharat dan menarik manfaat, dan dikenal

dengan kaidah mendapatkan kebaikan dan menolak kerusakan. Pemikiran Imam Al-Ghazali membagi maslahat menjadi lima bagian, yaitu:

- 1) Hifdz ad-Din (menjaga agama) diwajibkan berperang dan berjihad jika ditunjukkan untuk para musuh atau tujuan
- 2) Hifdz an-Nafs (menjaga jiwa) diwajibkan diantaranya dengan menjaga kemuliaan dan jiwa kebebasan
- 3) Hifdz al-aql (menjaga akal) diharamkan semua benda yang menyebabkan mabuk seperti alkohol narkoba dan lain sebagainya
- 4) Hifdz al-Maal (menjaga harta) diharamkannya riba dan suap menyuap atau memakan harta orang lain
- 5) Hifdz an-nasl (menjaga keturunan) diharamkan zina dan juga menuduh orang berbuat zina.³⁵

Menurut Ibn Asyur, Maqashid disebutkan dalam al-Quran bahwa Allah SWT yang sebagai pembuat hukum mustahil jika menurunkan syariat kepada manusia tanpa disertai dengan tujuan dan juga hikmah hikmah. Ibn Asyur membagi dua macam yaitu maqashid syariah bersifat umum dan khusus, maqashid syariah yang bersifat umum adalah makna makna dan hikmah hikmah yang diperhatikan syar'i dan dalam semua ketentuan syariah. Maqashid syariah khusus adalah hal hal yang dikehendaki Allah untuk merealisasikan tujuan manusia yang bermanfaat dan untuk memelihara kemaslahatan umum.

Ruang lingkup yang dipelihara dalam penetapan hukum ialah maslahat yang dibagi:

³⁵ Safriadi, *Kontribusi ibn Asyur dalam kajian Maqashid Syariah*, (Jurnal Ilmiah Islam Futura, Vol No. XIII, 2014), hal. 81

1. Memelihara agama atau keberagaman

Pemilik semesta yaitu Allah SWT yang menciptakan segala sesuatu, penjaga dan juga pengatur kehidupan manusia dan kita sebagai manusia harus mempercayai hal tersebut, peran agama dalam kehidupan sangat penting oleh karena itu sudah seyogyanya kita menjaga dan memelihara dengan mewujudkannya dan menambahkan kualitas akan keberadaannya. Aktifitas atau kegiatan yang mengarah kepada terwujudnya atau mengakibatkan bertambahnya kualitas agama pada diri seseorang disebut maslahat. Sesuai dengan firman Allah SWT pada surat al-hujurat ayat 15 :

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ الَّذِينَ آمَنُوا بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ ثُمَّ لَمْ يَرْتَابُوا وَجَاهَدُوا بِأَمْوَالِهِمْ
وَأَنْفُسِهِمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ ۚ أُولَٰئِكَ هُمُ الصَّادِقُونَ

*“Sesungguhnya orang-orang yang beriman itu hanyalah orang-orang yang percaya (beriman) kepada Allah dan RasulNya, kemudian mereka tidak ragu-ragu dan mereka berjuang (berjihad) dengan harta dan jiwa mereka pada jalan Allah”.*³⁶

2. Memelihara jiwa atau diri dan kehidupan

Manusia harus memelihara jiwa dan meningkatkan kualitas jiwanya dengan melakukan aktifitas yang bermanfaat dan semakin mendekatkan diri kepada Allah SWT, sebagai manusia tidak seharusnya untuk merusak diri sendiri atau orang lain seperti dengan menjatuhkan diri sendiri maupun

³⁶ (QS. Al-Hujurat : 15)

orang lain. Firman Allah yang memerintahkan untuk memelihara jiwa dan kehidupan yaitu ada dalam surat at-tahrim ayat 6 yang berbunyi:

أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ عَلَيْهَا
مَلَائِكَةٌ غِلَظٌ شِدَادٌ لَا يَعْصُونَ اللَّهَ مَا أَمَرَهُمْ وَيَفْعَلُونَ مَا يُؤْمَرُونَ

“Hai orang-orang yang beriman, peliharalah dirimu dan keluargamu dari api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu; penjaganya malaikat-malaikat yang kasar, keras, dan tidak mendurhakai Allah terhadap apa yang diperintahkan-Nya kepada mereka dan selalu mengerjakan apa yang diperintahkan.”³⁷

Al quran juga memerintahkan kepada kita untuk tidak merusak diri sendiri maupun orang lain, yang termaktub dalam surat al-baqarah ayat 195 yang berbunyi:

وَأَنْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ
يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

“Dan infakkanlah (hartamu) di jalan Allah, dan janganlah kamu jatuhkan (diri sendiri) ke dalam kebinasaan dengan tangan sendiri, dan berbuatbaiklah. Sungguh, Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik.”³⁸

³⁷ (QS. At-Tahrim : 6)

³⁸ (QS. Al-Baqarah : 195)

3. Memelihara akal

Akal menjadi hal yang sangat penting bagi manusia, akal juga yang membedakan manusia dengan ciptaan Allah yang lainnya. Maka dari itu kita harus menjaga akal dengan meningkatkan kualitas seperti menuntut ilmu dan terus belajar agar menjadi lebih baik. Selaras dengan firman Allah SWT yang menganjurkan setiap manusia untuk menimba ilmu pengetahuan, hal ini tertuang dalam surat al-mujadalah ayat 11 :

أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ
وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ
دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

*"Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu
"Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis," lapangkanlah,
niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan,
"Berdirilah," (kamu) berdirilah. Allah niscaya akan mengangkat
orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi
ilmu beberapa derajat. Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu
kerjakan. Berilah kelapangan di dalam majelis majelis, maka
lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu".³⁹*

Allah juga melarang manusia untuk tidak melakukan kerusakan terhadap akal yang akan menyebabkan menurunnya fungsi akal, seperti meminum minuman yang memabukkan, dijelaskan dalam al-quran surat al-maidah ayat 90 :

³⁹ (QS. Al-Mujadalah : 11)

أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِنَّمَا الْخَمْرُ وَالْمَيْسِرُ وَالْأَنْصَابُ وَالْأَزْلَامُ رِجْسٌ مِّنْ عَمَلِ
الشَّيْطَانِ فَاجْتَنِبُوهُ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

“Wahai orang-orang yang beriman. Sesungguhnya minuman keras, berjudi, (berkorban untuk) berhala, dan mengundi nasib dengan anak panah, adalah perbuatan keji dan termasuk perbuatan setan. Maka jauhilah (perbuatan-perbuatan) itu agar kamu beruntung.”⁴⁰

4. Memelihara keturunan

Memiliki keturunan adalah keinginan hampir semua manusia, keturunan yakni generasi atau yang disebut insting bagi seluruh makhluk hidup serta dengan anak keturunannya itu dapat melanjutkan kehidupan manusia secara berkelanjutan. Memelihara keturunan yang dimaksud disini adalah melanjutkan menghasilkan keturunan manusia dalam suatu keluarga, yang dimaksud keluarga disini adalah keluarga yang memang dihasilkan lewat jalur yang sah yakni jalur perkawinan.

5. Memelihara harta

Manusia pasti memerlukan harta di setiap kehidupannya manusia juga sangat membutuhkan karena jika hidup tanpa harta maka tidak bisa memenuhi kebutuhan sehari-hari. Maka dari itu Allah menyuruh kita untuk memelihara harta.

Maqashid syariah mempunyai tiga kepentingan yaitu :

⁴⁰ (QS. Al-Maidah : 90)

1. **Dharuriyat**, yaitu masalahat yang bersifat utama, primer, atau pokok dan kehidupan manusia bergantung kepada dharuriyat ini mulai dari aspek dunia dan agama. Masalahat dharuriyah ini adalah tingkatan tertinggi, masalahat dharuriyat ini menjadi sisi pengaktualan atau perwujudannya. Contoh dalam memelihara jiwa dengan mengimplementasikannya dengan menjaga jiwa dan melestarikan jiwanya dengan tidak merusak jiwa sedniri atau orang lain.
2. **Hajiyat**, masalahat yang bersifat sekunder, yaitu yang memang dibutuhkan oleh manusia untuk mempermudah dalam kehidupan dan menghilangkan kesulitan, namun jika tidak diwujudkan akan terjadi kesulitan yang tidak sampai merusak kehidupan
3. **Tahsiniyat**, masalahat yang mengandung adanya tuntutan moral (muru'ah) hal tersebut dimaksudkan untuk kebaikan dan kemuliaan. Jika tidak tewujud maka juga tidak sampai merusak atau menyusahkan kehidupan manusia, masalahat ini dibutuhkan sebagai pemenuhan kebutuhan tersier dalam peningkatan kualitas kehidupan manusia.⁴¹

b. Tujuan maqashid syariah

Al-Syathbi berpendapat tentang tujuan maqashid syariah yang secara umum dibagi menjadi dua macam yaitu :

- a. Mendatangkan manfaat kepada umat manusia baim didunia maupun di akhirat, manffat tersebut ada yang langsung

⁴¹ Andriyaldi, *Teori Maqashid Syariah dalam Persepektif Imam Muhammad Ibnu Asyur*, (Jurnal Islam dan Realitas Sosial, Vol. 7, 2014), hal 259

dirasakan, ada pula yang tidak langsung merasakan, dan ada pula manfaat tersebut dirasakan namun harus merasakan pahit terlebih dahulu

- b. Menjauhkan kemudharatan di dalam kehidupan dunia dan juga akhirat, mudharat ada yang langsung dirasakan pada saat melakukan perbuatan tersebut, seperti contoh saat meminum khamr kemudian langsung mabuk atau tidak sadarkan diri. Mudharat yang tidak langsung dirasakan yakni seperti melakukan perbuatan zina dengan banyak orang pada kemudian hari mengidap penyakit kelamin.⁴²

⁴² Mulla Reza, *Maqasid Syariah Kajian Teoritis dan Aplikatif Pada Isu Isu Kontemporer*, (Jurnal At-Turas, Vol. V, 2018), hal 75

BAB III

METODE PENELITIAN

Secara etimologis Metodologi Penelitian memiliki perbedaan yang mendasar dengan Metode Penelitian, Metodologi yang dimaksud dalam hal ini ialah suatu ilmu yang mengkaji dan terkait konsep teoritik dari berbagai macam metode, antara lain meliputi cara kerja, prosedur maupun mengenai konsep yang digunakan. Metodologi adalah suatu cabang ilmu yang didalamnya mengkaji tentang metode penelitian. Sedangkan Metode penelitian sendiri adalah sebuah uraian secara teknis yang diperlukan dan dipergunakan dalam suatu penelitian, jalan atau cara yang ditempuh oleh peneliti dalam melakukan penelitian.

