

**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)**

SKRIPSI

Oleh:

NUR ROFIAH

NIM 12220040



**JURUSAN HUKUM BISNIS SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2016**

**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*)**

SKRIPSI

Ditujukan kepada

Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Strata Satu
Sarjana Hukum Islam (S.HI)

Oleh:

NUR ROFIAH

NIM 12220040



**JURUSAN HUKUM BISNIS SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2016**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah,

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan,

Penulis menyatakan bahwa skripsi 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*)**

benar-benar merupakan karya ilmiah yang disusun sendiri, bukan duplikat atau memindahkan data milik orang lain, kecuali yang disebutkan referensinya secara benar. Jika di kemudian hari terbukti disusun orang lain, ada penjiplakan, duplikasi atau memindah data orang lain, baik secara keseluruhan atau sebagian, maka skripsi dan gelar sarjana yang saya peroleh karenanya, batal demi hukum.

Malang, 6 Juni 2016

Penulis,

Nur Rofiah
NIM 12220040

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi proposal skripsi saudara Nur Rofiah NIM: 12220040 Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang 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*)**

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

Mengetahui,
Ketua Jurusan
Hukum Bisnis Syariah

Malang, 6 Juni 2015
Dosen Pembimbing,

Dr. H. Mohamad Nur Yasin, S.H., M.Ag
NIP. 196910241995031003

Khoirul Hidayah, S.H., M.H
NIP. 197805242009122003

HALAMAN PENGESAHAN

Dewan Penguji Skripsi saudara Nur Rofiah, NIM 12220040, mahasiswa Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 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*)

Telah dinyatakan lulus dengan nilai A (Sangat Memuaskan)

Dewan Penguji:

Dewan Penguji:

1. Musleh Herry, S.H., M.Hum. (_____)
NIP. 196807101999031002 Ketua
2. Khoirul Hidayah, S.H., M.H. (_____)
NIP. 197805242009122003 Sekretaris
3. Ali Hamdan, M.A., Ph.D. (_____)
NIP. 197601012011011004 Penguji Utama

Malang, 28 Juni 2016
Dekan,

Dr. H. Roibin, M.HI
NIP. 196812181999031002

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamd li Allah Rabb al-'Alamin, la Hawl wala Quwwat illa bi Allah al-'Aliyy al-'Adhim, dengan hanya rahmat-Mu serta hidayah-Nya penulisan skripsi yang 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)”** dapat diselesaikan dengan curahan kasih sayang-Nya, kedamaian dan ketenangan jiwa. Shalawat dan salam kita haturkan kepada Baginda kita yakni Nabi Muhammad SAW yang telah mengajarkan kita tentang dari alam kegelapan menuju alam terang menderang di dalam kehidupan ini. 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. Mudjia Rahardjo, M.Si, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Roibin, M.HI, selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. H. Mohamad Nur Yasin, S.H., M.Ag, selaku Ketua Jurusan Hukum Bisnis Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

4. Khoirul Hidayah, S.H., 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.
5. Musleh Harry, SH., M.Hum, selaku dosen wali penulis selama menempuh kuliah di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Terima kasih penulis haturkan kepada beliau yang telah memberikan bimbingan, saran, serta motivasi selama menempuh perkuliahan.
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. Bapak Endra Purnawirawan dan Bapak Ahmad Yani selaku pembimbing lapangan. Terima kasih untuk kesediannya dalam membantu penyelesaian skripsi ini.
9. Untuk kepada kedua orangtuaku, Ayah (Narmuji) dan Ibu (Siti Munawaroh) tercinta yang selalu memanjatkan doa dan tiada henti memberikan dukungan untuk putri tercinta dalam setiap sujudnya. Dan juga adik tersayang M. Ibnu Atho'illah yang tiada henti untuk memberikan semangat kepada kakaknya.

10. Untuk kawan-kawan HBS angkatan 2012 yang selalu membantu dan berbagi keceriaan dalam melewati setiap suka dan duka selama kuliah. Semoga kita semua menjadi orang sukses. Amin.

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, 6 Juni 2016
Penulis

Nur Rofiah
NIM 12220040

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

ا	= tidak dilambangkan	ض	= dl
ب	= b	ط	= th
ت	= 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
س	= 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 (’), berbalik dengan koma (‘) untuk pengganti lambing “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 الرسالة للمدرسة menjadi *al-risalat 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 في رحمة 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 jalâlâh 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 untuk menghapuskan 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

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xv
HALAMAN MOTTO	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
مخلص البحث	xix
BAB I: PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
E. Sistematika Pembahasan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Penelitian Terdahulu	9
B. Landasan Teori	16

1. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja	16
a. Konsep Perlindungan Hukum	16
b. Konsep Perlindungan pekerja.....	19
c. Hak-hak Normatif Pekerja Dalam Undand-Undang No. 13 Tahun 2003	21
2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	36
a. Pengertian K3	36
b. Sistem Manajemen K3	44
3. Tinjauan Umum <i>Mashlahah Mursalah</i>	47
a. Pengertian <i>Mashlahah</i>	47
b. Pembagian <i>Mashlahah</i>	48
c. Persyaratan <i>Mashlahah Mursalah</i>	52
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	54
A. Jenis Penelitian.....	55
B. Pendekatan Penelitian	55
C. Lokasi Penelitian.....	56
D. Metode Pengambilan Sampel.....	56
E. Jenis dan Sumber Data	57
F. Metode Pengumpulan Data	58
G. Metode Pengolahan Data	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	61
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	61
1. Gambaran Umum CV. Mupakat Jaya Teknik.....	61