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian yuridis empiris dalam lingkup efektivitas hukum, yang dimaksud dalam lingkup efektivitas hukum adalah penelitian yang menguraikan dan pembahasannya terkait bagaimana hukum berjalan dan beroperasi didalam masyarakat secara luas. Penelitian ini merupakan penelitian empiris karena dalam hal ini peneliti ingin mengkaji dan meninjau bagaimana pelaksanaan hukum berjalan dalam penerapan keselamatan dan kesehatan terhadap pekerja di PT. Istana Cipta Sembada (ICS Seafood), oleh karena itu pihak perusahaan diwajibkan lebih memfokuskan pada aspek keselamatan dan kesehatan para pekerja dengan penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3).⁴³

⁴³ Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Hukum* (Bandung: CV. Mandar Maju, 2008), hal 3

B. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis sosiologis. Pendekatan yuridis sosiologis adalah menekankan penelitian yang tujuan utamanya adalah memperoleh pengetahuan hukum secara empiris dengan jalan terjun langsung ke objeknya dengan berinteraksi langsung kepada masyarakat atau lingkungan dengan tujuan untuk memperoleh fakta, yang selanjutnya menuju pada identifikasi dan pada akhirnya menuju kepada penyelesaian masalah

Penelitian Yuridis Sosiologis adalah penelitian hukum menggunakan data sekunder sebagai data awalnya, yang kemudian dilanjutkan dengan data primer dilapangan atau terhadap masyarakat, meneliti efektivitas suatu undang-undang, alat pengumpulan datanya terdiri dari studi dokumen atau bahan pustaka dan wawancara, dalam penelitian ini yaitu melihat bagaimana pelaksanaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja PT Istana Cipta Sembada (PT. ICS Seafood). Faktor yuridis didasarkan pada ketentuan hukum yang berlaku berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dengan berfokus kepada Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁴⁴

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder, yaitu:

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, dengan wawancara, observasi atau laporan dalam bentuk dokumen dalam bentuk tidak resmi yang kemudian diolah dengan peneliti. Pengumpulan data primer ini

⁴⁴ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Dan Penelitian Hukum*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2004) hal. 113

dilakukan dengan mengambil data yang dibutuhkan dengan melakukan wawancara kepada narasumber.

2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen dokumen resmi, buku buku yang berhubungan dengan objek penelitian, hasil penelitian dalam bentuk laporan skripsi, tesis, disertasi, dan peraturan perundang undangan. Penelitian ini merupakan data sekunder , antara lain:

- 1) Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 2) Undang Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
- 3) Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- 4) Undang Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)
- 5) Al-Quran dan Hadist
- 6) Buku buku tentang pengantar ilmu hukum, jurnal ilmiah, tentang ketenagakerjaan, dan hasil oenelitian lainnya.

D. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini pengumpulan datanya menggunakan metode wawancara, wawancara adalah sebuah percakapan antara dua orang atau lebih yang pertanyaanya diajukan oleh peneliti kepada subyek atau sekelompok subyej penelitian untuk dijawab. Wawancara bertujuan untuk memperoleh informasi yang benar dan akurat dari sumber yang ditetapkan sebelumnya.

Penelitian ini juga menggunakan metode dokumentasi, dokumentasi adalah teknik atau metode pengumpulan data yang berupa catatan peristiwa yang sudah lalu.

Dokumentasi juga dapat berupa catatan, gambar atau foto, dan lain lain. Data yang diperoleh dari dokumentasi ini adalah hasil wawancara dari para informan.⁴⁵

E. Metode Pengolahan Data

Pertama yakni tahap mengklasifikasikan data dari hasil wawancara pada narasumber terkait di PT. Istana Cipta Sembada (ICS Seafood). Tahap selanjutnya yaitu menganalisis data yang sudah diklasifikasikan agar mudah dipahami, dengan cara membandingkan antara fakta dan teori yang ada, apakah penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi pekerja PT. Istana Cipta Sembada (ICS Seafood) sudah sesuai dengan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja dan apakah telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Setelah menganalisis data, tahap selanjutnya yaitu melaksanakan penarikan kesimpulan dengan lugas dan mudah dipahami.

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif yakni dengan memaparkan dan juga menjelaskan data yang ditemukan dalam penelitian. Analisis deskriptif ini digunakan untuk menguraikan data dan menjelaskan secara kualitatif tentang penerapan keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan di PT. Istana Cipta Sembada (ICS Seafood) dalam peraturan perundang undangan, tahap selanjutnya adalah analisis data yang didasarkan pada data yang diperoleh dari observasi di lapangan dengan mengacu pada teori yang ada dan telah dipaparkan secara sistematis sehingga dapat dipahami dengan mudah.

⁴⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2011) hal. 231

BAB IV

PAPARAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Letak Geografis dan Topografis

Kabupaten Banyuwangi merupakan salah satu kabupaten terujung dari pulau jawa, kabupaten ini kerap mendapat julukan “Sunrise Of Java”. Secara topografis kabuapten ini terdiri dari dataran tinggi dan dataran rendah yang membentang dari utara hingga ke selatan. Dataran tinggi pada kawasan utara dan barat umumnya berupa pegunungan dan merupakan daerah perkebunan. Sedangkan dataran rendah pada sebagian besar berada di bagian selatan yang berupa pertanian dan daerah sekitar garis pantai dengan panjang sekitar 175,8 km, terdiri dari 13 pulau kecil yang meumbujur dari arah utara ke selatan yang merupakan daerah penghasil berbagai biota laut. Adapun batas- batas wilayahnya meliputi :

Sebelah timur : Selat Bali

Sebelah barat : Kabupaten Bondowoso dan Jember

Sebelah selatan : Lautan Lepas Samudera Indonesia

Sebelah utara : Kabupaten Situbondo

Dengan luas wilayah $\pm 5.782,50$ km² dan terletak diujung timur Pulau Jawa setelah Kabupaten Jember. Secara geografis Kabupaten Banyuwangi berada pada koordinat 7° 43' - 8° 46' LS dan 113° 53' - 114° 38' BT. Banyuwangi merupakan kawasan hutan dengan area kawasannya mencapai 183.396,34 ha atau sekitar 31,62%. Proporsi ini lebih besar di banding lainnya yang meliputi persawahan sekitar 66.152 ha atau 11,44%, perkebunan luas sekitar

82.143,63 ha atau 14,21%, sedangkan yang dimanfaatkan sebagai daerah permukiman mencapai luas sekitar 127.454,22 ha atau 22,04%.

2. Sejarah dan Perkembangan PT. Istana Cipta Sembada Banyuwangi

Sejarah berdirinya perusahaan Istana Cipta Sembada Banyuwangi ini dimulai dari didirikannya ICS group. ICS group berdiri sejak 11 November 1987, dengan seafood sebagai dasar bisnisnya. Pada tahun 2007 ICS group mengembangkan pabrik baru sehingga tersebar menjadi beberapa kelompok perusahaan di beberapa daerah di Indonesia, diantaranya ICS Sidoarjo (Fish Processing), ICS Rembang (Fish Processing), ICS Indramayu (Fish Processing), ICS Banyuwangi (Fish and Shrimp Processing), ICS Banten (Fish Processing), ICS Sotaber (Fish Processing), ICS tarakan (Under Contruction), ICS Pamekasan (Food Distribution), ICS Cirebon (Fish Processing), ICS Tuban (Fish Processing) dan beberapa daerah Indonesia lainnya. ICS yang berada di Banyuwangi memiliki nama perusahaan PT. Istana Cipta Sembada.

Perusahaan PT. Istana Cipta Sembada merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam usaha pengolahan hasil perikanan dengan spesifikasi produknya yaitu produk udang beku. Produk udang beku yang dihasilkan mempunyai pangsa pasar terbesar di Jepang dan sebagian di bagian Amerika dan Eropa. Perusahaan ini merupakan anak cabang dari ICS (Indonesia Corp Shrimp) Group yang memiliki kantor pusat di Waru Sidoarjo, Jawa Timur. Pada awal berdirinya yaitu tanggal 1 Oktober 1989 oleh Bapak Shidiq Mouslim Emil Arifin dengan nama perusahaan PT Istana Cipta Sejahtera. Perusahaan ini pada awalnya berlokasi di Desa Watu Kebo, Kecamatan Rogojampi, Banyuwangi, namun mulai tanggal 14 September 2001 lokasi pabrik dipindahkan di Desa Labanasem Kecamatan Kabat Kabupaten Banyuwangi dan berganti nama menjadi PT. ICS (Istana Cipta Sembada).

Pembangunan pabrik milik sendiri diatas lahan seluas 23.750,05 m². Pembangunan pabrik dilakukan setelah diterbitkannya SK Bupati Banyuwangi nomor : 94/MB/Tahun 2000 tanggal 15 Mei 2000. Surat Kelayakan Pengolahan (SKP) terbaru diperoleh PT. Istana Cipta Sembada pada tahun dengan no. SKP 216/PP/SKP/PB/IV/8/07. Produk yang dihasilkan PT. Istana Cipta Sembada peeled tail on (PTO), semi individual quick frozen (IQF), peeled and devained (PND) natural. Rata-rata kapasitas produksi PT. Istana Cipta Sembada adalah 12-15 ton per hari.

3. Visi dan Misi Perusahaan

Visi PT. Istana Cipta Sembada :

1. Membangun perusahaan indonesia yang dimiliki dan dikelola oleh pribumi muslim yang menjadi tuan di negeri sendiri.
2. Perusahaan yang sehat, kuat, modern, besar dan berkeseninambungan.
3. Perusahaan yang penuh karunia dan barokah dari Allah SWT.

Misi PT. Istana Cipta Sembada :

Adalah dapat memberikan makna pada hidup dengan mengabdikan diri pada Ilahi Robbi melalui usaha dan kerja keras yang cerdas dibidang industri seafood dan makanan lain yang halal dan toyyiban untuk kemaslahatan umat manusia.

4. Peraturan Umum Waktu Kerja dalam Peraturan Perusahaan PT. Istana Cipta Sembada

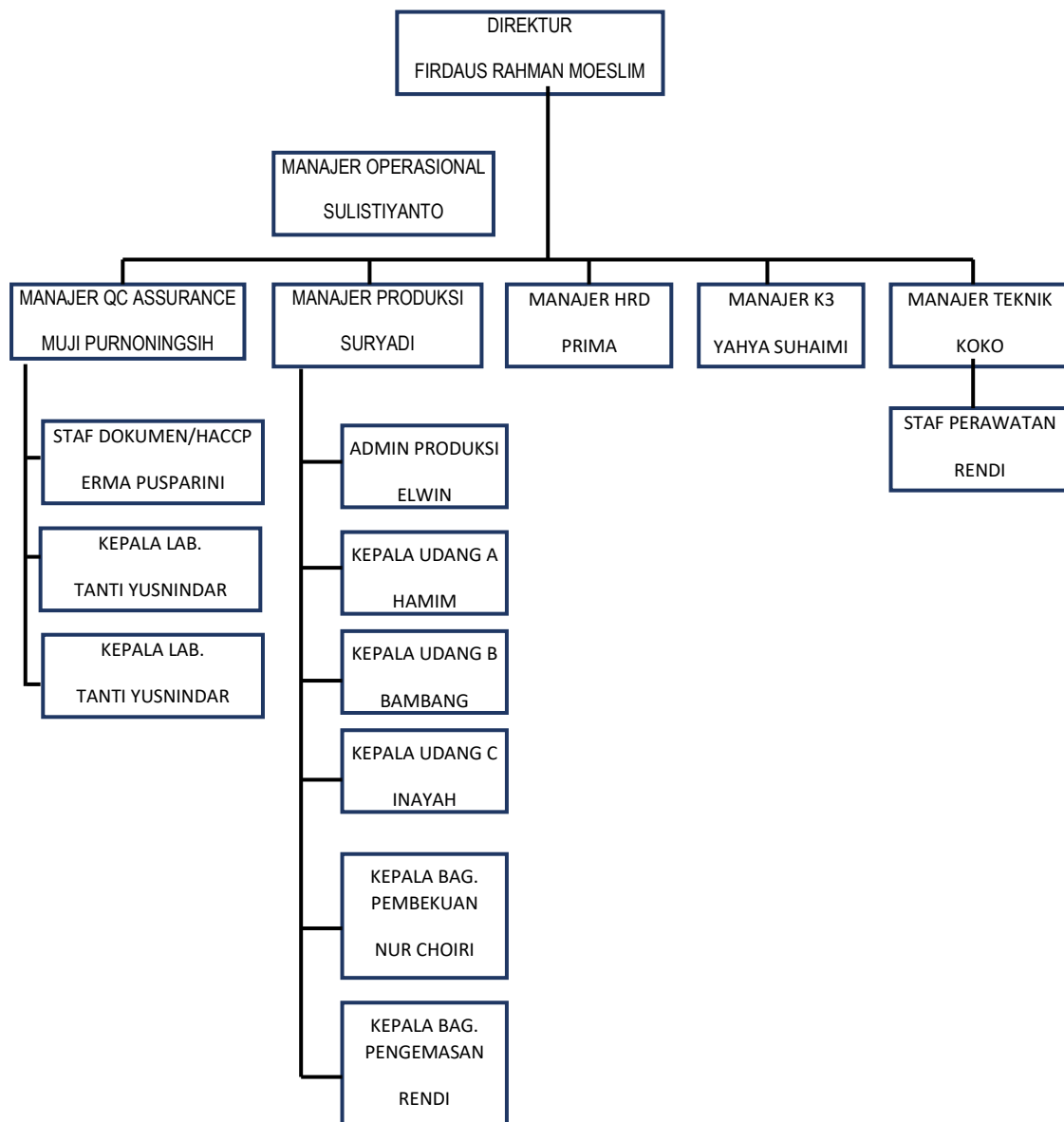
Peraturan umum mengenai waktu, yaitu tata tertib yang harus dipatuhi semua karyawan yang berkaitan dengan waktu kerja di perusahaan. Peraturan umum mengenai waktu kerja pada PT. ICS antara lain :

1. Hari kerja adalah 6 (enam) hari dalam seminggu, yaitu hari senin sampai dengan sabtu
2. Jam kerja adalah jam-jam dimana karyawan ditetapkan untuk berada di tempat kerja dan meakukan pekerjaan pada hari kerja
3. Waktu kerja adalah 7 (tujuh) jam dalam sehari 40 (empat puluh) jam seminggu.
4. Waktu kerja umum perusahaan dapat berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan perusahaan, tetapi tidak menyimpang dari ketentuan 7 (tujuh) jam 40 (empat puluh) jam seminggu.
5. Dinas normal adalah jam-jam waktu kerja umum perusahaan dimana karyawan ditetapkan berada di tempat kerja dan melakukan pekerjaan pada hari kerja mulai hari senin sampai dengan sabtu atas dasar waktu kerja.
6. Ijin meninggalkan pekerjaan adalah waktu dimana karyawan tidak berada ditempat kerja pada hari-hari kerja biasa. Ijin meninggalkan pekerjaan yang termasuk dispensasi atau tidak mempengaruhi perhitungan absensi sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan.
7. Dinas regu/shift adalah jam-jam dimana karyawan bergantian bekerja dalam sehari karena sifat serta jenis pekerjaannya diatur menurut jadwal tetap,mengenai waktu kerjanya bergilir secara teratur. Setiap hari kerja sama lamanya. Akantetapi waktu kerjanya dapat jatuh sebelum pukul 07.30 WIB maupun setelah pukul 15.30 WIB.

5. Struktur Organisasi PT. Istana Cipta Sembada

Struktur organisasi merupakan komponen penting dalam suatu perusahaan yang bergerak dibidang industri. Di dalam struktur organisasi manajer akan mengalokasikan seluruh karyawannya kedalam kelompok-kelompok tenaga kerja yang bertugas sesuai dengan bidang keahlian mereka masing-masing. Tenaga kerja ini akan memiliki tugas pokok dan fungsi yang berbeda-beda sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Bentuk dari perencanaan organisasi ini adalah struktur organisasi.

Menurut Kusuma (2013), salah satu upaya tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik yaitu dengan membuat struktur organisasi yang merupakan bagan yang menunjukkan hubungan serta gambaran pekerjaan atau pembagian tugas dan tanggung jawab dari setiap bagan organisasi sehingga memudahkan pimpinan dalam pengawasan dan tanggung jawab dari setiap bagian dalam organisasi sehingga memudahkan pimpinan dalam pengawasan dan tanggung jawab dari bawahan. PT. ICS dijalankan oleh seorang direktur dengan dibantu oleh tiga kepala bagian, yaitu kepala bagian produksi, kepala bagian administrasi dan keuangan, dan kepala bagian pemasaran. Sedangkan untuk struktur organisasi PT. ICS dapat dilihat pada gambar 2 dibawah.



Gambar 2. Struktur Organisasi PT.ICS (PT. ICS, 2022)

Tipe struktur organisasi PT. ICS adalah suatu bentuk organisasi dimana kekuasaan pemimin dilimpahkan kepada para pejabat yang memimpin satuan dibawahnya dalam satuan

bidang pekerjaan tertentu. Setiap pemimpin dari satuan bidang mempunyai kekuasaan terhadap semua penjabat dibawahnya. Struktur ini berawal dari konsep adanya pemimpin yang tidak mempunyai bawahan yang jelas dan setiap atasan mempunyai wewenang memberi perintah kepada setiap bawahan, sepanjang ada hubungannya dengan fungsi atasan tersebut. Kelebihan dari tipe organisasi fungsional meliputi :

1. Program terarah, jelas dan cepat
2. Adanya pembagian tugas antara kerja pikiran dan fisik
3. Dapat dicapai tingkat spesialisasi yang baik
4. Solidaritas antar karyawan tinggi
5. Moral serta disiplin kerja yang tinggi
6. Koordinasi antar anggota berjalan dengan baik

Sedangkan kelemahan dari tipe organisasi tipe fungsional antara lain yaitu :

1. Inisiatif perseorangan sangat dibatasi
2. Sulit melakukan pertukaran tugas, karena terlalu menspesialisasikan diri dalam satu bidang tertentu
3. Menekankan pada rutinitas tugas dan kurang memperhatikan aspek strategis jangka panjang
4. Mengurangi komunikasi dan koordinasi antar fungsi
5. Menumbuhkan ketergantungan antar-fungsi dan kadang membuat koordinasi dan kesesuaian jadwal kerja menjadi sulit dilakukan

Pada tipe organisasi fungsional ini masalah pembagian kerja mendapat perhatian penting. Pembagian kerja didasarkan pada spesialisasi yang sangat mendalam dan setiap penjabat hanya mengerjakan sesuatu tugas atau pekerjaan sesuai dengan spesialisasinya.

Dalam menjalankan tugasnya setiap jabatan memiliki kewenangan dan tanggung jawab masing-masing. Berikut merupakan tugas masing-masing bagian dalam struktur organisasi PT. ICS :

1. Manajer Produksi

- a. Bertanggung jawab terhadap kegiatan harian pengelolaan proses produksi
- b. Memastikan bahwa pengolahan proses produksisesuai dengan rancangan HACCP yang sudah dibentuk dan tetap mengikuti aturan atau Standart Operational Prosedure (SOP) yang sudah di tentukan
- c. Ikut serta dalam mengulas rancangan HACCP
- d. Memberikan laporan kepada manajer operational.

2. Manajer Quality Asurance

- a. Bertanggung jawab terhadap perencanaan, pengendalian kegiatan proses produksi yang di mulai dari penerimaan bahan baku sampai ekspor agar seluruh produk yang telah di produksi atau produk sesuai dengan standart/ kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan dan dapat diterima oleh buyer
- b. Ikut serta dalam mengulas rancangan HACCP
- c. Memberikan laporan kepada manajer operasional.

3. Manajer Human Resource and Development

- a. Menyusun strategi dan kebijakan pengelolaan SDM di perusahaan berdasarkan strategi jangka panjang dan jangka pendek yang telah ditetapkan sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku

- b. Menyusun rencana kerja dan anggaran bagiannya sesuai dengan strategi, kebijakan dan sistem SDM yang telah ditetapkan untuk memastikan tercapainya sasaran bagian SDM
- c. Mengkoordinasi dan mengontrol pelaksanaan fungsi SDM di seluruh perusahaan untuk memastikan semuanya sesuai dengan strategi , kebijakan, sistem dan rencana kerja yang telah di susun
- d. Mengkoordinasikan dan mengontrol anggaran bagian SDM agar digunakan dengan efektif dan efisien sesuai dengan rencana kerja.

4. Manajer Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

- a. Bertanggung jawab dalam mengontrol keadaan lingkungan kerja mulai dari kondisi mesin, peralatan, briefing karyawan, menganalisis sifat pekerjaan, dan mengawasi proses produksi
- b. Membuat laporan terkait pelaksanaan tugas K3 dan diberikan kepada pimpinan perusahaan

5. Manajer Teknik

- a. Bertanggung jawab terhadap kelancaran pengoperasian dan perawatan atau pemeliharaan semua mesin dan peralatan semua proses produksi serta peralatan pendukungnya
- b. Memberikan laporan kepada manajer operational.

6. Klasifikasi Karyawan

Pelaksanaan produksi di PT. ICS dilakukan oleh sekitar $\pm$ 600 orang dan digolongkan menjadi beberapa golongan karyawan, dimana hal tersebut akan menentukan wewenang kerja dan besarnya upah atau gaji yang diterima.