2. Struktur Organisasi CV. Mupakat Jaya Teknik	63
B. Pelaksanaan Perlindungan K3 Bagi Pekerja Proyek Konstruksi di CV. Mupakat Jaya Teknik Tinjauan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003	66
1. K3 CV. Mupakat Jaya Teknik.....	66
2. Sistem Manajemen K3	79
C. Perlindungan K3 Perspektif <i>Mashlahah Mursalah</i>	83
BAB V PENUTUP.....	89
A. Kesimpulan	89
B. Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA	92
DAFTAR LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Daftar Pertanyaan

Lampiran 2 : Dokumentasi

Lampiran 3 : Surat Penelitian

Lampiran 4 : Bukti Konsultasi



MOTTO

“Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu, sehingga barangsiapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri), dan tidak membebankan pada mereka tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya).” (HR. Muslim).

“Buat keselamatan sebagai sebuah realitas, bukan sebuah kefatalan”

ABSTRAK

Nur Rofiah, 12220040, 2016, *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)*. Skripsi, Jurusan Hukum Bisnis Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Pembimbing: Khoirul Hidayah, M.H.

Kata Kunci: Perlindungan k3, Pekerja, *Mashlahah Mursalah*

Sampai saat ini angka kecelakaan kerja di Indonesia masih sangat tinggi, khususnya pada bidang konstruksi bangunan. Salah satu penyebabnya adalah kurang optimalnya perusahaan dalam menyelenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3). CV. Mupakat Jaya Teknik merupakan perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi baja dan bangunan., yang notabene memiliki tingkat potensi bahay tinggi. Selain itu, K3 juga merupakan hak yang harus diperoleh pekerja yang sudah tercantum dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini adalah: (1) bagaimana pelaksanaan perlindungan K3 terhadap pekerja proyek konstruksi oleh CV. Mupakat Jaya Teknik ditinjau UU No. 13 tahun 2003? (2) bagaimana perlindungan K3 perspektif mashlahah mursalah?

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui bagaimana pelaksanaan perlindungan K3 terhadap pekerja proyek konstruksi oleh CV. Mupakat Jaya Teknik ditinjau UU No. 13 Tahun 2003. Dan mengetahui bagaimana perlindungan K3 perspektif *mashlahah mursalah*.

Penelitian ini tergolong ke dalam jenis 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.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa CV. Mupakat Jaya Teknik dalam melaksanakan perlindungan K3 kurang maksimal. Meski sudah melakukan upaya perlindungan K3 dengan menyediakan alat pelindung diri/keselamatan, kenyataannya masih banyak pekerja yang enggan memakainya. Selain itu, perusahaan ini belum menerapkan SMK3, yang sifatnya wajib untuk diterapkan pada perusahaan yang memiliki potensi bahaya tinggi. Perlindungan K3 dalam mashlahah mursalah sangat dianjurkan, karena merupakan bentuk perlindungan diri dari terkena kerusakan (kecelakaan kerja). selain itu, perlindungan tersebut sangat penting karena untuk kemashlahatan untuk pekerja.

ABSTRACT

Nur Rofiah, 12220040, 2016, *Implementation of Occupational Safety and Health Protection For Workers Construction Projects CV. Mupakat Jaya Teknik (Review of Law No. 13 of 2003 and mashlahah mursalah)*. Thesis, Department of Syariah Business Law, Faculty of Sharia, Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang, Supervisor: Khoirul Hidayah, M.H

Keywords: K3 Protection, Labor, *mashlahah mursalah*

Until now the number of accidents in Indonesia are still very high, especially in the field of building construction. One reason is less optimal company in organizing efforts of occupational safety and health (K3). CV. Mupakat Jaya Engineering is a company engaged in steel construction and building, which incidentally has a high level of potential danger. In addition, in addition, the K3 is also a right that must be obtained by workers who are already contained in Law No. 13 Year 2003 on Manpower. The issues discussed in this thesis are: 1) how the implementation of K3 protection of workers of construction projects by CV. Mupakat Jaya Teknik terms of Law 13 of 2003? 2) how the protection K3 *mursalah mashlahah* perspective?

The purpose of this research is to know how the implementation of K3 protection of workers of construction projects by CV. Mupakat Jaya Teknik terms No.13 of 2003. And knowing how the protection K3 *mursalah mashlahah perspective*.

This research is classified into types of empirical juridical. This study is also called the *reseach field* of research because the research is more emphasis on field data as the object under study. The approach is empirical legal approach. In this study, method of analysis data used descriptive analysis method.

The results showed that CV. Mupakat Jaya Teknik in implementing K3 less than the maximum protection. Despite efforts K3 protection by the availability of personal protective equipment, in reality there are still many workers are reluctant to wear them. In addition, the company is yet to implement SMK3, which are required to be applied to companies that have a high hazard potential. K3 in *mashlahah mursalah* protection is highly recommended, because it is a form of self-protection of the exposed damage (an accident). Moreover, such protection is very important because its benefit for workers.