Perincian golongan karyawan antara lain:

a. Karyawan tetap

Karyawan tetap merupakan karyawan yang dipekerjakan untuk perusahaan yang mana tak ada batasan jangka waktu lamanya bekerja. Dalam hal ini Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan dituangkan dalam “Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu, yang mana sistem upahnya dilakukan setiap bulan serta apabila penjualan perusahaan mendapatkan laba yang besar maka akan mendapat bonus.

b. Karyawan kontrak

Merupakan karyawan yang dipekerjakan oleh perusahaan sesuai dengan kontrak yang sudah disepakati antara kedua belah pihak, sistem upahnya sama dengan tenaga kerja tetap yaitu bulanan. Sedangkan pada penggolongan karyawan berdasarkan tempat kerjanya dibagi menjadi dua yaitu tenaga kerja langsung, tenaga kerja yang langsung bekerja dan ikut langsung didalam proses produksi dan tenaga kerja tidak langsung, tenaga kerja yang tidak langsung ikut dalam kegiatan produksi. Sistem pembayaran upah karyawan yaitu sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kabupaten) yang berlaku di Kabupaten Banyuwangi saat ini dengan sistem bulanan.

3. Pelaksanaan Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Bagi Pekerja

PT. Istana Cipta Sembada ditinjau Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT. Istana Cipta Sembada

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam menjalankan pekerjaan dan juga merupakan bentuk perlindungan antara pengusaha

terhadap pekerjaanya. Keselamatan dan kesehatan kerja diadakan untuk melindungi para pekerja dengan terlindunginya para pekerja maka kegiatan dalam bekerja akan berjalan dengan efektivitas dan optimal/ kesehatan dan keselamatan kerja juga untuk meningkatkan keselamatan bagi para pekerja dengan berbagai cara yaitu dengan pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.⁴⁶

Kecelakaan kerja yang sering terjadi di tempat kerja atau yang disebut dengan kecelakaan industri yaitu terdiri dari empat factor diantaranya yaitu :

1. Faktor manusianya

Terjadi karena kurangnya keterampilan atau kurangnya pengetahuan seseorang, pekerja yang salah penempatannya seperti pekerja yang baru lulusan Sekolah Tinggi Menengah (STM) namun menempatkan kerjanya ditempatkan dibagian tata usaha

2. Faktor materialnya/bahannya/peralatannya

Seperti baha yang seharusnya terbuat dari besi, namun ingin lebih murah dibuat dari bahan lainnya sehingga dapat mudah menimbulkan kecelakaan.⁴⁷

3. Faktor bahaya/sumber bahaya, terdiri dua sebab:

- a. Perbuatan berbahaya, yaitu karena metode kerja yang salah, keletihan atau kelesuhan, terjadi karena sikap kerja yang tidak sempurna dan lain sebagainya.
- b. Kondisi/keadaan berbahaya, yakni keadaan yang tidak aman tidak safety dari mesin/peralatan, lingkungan, proses, sifat pekerjaan

4. Faktor yang dihadapi

⁴⁶ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), h. 82

⁴⁷ Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), h.87

Seperti kurang perhatian terhadap perawatan mesin mesin atau peralatan sehingga tidak bisa bekerja dengan sempurna. Kesehatan kerja tidak kalah penting dari keselamatan kerja.

Kesehatan dan keselamatan kerja harus saling berkesinambungan, kesehatan kerja memiliki tujuan yaitu diantaranya:

- a. Meningkatkan dan juga memelihara derajat kesehatan para pekerja yang derajat setinggi tingginya yang meliputi fisik, mental dan sosial.
- b. Mencegah melindungi para pekerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja
- c. Menyesuaikan para tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja.
- d. Meningkatkan produktivitas kerja.⁴⁸

Perusahaan memang harus menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja dilaksanakan di tempat kerja, namun ternyata masih banyak perusahaan yang masih belum menerapkan dan mereka menganggap remeh dengan kesehatan dan keselamatan kerja. Kesehatan dan keselamatan kerja selain sangat penting bagi pekerja tetapi juga bentuk hak asasi bagi para pekerja dan dengan hal itu bisa meningkatkan kualitas kinerja para karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Indonesia termasuk negara yang tingkat kecelakaan kerjanya tinggi, maka dari itu sangatlah penting untuk memperhatikan dan menerapkan kesehatan dan keselamatan di setiap perusahaan.

Walaupun program K3 telah memiliki dasar hukum dan landasan undang-undang yang kuat, dalam penerapannya pada perusahaan harus tetap dilaksanakan secara menyeluruh dan

⁴⁸ Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), h.89

komprehensif, bagaimanapun juga kecelakaan kerja merupakan hal yang tak terduga dan tidak dapat dipastikan hal tersebut akan terjadi.

Dalam penerapannya perusahaan dapat melaksanakan tindakan preventif terhadap kecelakaan kerja melalui pemberian pelayanan keselamatan dan kesehatan kerja secara baik dan pemberian jaminan yang mencukupi bagi para karyawannya. Para karyawanpun terproteksi secara penuh dan merasa terlindungi dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja.

K3 atau Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang tertera dalam Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja yaitu segala kegiatan untuk menjamin dan untuk melindungi keselamatan dan kesehatan kerja dengan melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Pasal 86 dan 87 Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan :

Pasal 86

1. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. Keselamatan dan kesehatan kerja
 - b. Moral dan kesusilaan
 - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama
2. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

3. Perlindungan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.⁴⁹

Pasal 87

1. Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan
2. Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.⁵⁰

PT. Istana Cipta Sembada (ICS) telah melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada seluruh karyawannya semenjak tahun 2018, walaupun dalam penerapannya masih belum secara totalitas dengan memprioritaskan “zero accident” selama 24x7 jam. Sesuai dengan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Bapak Yahya Suhaimi selaku manajer Keselamatan dan Kesehatan Kerja, menuturkan :

*“keselamatan dan kesehatan kerja telah kami laksanakan hampir 3 tahun berjalan, walaupun penerapannya masih setengah-setengah dan belum totalitas, tetapi kami telah mempertimbangkan skala prioritas, dengan memilih high risk dan low risk, prioritas kami adalah waktu pertama penerapannya adalah keselamatan produk, sedangkan untuk kesehatan kerjanya pekerja kami berikan perlindungan yaitu ketika ada yang mengalami sakit karena kecelakaan kerja, kami langsung membawanya ke rumah sakit terdekat, kami tanggung semua biaya pengobatan hingga pekerja tersebut sembuh”.*⁵¹

⁴⁹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 86 ayat (1)

⁵⁰ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 87 ayat (1)

⁵¹ Yahya Suhaimi, wawancara (Banyuwangi, 4 April 2020)

Senada dengan pernyataan Bapak Koko Setyawan dalam hal ini bertugas sebagai manajer teknik PT Istana Cipta Sembada, dalam wawancaranya beliau menyampaikan :

“sejauh ini belum pernah terjadi kecelakaan serius di tempat kami bekerja, hanya kecelakaan ringan misalnya terpeleset dan pernah sekali ada kebocoran amoniak karena ausnya salah satu komponen di mesin kami, perusahaan sangat respek dan memikirkan tentang keselamatan kami, alat pelindung diri saat bekerja berupa helm keselamatan, pelindung mata, sarung tangan, dan masker telah disediakan oleh perusahaan secara cuma-cuma, walaupun ada juga beberapa pekerja yang jarang menggunakannya”⁵²

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa PT. Istana Cipta Sembada telah melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja kepada para pekerjanya walupun dalam penerapannya selama 3 tahun ini masih berjalan secara setengah-setengah, dengan mempertimbangkan aspek “zero accident” atau “Nol kecelekaan kerja”. Sedangkan bagi para pekerja telah disediakan alat pelindung diri seperti pelindung mata, helm keselamatan, sarung tangan hingga masker, manajer teknik dan produksi juga telah sering memperingatkan pekerja untuk tetap menggunakan alat pelindung diri, namun para pekerja jarang ada yang mau menggunakannya dengan alasan tidak terbiasa. Padahal alat pelindung diri merupakan syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang merupakan kewajiban bagi para pekerja terhadap perusahaan, sebagaimana tercantum dalam pasal 12 undang-undang No. 13 Tahun 2003.

Dalam hal ini peneliti telah mewawancarai seorang pekerja harian lepas atau tenaga support yang berada di bagian produksi. Ibu Erlin menyampaikan :

“selama dalam proses mensortir udang, kami selalu memakai sarung tangan dan alat penutup kepala dan maskerr secara rutin, dan itu semua pekerja lakukan, ada beberapa

⁵² Sugianto, wawancara (Banyuwangi, 5 april 2022)

pekerja yang memang tidak memakainya, tapi seringkali ditegur oleh supervisor kami, jadi ya intinya kami tetap melindungi diri sebaik mungkin”⁵³

Berbagai macam alasan dari pekerja dalam menggunakan alat pelindung diri, karena sanksinya hanya berupa teguran, dalam hal ini dapat diketahui bahwa keselamatan dan kesehatan kerja bagi para pekerja PT. Istana Cipta Sembada masih kurang dan butuh pemahaman dan pendekatan secara persuasif kepada para pekerjanya. Pekerja yang berada di lapangan tetap mengawasi kerja pada pekerja dan dapat langsung mengambil tindakan tegas dengan melakukan teguran kepada mereka, untuk tetap menggunakan alat keselamatan pelindung diri. Terdapat beberapa alasan mengapa hingga saat ini perusahaan belum menerapkan sanksi tegas kepada para pekerja yang tidak menggunakan alat pelindung diri dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini disampaikan oleh Bapak Yahya suhaimi selaku manajer Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang menuturkan :

“kami telah menerapkan alat pelindung diri standar seperti safety shoes dan safety helmet bagi para pekerja yang bada di bagian engineering, sedangkan untuk pekerja bagian produksi standar alat pelindung diri kami buat sendiri, asalkan tidak mengkontaminasi produk, karena di ISO 2000 tidak ada standar khusus, yang penting bisa nyaman di pake oleh pekerja, karena akan percuma kalau alat pelindung diri dipake malah mengganggu kinerjanya”⁵⁴

Memperhatikan keselamatan dan kesehatan para pekerja sangatlah penting terutama bagi pekerja yang bekerja di bagian yang memang harus memakai APD yang lengkap namun tak hanya lengkap tetapi juga memakai APD yang sesuai dengan standart yang berlaku sesuai dengan Undang Undang Nomor 1 Tahun 1970 pada di dalamnya menjelaskan bahwa dengan

⁵³ Ernin, wawancara (Banyuwangi, 10 April 2022)

⁵⁴ Yahya suhaimi, wawancara (Banyuwangi, 4 April 2022)

peraturan perundangan diatur kewajiban dana tau hak tenaga kerja salah satunya untuk memakai alat alat perlindungan diri yang diwajibkan.⁵⁵ APD yang diwajibkan bagi para pekerja pabrik yaitu helm, pelindung mata dari debu dan benda yang berterbangan, pelindung mata dari cahaya, pelindung telinga, masker debu, masker gas, peralatan pernafasan, sarung tangan, sepatu keselamatan, sedangkan pada PT. Istana Cipta Sembada sendiri mereka sangat tidak memperhatikan dengan standart yang ada cukup para pekerja merasa nyaman dalam menggunakan APD tersebut dan tidak terkontraminasi dengan produk. Kenyamanan saja tidak cukup kalau tidak dibarengi dengan keselamatan para pekerja.

APD yang sesuai dengan BSN (Badan Standarisasi Nasional) atau sesuai dengan SNI (Standar Nasional Indonesia) yaitu standart yang harus dievaluasi dan diperbarui secara berkala dengan memperhitungkan perbaikan pada beberapa aspek seperti teknologi, metode pengujian, bahan, kebutuhan pekerja, dan yang sesuai zaman dalam penggunaan dan penerapan produk. Alat pelindung mata dan wajah yang sesuai dengan SNI 4849/SNI 4850/ANSI Z87.1/ANSI Z.87.1 yakni lensa pada alat pelindung dikatakan lulus uji dalam uji laboratorium atau yang disebut dengan lens material qualification dan jika ketebalannya sudah 2.0mm-2.2mm. namun ada juga regulasi terbaru menunjukkan lensa lulus LMQ jika mencapai ketebalannya 2.0mm dan untuk maksimum keteabalan tidak ada batasan.⁵⁶ Safety helmet yang sesuai dengan standar ANSI Z89.1-2014 dan CSA Z94.1 safety helmet yang dapat digunakan untuk mengurangi dampak bahaya dari arah atas seperti contoh kejatuhan benda tajam atau ketimpahan beban dari atas, safety helmet terbuat dari material kuat dan ringan seperti material komposit atau plastic ABS.⁵⁷ sepatu juga harus memenuhi standart yakni memenuhi standart ANSI Z41-1991 dan Z41-1999: Standart ANSI karena didalam

⁵⁶ <https://www.safetysign.co.id/news/185/Review-Standar-ANSI-ISEA-Z87-1-2015-Tentang-Alat-Pelindung-Mata-dan-Wajah>, (Safety Sign Indomesia) diakses tanggal 2 juni 2022

⁵⁷ <https://safetysign.co.id/news/261/Tipe-dan-Kelas-Safety-Helmet-Sesuai-Standar-ANSI-Z89-1-2014-dan-CSA-Z94-1>, (Safety Sign Indomesia) diakses tanggal 2 Juni 2022

pabrik ICS sering terjadi kecelakaan berupa terpeleset dan dapat memungkinkan mengakibatkan cedera pada pekerja, maka dari itu sepatu harus memenuhi standart yakni Slip resistant (SR) yang dilengkapi sol luar anti-slip berguna untuk meminimalisir cedera akibat terpeleset jatuh, dan juga melakukan pemeriksaan safety shoes minimal pada setiap dua minggu sekali apabila sudah rusak maka segera diganti.⁵⁸ Masker atau pelindung pernafasan standart SNI yakni penggunaan filtrasi partikel dengan kriteria kadar formaldehida bebas hingga 75 mg/Kg, daya serap sebesar 60 detik, tahan luntur warna terhadap pencucian, keringat asam, basa, serta saliva, lulus uji efisiensi filtrasi partikulat mengandung polyester-spandex yang mampu menyaring 80-99 persen partikel.⁵⁹ Alat pelindung tangan juga harus standart yakni sesuai dengan BSN yakni terbuat dari logam, kulit, kain kanvas, dan sarung tangan yang tahan bahan kimia agar tahan dari suhu panas, suhu dingin, radiasi elektromagnetik, bahan kimia, pukulan atau tergores atau terkena zat pathogen yang disebut virus atau bakteri.⁶⁰

⁵⁸ <https://safetysignindonesia.id/mengenal-jenis-jenis-sepatu-safety-sesuai-standar-astm-f2413-18/>, (Safety Sign Indonesia) diakses 2 Juni 2022

⁵⁹ <https://www.bsn.go.id/main/berita/detail/11453/ini-syarat-mutu-masker-dari-kain-menurut-sni> Badan Standarisasi Nasional (syarat mutu masker menurut SNI), diakses 2 Juni 2022

Berikut tabel jenis, isi standart, dan jenis hukum APD yang digunakan oleh PT. Istana

Cipta Sembada :

	Jenis APD	Isi Standart	Jenis Hukum
1	Pelindung Mata dan Wajah	Lulus uji dalam laboroturium, ketebalannya 2.0mm-2.2mm	SNI 4849/SNI dan 4850/ANSI Z87.1/ANSI Z.87.1
2	Safty Helmet	Terbuat dari material yang kuat seperti material komposit	ANSI Z89.1-2014 dan CSA Z94.1
3	Sepatu	Memenuhi standart (SR) Slip Resistant yang dilengkapi sol luar anti-slip (untuk meminimalisir cedera akibat terpleset)	ANSI Z41-1991 dan Z41-1999
4	Masker	Menggunakan filtrasi partikel dengan standart kadar formaldehida bebas hingga 75 mg/kg, daya serah sebesar 60 detik, lulus uji efisiensi filtrasi partikulat mengandung polyester spandex yang mampu menyaring 80-99 persen partikel	SNI 8488:2018

5	Alat Pelindung Tangan	Memenuhi standart terbuat dari logam, kulit, kain kanvas, dan tahan dari bahan kimia, tahan terhadap suhu panas maupun dingin, tahan terhadap elektromagnetik, dan bakteri	SNI ISO 374-5:2016
---	-----------------------	--	--------------------

selain itu juga kami belum menerapkan ISO 4501 dan SMK3, jadi sanksi yang kami berikan berupa teguran lisan dan tidak sampai pada Surat Peringatan (SP), karena bagaimanapun juga para pekerja belum paham sekali tentang keselamatan dan kesehatan kerja”

Dari hasil wawancara tersebut diatas, karena perusahaan belum menerapkan ISO 4501 dan SMK3, maka belum berani memberikan saksi yang keras kepada pekerjanya, seharusnya dalam hal ini manajerial keselamatan dan kesehatan kerja dilapangan harus lebih kompeten dalam menjalankan K3, sebagaimana disebutkan dalam pasal 14 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja, yang berbunyi :

- a. Secara tertulis menempatkan dalam tempat kerja yang dipimpinnya, semua syarat keselamatan kerja yang diwajibkan, sehelai undang-undang ini dan semua peraturan pelaksanaannya yang berlaku bagi tempat kerja yang bersangkutan, pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan terbaca dan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja;

- b. Memasang dalam tempat kerja yang dipimpinnya, semua gambar keselamatan kerja yang diwajibkan dan semua bahan pembinaan lainnya, pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan terbaca menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli Keselamatan Kerja;
- c. Menyediakan secara cuma-cuma, semua alat perlindungan diri yang diwajibkan pada tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya dan menyediakan bagi setiap orang lain yang memasuki tempat kerja tersebut, disertai dengan petunjuk-petunjuk yang diperlukan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja.⁶¹

Disisi lain dalam hal ini manajer keselamatan dan kesehatan kerja juga wajib melaksanakan pembinaan terkait K3 kepada para pekerjanya. Sebagaimana termaktub dalam Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja pada pasal 9 yang berbunyi :

- 1) Pengurus diwajibkan menunjukkan dan menjelaskan pada tiap tenaga kerja baru tentang :
 - a. Kondisi-kondisi dan bahaya-bahaya serta yang dapat timbul dalam tempat kerjanya;
 - b. Semua pengamanan dan alat-alat perlindungan yang diharuskan dalam tempat kerjanya;
 - c. Alat-alat perlindungan diri bagi tenaga kerja yang bersangkutan;
 - d. Cara-cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 2) Pengurus hanya dapat mempekerjakan tenaga kerja yang bersangkutan setelah ia yakin bahwa tenaga kerja tersebut telah memahami syarat-syarat tersebut di atas.
- 3) Pengurus diwajibkan menyelenggarakan pembinaan bagi semua tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya, dalam pencegahan kecelakaan dan pemberantasan kebakaran

⁶¹ Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja pasal (14)

serta peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja, pula dalam pemberian pertolongan pertama pada kecelakaan.

- 4) Pengurus diwajibkan memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat dan ketentuan-ketentuan yang berlaku bagi usaha dan tempat kerja yang dijalankannya.

Dalam hal pembinaan PT. Istana Cipta Sembada telah melaksanakan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik, hal ini terbukti manajer K3 telah melaksanakan briefing (pengarahan) secara rutin 1 bulan sekali kepada para pekerja khususnya untuk para karyawan tetap, karyawan bulanan tetap, karyawan harian tetap, hingga pada karyawan borongan, dan untuk selanjutnya para karyawan tersebut berkewajiban untuk menyalurkan informasi dan briefing (pengarah) kepada karyawan kontrak, agar proses briefing dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Dalam hal ini Bapak Andi selaku kepala pabrik menuturkan :

“briefing atau pengarahan kepada pekerja tidak kami lakukan setiap hari, pengarahan secara berkala kami laksanakan 1 bulan sekali atau saat ada acara-acara K3 seperti kerjasama dengan damkar, dan dinas-dinas terkait, karena perusahaan kami rata-rata low risk, dan tidak diperlukan briefing setiap hari, briefing difokuskan pada karyawan tetap, dan pekerja harian lepas atau support dengan harapan pekerja tersebut dapat menyalurkan kepada pekerja-pekerja di bawahnya agar proses briefing dapat berjalan dengan efektif, kan nggak mungkin juga kalau briefing dilakukan kepada 500 pekerja secara menyeluruh.”⁶²

Dalam hal ini secara keseluruhan perusahaan telah menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja secara baik, hal ini dibuktikan bahwa telah terciptanya suasana kerja yang aman dan nyaman, para pekerja merasa terlindungi dirinya saat bekerja dan kecelakaan kerja,

⁶² Andi, wawancara (Banyuwangi, 4 April 2022)

pemakaian alat pelindung diri juga telah dilaksanakan secara optimal, meskipun terdapat beberapa pekerja yang kurang mematuhi dengan tidak memakai alat keselamatan kerja/pelindung diri. Proses pengarahan tentang K3 juga telah dilaksanakan secara berkelanjutan oleh PT Istana Cipta Sembada, dalam hal ini manajer K3 telah melaksanakan briefing kepada pekerjanya secara rutin dan berkelanjutan setiap 1 bulan sekali.

Dari sini terlihat bahwa PT. Istana Cipta Sembada telah mematuhi peraturan yang tercantum pada Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja, khususnya pada pasal 8 yang berbunyi :

- 1) Pengurus diwajibkan memeriksakan kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik dari tenaga kerja yang akan diterimanya maupun akan dipindahkan sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan padanya.
- 2) Pengurus diwajibkan memeriksakan semua tenaga kerja yang berada dibawah pimpinannya, secara berkala pada dokter yang ditunjuk oleh pengusaha dan dibenarkan oleh direktur.
- 3) Norma-norma mengenai pengujian keselamatan ditetapkan dengan peraturan perundangan.⁶³

Perkara wajib untuk menciptakan dan menjaga kesehatan tempat kerja yang sehat dan juga menaati peraturan yang ada di tempat kerja. Penjelasan tersebut termaktub dalam Undang Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan Pasal 165 ayat (2).⁶⁴

Dalam penerapannya PT. Istana Cipta Sembada telah menerapkan BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) baik Ketenagakerjaan maupun BPJS Kesehatan bagi para

⁶³ Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja, pasal (8)

⁶⁴ Undang- Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan Pasal 165 ayat (2)

pekerjanya. Seperti yang disampaikan oleh Bapak Yahya suhaimi selaku manajer K3 yang menyampaikan :

*“alhamdulillah seluruh pekerja kami sudah kami daftar dalam dalam BPJS Ketenagakerjaan maupun BPJS Kesehatan, karena perusahaan kami sudah standar ISO 2000, jadi kalau tidak menjalankan BPJS tersebut nanti kita kena sidak oleh dinas terkait”*⁶⁵

Hal ini telah sesuai dalam pasal 15 ayat (1) Undang-Undang BPJS tahun 2011, bahwa: “Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pkerjanya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti.