نوررافعه, ٢٠١٦, ١٢٢٢٠٠٤٠, تنفيذ أعمال السلامة و "الحماية الصحية" للعمال لمشروع البناء في "عام موباكات جايا الهندسية(عند للقانون رقم ١٣ لسنة ٢٠٠٣ والمصلحة المرسله). أطروحة, قانون إدارة الأعمال, وكلية الشريعة الإسلامية, جامعة الدولة الإسلامية في مالانغ مالك مولانا إبراهيم, المشرف: خيرول الهداية, ماجستير في القانون

الكلمات الرئيسية: أعمال السلامة والحماية الصحية, عامل, والمصلحة المرسله

وحتى الآن كانت حوادث العمل في إندونيسيا لا يزال مرتفعاً جداً, لا سيما في مجال البناء. سبب واحد دون المستوى الأمثل في الشركة بتنظيم الجهود للسلامة والصحة المهنية (K3). عام موباكات "جايا الهندسية" هي شركة تعمل في البناء الصلب وبناء, والتي في الواقع بدرجة عالية من المخاطر المحتملة. وبالإضافة إلى ذلك, ك ٣ هو أيضا الحقوق التي يجب الحصول عليها فيها العمال مدرج بالفعل في القانون رقم ١٣ لعام ٢٠٠٣ بشأن العمل. أما بالنسبة للقضايا التي نوقشت في هذه الأطروحة: ١ (كيف استعراض تنفيذ حماية العمال ضد K3 مشروع بناء طريق "عام موباكات جايا الهندسية" القانون رقم ١٣ سنة ٢٠٠٣؟) كيف يمكن حماية K3 ماشلاهة منظور المرسله؟

والغرض من هذا البحث معرفة كيفية استعراض تنفيذ حماية العمال ضد مشروع البناء K3 طريق "عام موباكات جايا الهندسية" القانون رقم ١٣ سنة ٢٠٠٣. ومعرفة كيفية حماية K3 المصلحة منظور المرسله وهذا تتعلق بالبحث في أنواع البحوث القانونية التجريبية. هذا البحث وتسمى أيضا البحث مع البحوث الميدانية لهذا البحث مزيد من التركيز على حقل البيانات ككائنات التي يجري بحثها. النهج المستخدم نصح قانون تجريبية. أساليب تحليل البيانات المستخدمة في هذه الدراسة أساليب التحليل ديسكريبتيف

وأظهرت النتائج أن تقنيات "السيرة الذاتية" موباكات جايا في تنفيذ الحماية K3 غير كافية. على الرغم من أنه قد جعلت من حماية K3 مع توفير أدوات الحماية نفسها, حقيقة أن العديد من العمال لا تزال تتردد في ارتداء الحجاب. وبالإضافة إلى ذلك, لم تنفذ الشركة SMK3 اتفاقية الأنواع المهاجرة, التي تلتزم بتطبيقه على الشركات التي لديها إمكانات كبيرة للخطر. حماية K3 في المرسله ماشلاهة ينصح بشدة, نظراً لأنها شكل من أشكال الحماية الذاتية من يتعرضون للأضرار (حادث عمل) وبالإضافة إلى ذلك, من المهم جداً الحماية لأنه لصالح العمال.





BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia termasuk dalam golongan negara-negara yang sedang berkembang sampai saat ini, juga sedang giat-giatnya melaksanakan pembangunan untuk melepaskan diri dari berbagai kesulitan baik di bidang ekonomi maupun bidang lainnya. Untuk mengatasi berbagai masalah ini, pemerintah mengambil prioritas kebijakan dibidang ekonomi. Dalam hal ini pemerintah berusaha untuk membangun sarana dan prasarana guna mendukung kebijakan tersebut. Salah satu sarana yang mendapat perhatian adalah pembangunan sarana industri.

Perkembangan industri di Indonesia saat ini mengalami kemajuan yang sangat signifikan, salah satunya pada bidang konstruksi. Dibuktikan dengan banyaknya pembangunan-pembangunan infrastruktur di berbagai daerah. Selain itu, kegiatan sektor konstruksi merupakan salah satu faktor penggerak dalam sistem pembangunan ekonomi, karena melalui penyediaan sarana dan prasarana fisik (infrastruktur) dapat meningkatkan sektor ekonomi lainnya.

Namun, disisi lain industri jasa konstruksi merupakan salah satu sektor yang paling berisiko terhadap kecelakaan kerja, disamping sektor utama lainnya yaitu pertanian, perikanan, perkayuan, dan pertambangan. Dikutip dari situs Kementerian Pekerjaan Umum, data mengenai proporsi kecelakaan kerja di Indonesia sektor konstruksi menjadi penyumbang terbesar bersama dengan industri manufaktur sebesar 32 persen, berbeda dengan sektor transportasi (9 persen), kehutanan (4 persen), dan pertambangan (2 persen).¹

Dibalik keberhasilan pembangunan pada sektor konstruksi, tidak lepas dari yang namanya tenaga kerja/pekerja yang sangat berjasa di dalamnya. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.² Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam

¹ Zulfi Suhendra, "Kecelakaan Kerja Sektor Konstruksi Paling Tinggi di Indonesia", <http://bisnis.liputan6.com>, diakses tanggal 25 Februari 2016.

² Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin.³

Pemerintah telah sejak lama mempertimbangkan masalah perlindungan kerja, yaitu melalui Undang-Undang No.1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, yang di dalamnya mencakup syarat-syarat keselamatan kerja (pasal 3), serta kewajiban dan hak tenaga kerja (pasal 12). Sesuai dengan perkembangan jaman, pada tahun 2003, pemerintah mengeluarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini mencakup berbagai hal dalam perlindungan pekerja yaitu upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja, dan termasuk juga masalah keselamatan dan kesehatan kerja (pasal 67-101). Demi terselenggaranya keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) yang terintegrasi dengan manajemen perusahaan (pasal 87 ayat (1)).

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.⁴ SMK3 diatur di dalam Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (pasal 2-15). Tujuan penerapan SMK3 di antaranya menempatkan tenaga kerja sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia, meningkatkan komitmen pimpinan perusahaan dalam

³ Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h.95

⁴ Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

melindungi tenaga kerja, meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja untuk menghadapi kompetisi perdagangan global.

Dengan demikian, peraturan keamanan kerja atau keselamatan kerja merupakan suatu usaha untuk melindungi pekerja dari bahaya yang timbul karena pekerjaan dan menciptakan kondisi yang aman bagi pekerja. Semua orang yang mempekerjakan orang lain wajib melaksanakan ketentuan-ketentuan ketenagakerjaan.⁵ Ketentuan-ketentuan tersebut menyangkut hak-hak lain pekerja selama hubungan kerja berlangsung sampai dengan berakhirnya hubungan kerja, yang sudah tercantum dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (pasal 50-63).

CV. Mupakat Jaya Teknik, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi bangunan dan baja yang terletak di Jalan Kedondong No.14 kelurahan Karang Sari kota Blitar. Perusahaan ini memiliki 25 pekerja tetap yang terbagi menjadi dua bagian, 10 (sepuluh) orang ditempatkan di bangunan dan 15 (lima belas) lainnya di bengkel las baja. Perusahaan ini sering mengerjakan proyek-proyek besar khususnya di wilayah Blitar, seperti proyek pembangunan gedung sekolah, jembatan, pabrik, kantor-kantor pemerintah, dan lain-lain. Permasalahannya adalah, apakah pelaksanaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap pekerja di CV. Mupakat Jaya Teknik sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan ? Mengingat perusahaan ini memiliki potensi bahaya (kecelakaan kerja) tinggi, dan mendapat perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hak pekerja yang harus

⁵ Suma'mur, P.K, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan* (Jakarta: PT. Gunung Agung, 1981), h.1

dipenuhi. Selain itu, sudahkah perusahaan ini menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3)? mengingat dalam Peraturan Pemerintah No.50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja pasal (1): “Setiap perusahaan wajib menerapkan SMK3 di perusahaannya”.

Berkaitan dengan permasalahan tersebut, akhirnya penulis terpacu untuk melakukan penelitian tentang bagaimana perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap pekerja proyek konstruksi di CV. Mupakat Jaya Teknik. Kemudian penulis akan menyusun penelitian tersebut dalam bentuk skripsi 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*)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka penulis mencoba merumuskan permasalahannya, yaitu:

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap pekerja proyek konstruksi oleh CV. Mupakat Jaya Teknik ditinjau berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003?
2. Bagaimana perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja perspektif *Mashlahah Mursalah* ?

C. Tujuan Penelitian

Dalam suatu kegiatan penelitian pasti mempunyai tujuan yang jelas tentang apa yang hendak dicapai agar penelitian ini dapat membawa manfaat bagi

penulis dalam penelitian ini. Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui penerapan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 terhadap pelaksanaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja proyek konstruksi oleh CV. Muapakat Jaya Teknik.
2. Untuk mengetahui perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja perspektif *Mashlahah Mursalah*.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Memberikan konstribusi ilmiah, penjelasan, pemahaman, dan sebagai bahan informasi akademis dalam usaha mengembangkan kajian dan pemikiran ilmiah mengenai perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja proyek konstruksi oleh CV. Mupakat Jaya Teknik tinjauan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dan *Mashlahah Mursalah*.

2. Secara Praktis

Bagi pengusaha, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pengusaha sebagai pemberi kerja dalam hal melindungi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) para pekerjanya, yang sesuai dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 maupun peraturan yang berlaku.

Bagi pekerja, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pekerja, bahwa mereka berhak memperoleh perlindungan secara hukum, termasuk dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja.

E. Sistematika Pembahasan

Dalam sistematika pembahasan, untuk mempermudah memahami hasil penelitian “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*)”, maka peneliti membagi lima bab. Masing-masing bab terdiri atas beberapa sub bab untuk lebih memperjelas ruang lingkup dan cakupan permasalahan yang diteliti. Adapun urutan dan tata letak masing-masing bab serta pokok pembahasannya adalah sebagai berikut:

Bab pertama, merupakan bab pendahuluan. Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang pemilihan judul dan alasan mengangkat judul tentang “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*”. Setelah itu, peneliti membuat rumusan masalah yang berkaitan dengan judul penelitian tersebut. Dalam bab ini terdapat pula tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua, merupakan bab tinjauan pustaka. Pada bab ini peneliti menguraikan mengenai penelitian yang relevan dengan judul penelitian tersebut serta perbedaan dengan penelitian terdahulu. Adapun kerangka teori terdiri dari perlindungan hukum terhadap pekerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan *Mashlahah Mursalah*, yang disesuaikan dengan permasalahan yang sedang diteliti agar nantinya bisa digunakan sebagai bahan analisis untuk menjelaskan data yang diperoleh.

Bab ketiga, berupa metode penelitian. Dalam bab ini membahas tentang tata cara penelitian yang digunakan dalam penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, pendekatan penelitian yang disesuaikan dengan judul yang dipilih, sumber data yang disesuaikan dengan jenis penelitian, lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data untuk menemukan jawaban dalam penelitian yang dilakukan, serta keabsahan data untuk pengecekan data.

Bab keempat, berupa hasil penelitian dan pembahasan. Pada bab ini peneliti mulai menganalisis dengan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian tersebut. Bab ini merupakan inti dari penelitian. Oleh karena itu, peneliti menganalisis data-data yang telah dikemukakan. Hal ini meliputi pelaksanaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja pekerja proyek konstruksi di CV. Mupakat Jaya Teknik (tinjauan undang-undang no. 13 tahun 2003 dan *mashlahah mursalah*).

Bab kelima, merupakan bab terakhir dalam penulisan hasil penelitian ini. Dalam bab ini peneliti menyebutkan kesimpulan dari seluruh rangkaian pembahasan. Serta saran yang bersifat konstruktif, hal ini agar semua upaya yang pernah dilakukan serta hasil yang telah dicapai dapat ditingkatkan lebih baik lagi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Berikut beberapa penelitian terdahulu tentang perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap pekerja dengan berbagai fokus kajian:

Pertama, penelitian dengan judul “*Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dalam Proses Produksi Pada PT. Aneka Adhilogam Karya Klaten*”, ditulis oleh Ana Salmah , mahasiswi Fakultas Syari’ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta 2014. Penelitian ini menjelaskan tentang bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan terhadap tenaga kerja di PT. Aneka Adhilogam Karya dalam

perspektif yuridis serta apa hambatan terhadap tenaga kerja PT. Aneka Adhilogam Karya Klaten.

Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (*field research*). Metode yang digunakan adalah metode kualitatif, di mana pengumpulan datanya dilakukan dengan observasi dan wawancara langsung sehingga mampu menggali lebih dalam tentang pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menyatakan bahwa dalam rangka pelaksanaan hukum terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Aneka Adhilogam Karya, perusahaan melakukan upaya-upaya yaitu penyediaan alat pelindung diri berupa masker, sarung tangan, sepatu boots, kaca mata, dan helm/topi pelindung kepala serta pengawasan terhadap tenaga kerja dan perawatan alat yang akan digunakan. Namun, pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja belum sepenuhnya dapat diterapkan, karena terdapat beberapa hambatan seperti belum terbentuknya manajemen keselamatan, kesehatan kerja diperusahaan, serta lemahnya pengawasan dari Disnaker.⁶

Adapun persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian tersebut membahas mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dibidang produksi, serta menggunakan perspektif hukum positif yakni Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan penelitian ini membahas K3 dibidang konstruksi.

⁶Ana Salmah, *Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dalam Proses Produksi Pada PT. Aneka Adhilogam Karya Klaten*, Skripsi, (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2014).

Perspektif yang digunakan hukum positif yakni Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam (*Mashlahah Mursalah*).

Kedua, penelitian dengan judul “*Perlindungan Hukum Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Perusahaan Tenun PT. Musitex Kabupaten Pekalongan*”, ditulis oleh Dian Octaviani Saraswati, mahasiswi Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang, 2007. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi persepsi karyawan terhadap pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja dalam suatu perusahaan, serta manfaat yang dirasakan oleh karyawan tersebut. Penelitian terhadap pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja dimulai dari mengidentifikasi persepsi karyawan terhadap pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja, kemudian mengidentifikasi manfaat dari pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja tersebut.⁷

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif. Pendekatan yuridis normatif ini dalam menganalisa dan meninjau masalah digunakan prinsip-prinsip dan asas-asas hukum. Penelitian ini menentukan pada segi-segi yuridis dan melihat pada peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pelaksanaan jaminan sosial tersebut. Spesifikasi dalam penelitian adalah deskriptif analitis, populasinya adalah PT. Musitex Pekalongan dan subyek penelitian adalah pekerja yang bekerja di perusahaan itu. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara penelitian langsung yang berbentuk observasi dan wawancara, selain itu digunakan studi kepustakaan. Dalam metode analitis data yang dipergunakan analitis data kualitatif.

⁷ Dian Octaviani Saraswati, *Perlindungan Hukum Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Tenaga Kerja di Perusahaan Tenun Pt. Musitex Kabupaten Pekalongan*, Tesis, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2007).

Hasil dari penelitian ini adalah pelaksanaan perlindungan hukum kesehatan dan keselamatan kerja terhadap tenaga kerja di PT. Musitex Pekalongan telah berjalan dengan baik yang ditunjukkan dengan melakukan upaya-upaya yaitu penyediaan alat-alat pelindung diri berupa alat penutup hidung dan mulut, alat penutup telinga, alat penutup diri serta penyuluhan, pembinaan, dan pengawasan terhadap tenaga kerja yang berkenaan dengan pekerjaannya. Guna mengatasi masalah ini maka PT. Musitex memberikan pengarahan kepada tenaga kerjanya untuk melaksanakan dasar-dasar kesehatan dan keselamatan kerja yang telah diterangkan pada awal pekerja tersebut mulai bekerja di PT. Musitex. Memberikan masukan kepada kepala bagian di bidang produksi untuk lebih memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja.