Lebih lanjut Bapak Yahya suhaimi menjelaskan lebih jauh apabila terdapat kecelakaan kerja sebagaimana hasil wawancara berikut :

“Kalau terjadi kecelakaan kerja biasanya kita langsung bawa kerumah sakit terdekat, karena di dalam tidak ada klinik, misalkan Cuma pingsan mungkin kita bisa melakukan first aid dulu di dalam pabrik, kalau misalkan ada kecelakaan yang parah, kita bawa ke rumah sakit terdekat, dari situ nanti akan kita klaimkan ke BPJS ketenagakerjaan”

Dari penuturan Bapak Yahya suhaimi tersebut sudah jelas bahwa PT Istana Cipta Sembada telah melaksanakan dan mematuhi peraturan yang termaktub dalam pasal 11 Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja. Selanjutnya dalam UU Ketenagakerjaan sanksi pelanggaran terhadap K3 yang diatur adalah mengenai sanksi administratif, yakni dalam pasal 190 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang meliputi :

⁶⁵ Yahya suhaimi, wawancara (Banyuwangi, 4 April 2022)

- 1) Menteri atau pejabat yang ditunjuk mengenakan sanksi administrative atas pelanggaran ketentuan-ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 5, Pasal 6, Pasal 15, Pasal 25, Pasal 38 atas (2), Pasal 45 ayat (1), Pasal 47 ayat (1), Pasal 48, Pasal 87, Pasal 106, Pasal 126 ayat (3), dan Pasal 160 ayat (10 dan ayat (2) Undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya.
- 2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berupa:
 - a. Teguran;
 - b. Peringatan tertulis;
 - c. Pembatasan kegiatan usaha;
 - d. Pembekuan kegiatan usaha;
 - e. Pembatalan persetujuan;
 - f. Pembatalan pendaftaran;
 - g. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
 - h. Pencabutan izin.
- 3) Ketentuan mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut oleh Menteri.⁶⁶

Terkait mengenai sanksi pidana K3 diatur dalam UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja pada pasal 15, yaitu:

- a. Pelaksanaan ketentuan tersebut pada pasal-pasal di atas diatur lebih lanjut dengan peraturan perundangan.

⁶⁶ Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal (190)

- b. Peraturan perundangan tersebut pada ayat (1) dapat memberikan ancaman pidana atas pelanggaran peraturannya dengan hukuman kurungan selamalamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggitingginya Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah).
- c. Tindak pidana tersebut adalah pelanggaran.

Undang-undang ini masih berlaku hingga sekarang dan menjadi dasar dalam penetapan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

PT. Istana Cipta Sembada memang sudah melaksanakan dan mematuhi peraturan yang termaktub dalam pasal 11 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja, namun, dengan melihat perusahaan tersebut adalah perusahaan yang besar juga memperkerjakan lebih dari 100 orang dan mempunyai bahaya resiko yang tinggi seharusnya di dalam perusahaan tersebut sudah didirikan klinik khusus untuk perusahaan tersebut sebagaimana yang sudah dituliskan dalam Undang Undang Nomor 23 tahun 1992 tentang Kesehatan pasal 23 mengatakan bahwa setiap tempat kerja wajib menyelenggarakan upaya kesehatan kerja. Mendirikan klinik di dalam perusahaan juga termasuk bentuk pelayanan kesehatan yang dilakukan untuk para pihak perusahaan termasuk para pekerja yang ada di tempat kerja atau perusahaan. Berkaitan dengan apa yang disampaikan oleh pemilik pabrik yakni Bapak Sutisno :

“sejauh ini perusahaan kami tidak ada pemeriksaan penyakit secara rutin untuk missal sebulan sekali, namun kita cukup dengan mengantisipasi para pekerja agar tidak terkena penyakit akibat kerja dengan cara menyuruh pekerja untuk selalu memakai APD secara lengkap sesuai kebutuhan kerja”⁶⁷

Kesehatan dan keselamatan sangat penting untuk diperhatikan terutama bagi pekerja yang bekerja di perusahaan yang mempunyai bahaya resiko yang tinggi termasuk pekerja

⁶⁷ Sutisno, wawancara (Banyuwangi, 5 april 2022)

yang bekerja di PT. Istana Cipta Sembada, namun seperti yang dikatakan bapak sutisno bahwa perusahaan tidak memperhatikan kesehatan dengan tidak mengadakan pemeriksaan secara rutin atau tidak melaporkan penyakit akibat kerja. Peraturan Pemerintah Nomor 88 Tahun 2019 tentang Kesehatan Kerja pasal 4 ayat 2 menjelaskan bahwa standar kesehatan kerja dalam upaya pencegahan penyakit meliputi:

- a. Identifikasi, penilaian, dan pengendalian potensi bahaya kesehatan;
- b. Pemenuhan persyaratan kesehatan lingkungan kerja;
- c. Perlindungan kesehatan reproduksi;
- d. Pemeriksaan kesehatan;
- e. Penilaian kelalaian bekerja
- f. Pemberian imunisasi dan/atau profilaksis bagi pekerja bersiko tinggi;
- g. Pelaksanaan kewaspadaan standar; dan
- h. Surveilans kesehatan kerja.⁶⁸

4. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

SMK3 atau Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagian dari sistem manajemen perusahaan dengan menjaga dan menegndalikan resiko yang berhubungan dengan kegiatan kerja untuk menciptakan tempat kerja yang aman dan efeisien dengan hal itu maka para pekerja bisa lebih produktif dalam bekerja. SMK3 memang sangat berpengaruh untuk para pekerja dan perlu untuk diterapkan bagi perusahaan selaras dengan Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang tertulis pada pasal 5b dan 6b yaitu tidak semua perusahaan wajib menerapkan SMK3 kecuali bagi perusahaan yang memperkerjakan minimal 100 orang

⁶⁸ Peraturan Pemerintah Nomor 88 tahun 2019 tentang kesehatan kerja pasal (4)

dan perusahaan yang memperkerjakan minimal 100 orang mempunyai tingkat potensi yang tinggi. oleh karena itu perlu adanya penerapan SMK3 dalam perusahaan tersebut.⁶⁹

Perusahan Istana Cipta Sembada ini termasuk perusahaan yang memperkerjakan lebih dari 100 orang perlu diadakan dan penerapan SMK karena memiliki resiko kecelakaan kerja yang tinggi, namun di PT. Istana Cipta Sembada belum sepenuhnya menerapkan Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Bapak Yahya suhaimi Sselaku manajer K3 mengatakan :

*“ ICS belum menerapkan SMK3 namun dua tahun terakhir ini kita masih mencoba untuk menerapkan SMK3, meskipun di ICS masih belum menerapkan SMK3 kita masih memperhatikan kesehatan dan juga keselamatan para pekerja ”*⁷⁰

Realitanya PT. Istana Cipta Sembada masih belum menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja, dan memang sudah jelas dituliskan didalam Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 bahwa bagi perusahaan yang memperkerjakan minimal 100 orang dan mempunyai potensi bahaya tinggi wajib menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3), dari sini bisa dilihat bahwa PT. Istana Cipta Sembada belum memberikan perlindungan hukum terhadap para pekerjanya. Penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja ini perusahaan wajib melaksanakan beberapa hal yang tertulis dalam PP No. 50 Tahun 2012 tentang penerapan SMK3 pasal 6 ayat 1 diantaranya:

- Penetapan kebijakan K3
- Perencanaan K3
- Pelaksanaan rencana K3
- Pemantauan dan evaluasi kinerja K3; dan

⁶⁹ PP Nomor 50 tahun tentang Penerapan SMK3 Pasal 5 Pasal 6

⁷⁰ Yahya suhaimi, wawancara (Banyuwangi, 4 April 2022)

- Peninjauan dan peningkatan kinerja SMK3

PT. Istana Cipta Sembada termasuk perusahaan yang memiliki potensi bahaya yang tinggi selain itu dalam perusahaan ini memiliki indikator indikator SMK3 yang ada di perusahaan ini, seperti yang dikatakan bapak Yahya suhaimi selaku manajemen K3 :

*“ meskipun kita masih menerapkan SMK3 selama dua tahun kebelakang ini, perusahaan kami sudah bekerja sama dengan damkar sudah pernah ikut sosialisasi juga dan karena memang kita lihat perusahaan kami mempunyai indikator SMK3 di bagian kebakaran dan ada juga indikator keracunan ”*⁷¹

Beliau juga mengatakan bahwa mereka sudah menerapkan dan melaksanakan apa yang jelaskan oleh tim pemadam kebakaran, namun meski sudah pernah ikut sosialisasi damkar perlu juga untuk mengikutkan para pekerja untuk mengikuti sosialisasi atau pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja di Disnaker misalnya, dengan mengikuti pelatihan disnaker para pekerja akan diberi informasi bagaimana menjaga keselamatan dan kesehatan pada saat bekerja dengan benar seperti selalu menggunakan alat alat pelindung atau alat keselamatan. Pelatihan disnaker memang sangat perlu untuk meningkatkan kualitas perusahaan dalam hal penerapan keselamatan dan kesehatan, juga melihat di lapangan bahwa para pekerja yang ada di PT. Istana Cipta Sembada masih banyak yang belum mematuhi aturan dan kurangnya kompeten pengurus di lapangan dalam hal penerapan keselamatan dan kesehatan di dalam tempat kerja.