Adapun persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini yaitu sama-sama membahas mengenai keselamatan dan kesehatan kerja. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian tersebut menggunakan metode pendekatan yuridis normatif. Pendekatan yuridis normatif ini dalam menganalisa dan meninjau masalah digunakan prinsip-prinsip dan asas-asas hukum. Sedangkan, penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis sosiologis. Pendekatan yuridis sosiologis adalah suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan nyata masyarakat atau lingkungan masyarakat.

Ketiga, penelitian dengan judul *“Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Malam Hari Dalam Bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja Di PT. Waroeng*

Batok Industry Kabupaten Cilacap”, ditulis oleh Gilang Rahma Putra mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Semarang, 2009.⁸

Dalam penelitian ini digunakan suatu pendekatan yuridis sosiologis dan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif yaitu prosedur penelitian yang menggunakan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi dan dokumentasi. Sedangkan objektivitas dan keabsahan data yang digunakan adalah teknik triangulasi yaitu pemeriksaan keabsahan data dengan cara membandingkan data-data yang diperoleh dari penelitian yang selanjutnya dianalisis secara interaktif mulai dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data hingga penarikan kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja malam hari di PT. Waroeng Batok Industry dapat dilihat dari beberapa aspek, yaitu: 1. Waktu kerja dan lembur; 2. Tempat kerja; 3. Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan seperti ruang kesehatan, asuransi kesehatan, masker dan sepatu. Hambatan yang dihadapi antara lain kurangnya pengawasan dari pihak perusahaan, terbatasnya sarana keselamatan kerja, rendahnya tingkat pendidikan pekerja serta kurangnya kesadaran pekerja mengenai pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja. Upaya untuk mengatasi hambatan tersebut dengan meningkatkan kesadaran pekerja terhadap pentingnya alat pelindung diri, mengadakan pelatihan kerja, meningkatkan pengawasan dan memperbanyak sarana keselamatan kerja.

⁸ Gilang Rahma Putra, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Malam Hari Dalam Bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja di PT. Waroeng Batok Industry Kabupaten Cilacap*, Tesis, (Semarang: Universitas Semarang, 2009).

Adapun persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Sedangkan perbedaannya adalah penelitian tersebut tidak hanya membahas mengenai K3nya saja, namun juga mengenai waktu kerja/lembur dan tempat kerja. Sedangkan penelitian ini selain fokus membahas K3, selain itu penelitian ini selain menggunakan hukum positif juga menggunakan hukum Islam.

Perbedaan dan persamaan dengan penelitian terdahulu terletak pada objek formil dan materiil. Persamaan yang terletak pada objek formil adalah sama-sama meneliti mengenai perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi pekerja. Sedangkan perbedaan yang terletak pada objek materiil antara lain implementasi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja dengan berpedoman Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, dan Hukum Islam.

Adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu tersebut dapat dilihat pada table di bawah ini:

Table 1: Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No	Nama/Jurusan /Fakultas/P T/Tahun	Judul	Objek Formil	Objek Materiil
1	Ana Salmah, Jurusan Ilmu Hukum, Fakultas Syariah dan	<i>Perlindungan Hukum Terhadap p Keselamatan dan</i>	Perlindungan hukum terhadap p kesela	Perlindungan hukum terhadap keselamatan dan kesehata

	Hukum, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014	<i>Kesehatan Kerja Dalam Proses Produksi Pada PT. Aneka Adhilogam Karya Klaten</i>	matan dan kesehatan kerja dibidang produksi	n kerja dalam penelitian ini menggunakan perspektif yuridis, dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2	Dian Octaviani Saraswati, Program studi magister ilmu hukum, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro Semarang, 2007	<i>Perlindungan Hukum Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Perusahaan Tenun PT. Musitex Kabupaten Pekalongan</i>	Mengidentifikasi persepsi karyawan terhadap pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja dalam suatu perusahaan	Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif. Sebagai pedoman nya adalah Undang-Undang No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
3	Gilang Rahma Putra, Program studi magister ilmu	<i>Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Malam Hari</i>	Perlindungan hukum terhadap keselamatan	Penelitian ini menggunakan perspektif

	hukum, Fakultas Hukum, Universitas Semarang, 2009	<i>Dalam Bidang Kesehata n dan Keselam atan Kerja di PT. Waroeng Batok Industry Kabupat en Cilacap</i>	matan dan kesehat an kerja dibidan g produks i	Undang- Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenag akerjaan
4	Nur Rofiah, Jurusan Hukum Bisnis Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2016	<i>Implementas i Perlindu ngan Keselam atan dan Kesehata n Kerja Bagi Pekerja Proyek Konstruk si di CV. Mupakat Jaya Teknik (Tinjaua n Undang- Undang No.13 tahun 2003 dan Mashlah ah Mursala h)</i>	Perlindung an hukum terhada p kesela matan dan kesehat an kerja dibidan g konstru ksi bangun an	Selain menggu nakan Undang- Undang No.13 tahun 2003 sebagai tinjauan nya, peneliti n ini juga menggu nakan hukum Islam yakni dengan Mashlah ah Mursala h.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa penelitian mengenai “Implementasi Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Bagi Pekerja Proyek

Konstruksi di CV. Mupakat Jaya Teknik (Tinjauan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dan *Mashlahah Mursalah*)” belum pernah diteliti sebelumnya, dan dengan adanya permasalahan yang belum dikaji sehingga penelitian ini perlu untuk dilakukan.

B. Landasan Teori

1. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja

a. Konsep Perlindungan Hukum

Aristoteles mengatakan bahwa manusia adalah “*zoon politicon*” makhluk sosial atau makhluk bermasyarakat. Oleh karena itu tiap anggota masyarakat mempunyai hubungan antara satu dengan yang lain. Sebagai makhluk sosial maka sadar atau tidak sadar manusia selalu melakukan perbuatan hukum (*rechtshandeling*) dan hubungan hukum (*rechtsbetrekkingen*).⁹

Perbuatan hukum (*rechtshandeling*) diartikan sebagai setiap perbuatan manusia yang dilakukan dengan sengaja/atas kehendaknya untuk menimbulkan hak dan kewajiban yang akibatnya diatur oleh hukum. Perbuatan hukum terdiri dari perbuatan hukum sepihak seperti pembuatan surat wasiat atau hibah, dan perbuatan hukum dua pihak seperti jual-beli, perjanjian kerja dan lain-lain.

Hubungan hukum (*rechtsbetrekkingen*) diartikan sebagai hubungan antara dua atau lebih subyek hukum, hubungan yang terdiri atas ikatan antara individu dengan individu, antara individu dengan masyarakat atau antara masyarakat yang

⁹ R. Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), h.49

satu dengan masyarakat yang lain. dalam hubungan hukum ini hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak yang lain.¹⁰

Tiap hubungan hukum tentu menimbulkan hak dan kewajiban, selain itu masing-masing anggota masyarakat tentu mempunyai hubungan kepentingan yang berbeda-beda dan saling berhadapan atau berlawanan, untuk mengurangi ketegangan dan konflik maka tampil hukum yang mengatur dan melindungi kepentingan tersebut yang dinamakan perlindungan hukum.

Menurut CST Kansil, perlindungan hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.¹¹

Menurut Philipus M. Hadjon definisi dari perlindungan hukum yaitu perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaedah yang akan dapat melindungi satu hal dari hal lainnya.¹² Berkaitan dengan tenaga kerja, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak dari tenaga kerja.

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum dibedakan menjadi dua yaitu, perlindungan hukum preventif dan represif. Perlindungan hukum preventif

¹⁰ <https://wisuda.unud.ac.id>, diakses tanggal 31 Maret 2016.

¹¹ CST Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), h.102

¹² Philipus M. Hadjon dkk, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011), h.2

adalah perlindungan hukum yang bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa. Sedangkan perlindungan hukum represif adalah perlindungan hukum yang bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.

Dalam merumuskan prinsip perlindungan hukum ketenagakerjaan, harus terlebih dahulu memahami hakikat hukum ketenagakerjaan. Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari segi yuridis dan segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha.¹³

Secara yuridis berdasarkan pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945 (tentang hak asasi manusia), kedudukan tenaga kerja sama dengan pengusaha, namun secara sosial ekonomis kedudukan keduanya tidak sama karena kedudukan pengusaha lebih tinggi dari tenaga kerja. Kedudukan tidak sederajat ini dalam hubungan kerja menimbulkan adanya kecenderungan pengusaha untuk berbuat sewenang-wenang terhadap tenaga kerja.¹⁴

Mengingat kedudukan tenaga kerja yang lebih rendah daripada pengusaha, maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum. Perlindungan hukum menurut Philipus sebagaimana dikutip Asri Wijayanti, yakni “Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum

¹³ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h.8

¹⁴ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. . . , h.9

adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi tenaga kerja terhadap pengusaha.”¹⁵

b. Konsep Perlindungan Pekerja

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁶

Perlindungan tenaga kerja meliputi aspek-aspek yang cukup luas, yaitu perlindungan keselamatan, kesehatan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama. Perlindungan tersebut bermaksud, agar tenaga kerja secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari untuk meningkatkan produksi dan produktivitas nasional. Tenaga kerja harus memperoleh perlindungan dari pelbagai soal disekitarnya dan pada dirinya yang dapat menimpa dan mengganggu dirinya serta pelaksanaan pekerjaannya.¹⁷

Berkaitan dengan perlindungan hukum bagi pekerja, menurut Imam Soepomo perlindungan pekerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam yaitu:

1. Perlindungan Ekonomis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal ini pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena diluar kehendaknya. Termasuk dalam perlindungan ekonomis antara lain perlindungan upah, Jamsostek, dan THR.

¹⁵ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. . . , h.10

¹⁶ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (2-3)

¹⁷ Suma'mur P.K, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. . . h. 4

2. Perlindungan Sosial, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja untuk mengenyam dan memperkembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial ini meliputi perlindungan terhadap buruh anak, buruh perempuan, pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti.
3. Perlindungan Teknis, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau oleh alat kerja lainnya atau bahan-bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Perlindungan teknis ini berkaitan dengan K3 (Keselamatan dan kesehatan kerja), yaitu perlindungan ketenagakerjaan yang bertujuan agar buruh dapat terhindar dari segala risiko bahaya yang mungkin timbul ditempat kerja baik disebabkan oleh alat-alat atau bahan yang dikerjakan dari suatu hubungan kerja.¹⁸

Ketiga jenis perlindungan di atas mutlak harus dipahami dan dilaksanakan sebaik-baiknya oleh pengusaha sebagai pemberi kerja. Jika pengusaha melakukan pelanggaran, maka peran pemerintah, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota untuk melakukan pembinaan dan pengawasan sesuai dengan kewenangannya, termasuk juga penegakan hukum melalui prosedur dan mekanisme yang berlaku.