Seperti yang dikatakan bapak Yahya suhaimi diatas bahwa PT. Istana Cipta Sembada sudah merasa cukup dengan adanya K3 mereka merasa cukup dalam menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja tanpa menerapkan SMK3 padahal SMK3 adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan untuk mengendalikan resiko kecelakaan yang berhubungan

⁷¹ Yahya suhaimi, wawancara (Banyuwangi 4 April 2022)

dengan kegiatan kerja dan PT. Istana Cipta Sembada memang wajib menerapkan SMK3 karena memperkerjakan 100 karyawan bahkan lebih dan mempunyai resiko bahaya yang tinggi, sedangkan potensi bahaya besar tertulis dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 4 Tahun 1987 menjelaskan bahwa ada banyak resiko terjadinya bahaya besar yaitu diantaranya:

- Resiko terjadi peledakan
- Resiko terjadi kebakaran
- Resiko terjadi keracunan
- Resiko terjadi penyinaran radio aktif.⁷²

Pekerja di PT. Istana Cipta Sembada ini pernah mengalami kecelakaan yaitu kebocoran gas amoniak seperti yang dikatakan oleh bapak Yahya suhaimi selaku manajemen K3:

“pernah setahun yang lalu di perusahaan kami mengalami kebocoran gas amoniak dan pada saat itu ada pekerja yang tidak memakai APD lengkap, alhamdulillahnya tidak sampai terjadi kecelakaan kerja”

Dari penjelasan bapak Yahya suhaimi diatas bahwa memang ada pekerja yang masih tidak mau memakai APD sedangkan penggunaan APD sangatlah penting agar mengurangi terjadinya bahaya yang menimpa para pekerja, berkaca pada kecelakaan diatas terjadi kebocoran gas amoniak yang dikatakan bapak Yahya suhaimi memang tidak sampai terjadi kecelakaan kerja, tetapi jika ada pekerja yang tidak memakai APD lengkap maka gas tersebut bisa terhirup dan menyebabkan keracunan maka sangat memiliki potensi bahaya yang tinggi dalam hal kecelakaan dan keselamatan para pekerja. Sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja R.I. No 187 tahun 1999 pada pasal 9 ayat 3 tentang pengendalian bahan kimia berbahaya yaitu didalamnya menyebutkan kriteria bahan kimia berbahaya sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat 3 terdiri dari :

⁷² PP. Nomor 4 tahun 1987 tentang Panitia Pembina keselamatan dan kesehatan kerja serta tata cara penunjukan ahli keselamatan kerja

- Bahan beracun
- Bahan sangat beracun
- Cairan mudah terbakar
- Gas mudah terbakar
- Bahan mudah meledak
- Bahan reaktif
- Bahan oksidator.⁷³

Kecelakaan yang terjadi pada PT. Istana Cipta Sembada yaitu kebocoran gas amoniak yang bisa menyebabkan keracunan apabila terhirup dan apabila terkena mata bisa menyebabkan iritasi mata, dengan melihat para pekerja tidak memakai APD yang lengkap. Penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) sangatlah penting terutama pada perusahaan yang mempunyai jumlah karyawan lebih dari 100 orang dan memang mempunyai potensi bahaya yang tinggi dan PT. Istana Cipta Sembada termasuk perusahaan yang memperkerjakan karyawan lebih dari 100 orang dan mempunyai potensi bahaya yang tinggi. Keselamatan kerja yaitu suatu program untuk melindungi para pekerja pada saat berkerja dan pekerja berada dalam lingkungan kerja untuk berusaha mencegah dan menimbulkan atau bahkan menghilangkan sebab terjadinya kecelakaan kerja. Kesehatan kerja yakni suatu lingkungan kerja yang bebas dari penyakit fisik dan mental. Namun pada kenyataannya di lapangan bahwa PT. Istana Cipta Sembada masih belum menerapkan SMK3 dengan sepenuhnya yang mana sudah jelas diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 50 tahun 2012.

Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2010 tentang Alat Pelindung Diri menetapkan pada pasal 6 ayat (1) :

⁷³ Keputusan Menteri Tenaga Kerja R.I. No 187 tahun 1999 tentang pengendalian bahan kimia berbahaya

- a. Pekerja/buruh dan orang lain yang memasuki tempat kerja wajib memakai atau menggunakan APD sesuai dengan potensi bahaya dan risiko

Penjelasan yang terkait dengan Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2010 tersebut maka para pekerja diberikan dan diwajibkan memakai APD yang sesuai dengan potensi bahaya risiko masing masing, seperti contoh pekerja yang ditempatkan di bagian engginering atau di leb maka harus di berikan dan di wajibkan memakai APD yang sesuai dengan kebutuhan kerja, sehingga jika ada kecelakaan seperti yang terjadi kebocoran amoniak tidak sampai di khawatirkan ada yang terkena racun karena menghirup gas tersebut. Maka dari itu sangatlah penting untuk memenuhi APD dengan standart yang berlaku.

5. Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Perspektif Maqashid Syariah

Pelaksanaan K3 memang masih banyak kekurangan karena memang kurangnya pengawasan yaitu sumber daya manusia K3 dan juga sarana yang ada, selaras dengan pasal 87 ayat 2 Undang Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa penerapan sistem manajemen keselamatan dan

kesehatan kerja diatur dengan Peraturan Pemerintah No. 50 tahun 2012.

Keselamatan dan kesehatan (K3) berkaitan dengan maqashid syariah yang pengertian maqashid syariah ini adalah memahami makna, hikmah dan tujuan terkait dengan hal hal yang melatar belakangi dari terbentuknya sebuah hukum. Menurut ulama ushul fiqh tujuan hukum tersebut biasa disebut dengan maqashid syariah, tujuan hukum tersebut diambil dan difahami dari penelusuran dari ayat ayat al-quran dan hadist.

Menurut Imam Ghazali, Maqashid Syariah adalah bentuk oengabdian dengan menolak segala bentuk madharat dan menarik manfaat, dan dikenal dengan kaidah mendapatkan kebaikan dan menolak kerusakan. Pemikiran Imam Al-Ghazali membagi maslahat menjadi lima bagian, yaitu:

- 6) Hifdz ad-Din (menjaga agama) diwajibkan berperang dan berjihad jika ditunjukkan untuk para musuh atau tujuan
- 7) Hifdz an-Nafs (menjaga jiwa) diwajibkan diantaranya dengan menjaga kemuliaan dan jiwa kebebasan
- 8) Hifdz al-aql (menjaga akal) diharamkan semua benda yang menyebabkan mabuk seperti alcohol narkoba dan lain sebagainya
- 9) Hifdz al-Maal (menjaga harta) diharamkannya riba dan suap menyuap atau memakan harta orang lain
- 10) Hifdz an-nasl (menjaga keturunan) diharamkan zina dan juga menuduh orang berbuat zina.⁷⁴

Seorang pengusaha atau tempat perusahaan wajib memberikan perlindungan kepada pekerja salah satunya memberikan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja dan bentuk dari perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja tersebut juga hak yang seharusnya didapatkan oleh para pekerja, menurut imam Ar-Razi dalam tafsirnya yang berjudul Mafatih al-Ghaib menerangkan bahwa:

“ketahuilah bahwasannya menepati janji merupakan sebagai anjuran atau perintah yang dikategorikan baik menurut rasio manusia dan syariat islam”

Penjelasan tersebut menjelaskan bahwa setiap perusahaan dan setiap atasan harus memberikan hak hak para pekerja seperti memberikan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja menerapkan SMK3 pada para pekerja dan termasuk juga memberikan upah dengan waktu yang sudah disepakati bersama, dan tidak menunda seperti pemberian upah yang tidak sesuai apa yang sudah disepakati sebelumnya.

⁷⁴ Safriadi, *Kontribusi ibn Asyur dalam kajian Maqashid Syariah*, (Jurnal Ilmiah Islam Futura, Vol No. XIII, 2014), hal. 81

Maqashid Syariah yang berkaitan dengan Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah bentuk maqashid syariah yang Hifdz an-Nafs atau memelihara jiwa atau diri dan kehidupan. PT. Istana Cipta Sembada dalam memberikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada para pekerjanya memang sangat tidak sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh Peraturan yang ada. Permasalahn yang berkaitan dengan Maqashid Syraiah Hifdz an-Nafs yakni terjadinya kecelakaan kerja seperti yang sudah diuraikan di penjelasan di atas. Islam juga sangat menganjurkan untuk memelihara jiwa dengan baik dan benar sesuai dengan Firman Allah yang memerintahkan untuk memelihara jiwa dan kehidupan yaitu pada surat at tahirim ayat 6 yang berbunyi:

أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ عَلَيْهَا مَلَائِكَةٌ غِلَظٌ
شِدَادٌ لَا يَعْصُونَ اللَّهَ مَا أَمَرَهُمْ وَيَفْعَلُونَ مَا يُؤْمَرُونَ

“Hai orang orang yang beriman, peliharalah dirimu dan keluargamu dari api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu; penjaganya malaikat malaikat yang kasar, keras, dan tidak mendurhakai Allah terhadap apa yang diperintahkanNya kepada mereka dan selalu mengerjakan apa yang diperintahkan”.⁷⁵

PT. Istana Cipta Sembada memang sudah menyediakan alat pelindung diri atau keselamatan secara cuma cuma saja untuk para pekerjanya. Namun untuk menjaga kesehatan pekerja memang dalam pelaksanaan pada lapangannya PT. Istana Cipta Sembada tidak maksimal karena memang perusahaan dalam mengadakan SMK3 sangat tidak beriringan dengan peraturan yang ada dan perusahaan juga belum pernah mengadakan pemeriksaan

⁷⁵ (QS. At-Tahrim :6)

secara rutin pada pekerjaanya, mereka hanya bertindak ketika ada pekerja yang sakit dan jika ada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja.

K3 akan lebih maksimal jika dijalankan dengan SMK3 bertujuan untuk untuk meningkatkan efektifitas perlindungan keselamatan dan juga kesehatan kerja yang terstruktur dan terencana. PT. Istana Cipta Sembada memang sudah mengupayakan perlindungan K3 kepada para pekerjaanya namun upaya mereka tidak maksimal. Di lapangan masih banyak dari para pekerja yang lalai dan mengabaikan aturan memakai alat pelindung diri di saat para pekerja bekerja. PT. Istana Cipta Sembada juga belum menerapkan SMK3 yang memang menjadi suatu kewajiban bagi perusahaan yang memperkerjakan lebih dari 100 orang dan perusahaan yang memiliki potensi bahaya yang tinggi.

Wujud dari menjalankan perintah dari atauran para pemimpin atau pemerintah dan juga bentuk menjalankan perintah Allah Maqashid Syariah meliputi Hifdz nafs yakni memelihara jiwa atau melindungi diri, dalam konteks ini apabila perusahaan menerapkan SMK3 dengan maksimal maka akan memenuhi perlindungan diri pada para pekerja. Sejalan dengan Firman Allah pada surat al-baqarah ayat 195 yang berbunyi dan pada surat an nisa' ayat 4.

Berkaca bahwa Maqashid syariah mempunyai tiga kepentingan yaitu :

1. **Dharuriyat**, yaitu maslahat yang bersifat utama, primer, atau pokok dan kehidupan manusia bergantung kepada dharuriyat ini mulai dari aspek dunia dan agama. Maslahat dharuriyah ini adalah tingkatan tertinggi, maslahat dharuriyat ini menjadi sisi pengaktualan atau perwujudannya. Contoh dalam memelihara jiwa dengan mengimplementasikannya dengan menjaga jiwa dan melestarikan jiwanya dengan tidak merusak jiwa sedniri atau orang lain.

2. **Hajiyat**, masalahat yang bersifat sekunder, yaitu yang memang dibutuhkan oleh manusia untuk mempermudah dalam kehidupan dan menghilangkan kesulitan, namun jika tidak diwujudkan akan terjadi kesulitan yang tidak sampai merusak kehidupan
3. **Tahsiniyat**, masalahat yang mengandung adanya tuntutan moral (muru'ah) hal tersebut dimaksudkan untuk kebaikan dan kemuliaan. Jika tidak terwujud maka juga tidak sampai merusak atau menyusahkan kehidupan manusia, masalahat ini dibutuhkan sebagai pemenuhan kebutuhan tersier dalam peningkatan kualitas kehidupan manusia

Dharuriyat jika diterapkan di dalam penelitian ini mencakup implementasi kesehatan dan keselamatan kerja di dalam pabrik ICS karena memang menerapkan kesehatan dan keselamatan kerja dalam pabrik ICS sifatnya memang primer. PT . ICS memang sudah menerapkan kesehatan dan keselamatan kerja namun belum sepenuhnya memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja pada para karyawan, jika penerapan kesehatan dan keselamatan kerja pada karyawan masih kurang maksimal atau bahkan tidak terlaksana sama sekali maka akan membahayakan keselamatan dan juga membahayakan para karyawan dan tidak menjamin kemaslahatan para pekerja yang ada di pabrik.

Hajjiyat yaitu kepentingan yang memang harus ada untuk terwujudnya kemaslahatan atau upaya upaya dalam mewujudkan kemaslahatan. Hajiiyat dalam penelitian ini seperti contoh mengadakan penyuluhan terkait keselamatan dan kesehatan kerja atau seminar yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja. PT. ICS sudah melakukan kepentingan dalam hal hajjiyat yaitu seperti melakukan briefing seputar keselamatan dan kesehatan kerja sebulan sekali kepada pekerja, namun para pihak perusahaan masih kurang

dalam mengadakan penyuluhan atau mendatangkan seminar kesehatan dan keselamatan kerja dari dinas kesehatan misalnya, dan setelah melihat di lapangan meskipun para pekerja sudah diberlakukan briefing setiap satu bulan sekali tetapi tidak melakukan penyuluhan seputar kesehatan dan keselamatan kerja, maka para pekerja masih ada saja yang masih belum menaati dengan tidak memakai APD dengan lengkap.

Tahsiniyat yang disebut dengan perwujudan kepentingan yang tidak bersifat seperti dharuri dan hajjiyat dan jika kepentingan ini tidak terwujud maka tidak menyebabkan kesulitan, sifat tahsiniyat ini hanya menjadi komplementer yang bertujuan untuk mewujudkan prkatek ibada atau kegiatan lainnya yang lebih baik. Tahsiniyat pada penelitian ini di contohnya seperti memenuhi kelengkapan obat atau vitamin untuk para pekerja jadi di dalam pabrik seperti ICS seharusnya sudah menyediakan klinik tersendiri dan perlu adanya pemberian obat serta vitamin kepada para pekerja dalam waktu semisal satu atau dua bulan sekali dan obat atau vitamin tersebut pekerja mendapatkan secara gratis dari pihak perusahaan, namun pada kenyataannya PT. ICS belum menyediakan klinik didalam pabrik serta tidak memberikan obat atau vitamin secara rutin semisal satu atau dua bulan sekali agar para pekerja terjaga dalam kesehatannya karena melihat pabrik ICS yang memperkerjakan lebih dari 100 orang pekerja dan memiliki potensi bahaya yang tinggi.

Perlindungan K3 dalam islam memang tidak sekedar memberikan jaminan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, namun negara juga menjadi penjamin terhadap keselamatan dan kesehatan rakyat yang bekerja. Penerapan perlindungan K3 bagi negara untuk dimaksudkan untuk memenuhi kewajiban hak hak pada pekerja, dengan hal itu maka perlindungan dalam penjagaan nyawanya akan terjamin.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil sebuah kesimpulan dari pembahasan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Impelementasi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi pekerja pabrik PT. Istana Cipta Sembada dengan melaksanakan upaya pencegahan kecelakaan kerja sesuai dengan Undang Undang Nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja dan Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yaitu dengan menyediakan secara cuma cuma alat pelindung diri. Namun, pada kenyataan di dalam lapangan tidak semua pekerja memakai alat pelindung diri pengurus di lapangan sudah selalu mengingatkan namun masih banyak pekerja yang tidak menaati peraturan yang ada. PT. Istana Cipta Sembada juga termasuk perusahaan yang besar dan memiliki tingkat bahaya risiko yang tinggi dan sesuai dengan aturan PP Nomor 50 tahun 2012 tentang SMK3 harusnya di dalam perusahaan tersebut menerapkan SMK3 secara maksimal, namun pada kenyataannya perusahaan tersebut dalam menerapkan SMK3 sangat tidak sesuai dengan yang sudah diatur dalam PP Nomor 50 tahun 2012. Maka dalam pelaksanaan perlindungan K3 di PT. Isatana Cipta Sembada beleum sepenuhnya mematuhi peraturan yang sudah tercantum dalam Undang Undang.
2. Implementasi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam maqashid syariah menjadi hal yang perlu diperhatikan karena maqashid syariah yang mencakup *hifd-nasfs* memelihara jiwa atau melindungi diri kaitannya denngan keselamatan dan kesehatan K3. Namun pada kenyataanya yang ada di

lapangan PT. Istana Cipta Sembada belum menerapkan kesehatan dan keselamatan K3 secara maksimal dan dengan itu tidak memenuhi maqashid syariah terkait *hifdz-nasfs* yaitu memelihara jiwa atau melindungi diri.

B. Saran

1. PT. Istana Cipta Sembada, untuk kedepannya lebih memeperhatikan dan menerapkan kesehatan dan keselamatan kerja dengan baik serta mengembangkan lagi sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) karena perusahaan dalam menerapkan SMK3 sangat jauh dari kata sempurna dan tidak sesuai dengan Undang Undang, melihat PT. Istana Cipta Sembada adalah perusahaan yang besar dan memiliki potensi bahaya yang tinggi maka harus menerapkan SMK3 sesuai dengan peraturan PP Nomor 50 tahun 2012 serta pengurus lapangan juga harus lebih memperhatikan dalam upaya pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja yang sesuai dengan Undang Undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
2. Untuk para karyawan atau pekerja harus lebih menyadari bahwa kesehatan dan keselamatan dalam bekerja itu penting dengan selalu memkai alat pelindung diri. Pekerja juga harus bekerja sama dengan perusahaan agar keduanya bisa menciptakan lingkungantempat kerja yang aman dan potensi bahaya untuk terjadi kecelakaan menjadi menurun bahkan tidak ada terjadi kecelakaan kerja sama sekali.

DAFTAR PUSTAKA

- Asikin Zainal, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012)
- Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Hukum* (Bandung: CV. Mandar Maju, 2008)
- Dr. Devi Rahayu, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan* (Surabaya; Scopindo Media Pustaka, 2019).
- Delly Safira Hedaputri “*Kajian Literatur: Hubungan Tingkat Pengetahuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan Kejadian Kecelakaan Kerja*” (Jurnal Community Medicine and Public Health of Indonesia Journal; Vol. 1 No 3 Februari 2021
- Eko Wahyudi, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta; Sinar Grafika, 2016),
- Fitri Hidayat, *Perlindungan Hukum Unsur Esensial dalam Suatu Negara Hukum*, <http://fitrihidayat-ub.blogspot.com/2013/07/perlindungan-hukum-unsur-esensial-dalam.html> , diakses tanggal 24 februari 2022
- Feline, *Kajian Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Hak Hak Normatif Pekerja Menurut Undang Undang No. 13 Tahun 2003*, Vol. 3 Oktober 2015
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004)
- Kahfi Ashabul “*Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja: jurnal Jurisprudentie*, Vol. 3 Tahun 2017
- Dr. Muhammad Sadi, *Hukum Keteneagakerjaan di Indonesia* (Jakarta; Prenadamedia, 2020
- Suma'mur, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan* (Jakarta: PT. Gunung Agung, 1981)

Soedarjadi, *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha* (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2009)

Suma'mur P.K, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan* (Jakarta; CV Haji Masagung 1981)

Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2001)

Safriadi, *Kontribusi ibn Asyur dalam kajian Maqashid Syariah* , (Jurnal Ilmiah Islam Futura, Vol No. XIII, 2014)

Taufan Sonny, *Ketenagakerjaan Indonesia*. (Bandung: Penerbit CV. Rasi Terbit)

<https://safetysignindonesia.id/mengenal-jenis-jenis-sepatu-safety-sesuai-standar-astm-f2413-18/>, (Safety Sign Indomesia) diakses 2 Juni 2022

<https://www.bsn.go.id/main/berita/detail/11453/ini-syarat-mutu-masker-dari-kain-menurut-sni> Badan Standarisasi Nasional (syarat mutu masker menurut SNI), diakses 2 Juni 2022

<https://www.bsn.go.id/main/berita/detail/11453/ini-syarat-mutu-masker-dari-kain-menurut-sni>, , (Safety Sign Indomesia) diakses 2 Juni 2022

<https://www.safetysign.co.id/news/185/Review-Standar-ANSI-ISEA-Z87-1-2015-Tentang-Alat-Pelindung-Mata-dan-Wajah>, (Safety Sign Indomesia) diakses tanggal 2 juni 2022

<https://safetysign.co.id/news/261/Tipe-dan-Kelas-Safety-Helmet-Sesuai-Standar-ANSI-Z89-1-2014-dan-CSA-Z94-1>, (Safety Sign Indomesia) diakses tanggal 2 Juni 2022

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja

Undang- Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan

Peraturan Pemerintah Nomor 88 tahun 2019 tentang kesehatan kerja

PP Nomor 50 tahun tentang Penerapan SMK3

PP. Nomor 4 tahun 1987 tentang panitia Pembina keselamatan dan kesehatan kerja serta tata cara penunjukan ahli keselamatan kerja

LAMPIRAN I



LAMPIRAN II

PT. Istana Cipta Sembada

Head Office:

Jl. Raya Waru 30 A, Sidoarjo 61256, East Java - Indonesia

Phone: +62 31-8533803 Hunting, +62 31-8532200

Factory: Ds. Laban Asem, Kabat, Banyuwangi 68461, East Java - Indonesia

Phone: +62 333-630200/630700 Fax: +62 333-630333



SURAT KETERANGAN

03/HRD.03/MGG/SK/V/22

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Aan Setiyo Budi**
Jabatan : General Affair
Perusahaan : PT Istana Cipta Sembada Banyuwangi

Menerangkan bahwasanya benar saudara /saudari yang biodatanya terlampir di bawah ini :

Nama : Bunga Wardana
NIM : 18220099
Kampus : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Fakultas / Jurusan : Fakultas Syariah
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Telah melakukan penelitian di Perusahaan kami dengan judul "Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bagi Karyawan di PT. Istana Cipta Sembada Seafood Tinjauan Undang Undang No. 13 Tahun 2003 Maqashid Syariah"

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagai mana mestinya.

Banyuwangi, 25 Mei 2022

Aan Setiyo Budi