¹⁸ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h.97

Di dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 telah diatur beberapa pasal untuk memberikan perlindungan kepada para pekerja. Perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak para pekerja sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisiknya.

Dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003, lingkup perlindungan terhadap pekerja antara lain meliputi:

- a) Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha;
- b) Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
- c) Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan;
- d) Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.

c. Hak-hak Normatif Pekerja Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

Secara umum dapat dikatakan bahwa hak merupakan sesuatu yang harus diterima oleh seseorang tanpa ada suatu persyaratan yang harus dipenuhi sehingga dapat menimbulkan suatu keyakinan untuk dipertahankan dan dimiliki seutuhnya, karena dengan memperoleh hak maka dapat digunakan untuk meningkatkan taraf kehidupan seseorang dan keluarganya. Hak normatif pekerja adalah hak dasar buruh dalam hubungan kerja yang dilindungi dan dijamin dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁹

Oleh sebab itu, setelah melakukan pekerjaan secara gigih yang menyita tenaga dan pikiran maka pekerja berhak mendapatkan imbalan berupa upah. Meskipun kadang kala upah tersebut tidak cukup memenuhi kebutuhan, namun

¹⁹ Soedarjadi, *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha* (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2009), Cet. 1, h.33

tugas tetap harus dikerjakan sebagai konsekuensi seorang pekerja yang mempunyai kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diperjanjikan sebelumnya.

Beberapa macam hak normatif pekerja di dalam pelaksanaan hubungan kerja yang harus diberikan, antara lain sebagai berikut:

1) Hak Menerima Upah

Menurut pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dalam pasal 88 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karenanya pemerintah membuat suatu kebijakan pengupahan untuk melindungi para pekerja. Kebijakan pengupahan itu meliputi:²⁰

1. Upah minimum
2. Upah kerja lembur
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya

²⁰ Soedarjadi, *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*. . . , h.34

6. Bentuk dan cara pembayaran
7. Denda dan potongan upah
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
9. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
10. Upah untuk pembayaran pesangon
11. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

2) Hak Cuti Tahunan dan Sakit

Cuti tahunan dapat diperoleh tenaga kerja pria maupun wanita yang telah mempunyai masa kerja selama 12 bulan secara terus-menerus sebanyak 12 hari. Pertimbangannya bahwa setiap bulan pekerja berhak cuti selama satu hari dengan mendapatkan upah penuh. Untuk cuti tahunan harus ada permintaan dari pekerja sebelum pelaksanaan cuti diberikan. Paeraturan cuti ini secara lebih rinci diatur secara khusus di perusahaan yang bersangkutan.

Adapun untuk kondisi pekerja yang sedang sakit maka tetap mendapat upah sepanjang ada keterangan dokter sebagai seseorang yang berwenang memberikan keterangan tentang keadaan pekerja. Penerimaan upah sampai kurang lebih dalam waktu satu tahun tetapi dengan penerimaan tidak penuh yang berdasarkan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 pasal 93 ayat (3), diatur sebagai berikut:

- a. Untuk 4 bulan pertama dibayar 100% dari upah;
- b. Untuk 4 bulan kedua dibayar 75% dari upah;
- c. Untuk 4 bulan ketiga dibayar 50% dari upah;
- d. Untuk bulan selanjutnya dibayarkan 25% dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

Pekerja masih juga diberikan cuti, apabila:

- a. Pekerja menikah, dibayar selama 3 (tiga) hari;
- b. Pekerja menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- c. Pekerja membaptiskan anak atau mengkhitankan anaknya dibayar selama 2 (dua) hari;
- d. Isteri melahirkan atau keguguran, dibayar selama 2 (dua) hari;

- e. Meninggalnya anggota keluarga (suami atau istri, orang tua atau anak atau menantu) dibayar selama 2 (dua) hari;
- f. Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia dibayar selama 1 (satu) hari.²¹

Dengan demikian, peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan memberikan suatu perlindungan kepada pekerja walaupun ketika berhalangan dan tidak bekerja karena cuti/sakit.

3) Hak Mendapatkan Upah Walaupun Tidak Bekerja

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur mengenai cara pelaksanaan pemberian upah kepada pekerja baik yang melaksanakan pekerjaan atau yang tidak melakukan pekerjaan karena sesuatu hal. Sementara di dalam Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Pengupahan, upah hanya diberikan pada pekerja yang telah melakukan pekerjaan sehingga menghasilkan barang dan jasa dengan asas *no work no pay* (upah tidak dibayar apabila pekerja tidak bekerja). Tetapi karena perkembangan zaman lebih lanjut ada beberapa pengecualian, yaitu bahwa upah tetap dibayar apabila:

- a. Pekerja melaksanakan tugas yang diperintahkan oleh organisasi atasannya untuk menjalankan tugas di luar perusahaan dengan mendapat upah penuh.
- b. Pekerja menjalankan perintah negara sepanjang oleh pemerintah tidak diberikan honorarium, namun apabila diberikan tetapi kurang dari penerimaan yang biasa diterima maka selisih kekurangannya harus dibayar oleh pengusaha.

²¹ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 93 ayat (4)

- c. Pekerja melaksanakan pendidikan yang diselenggarakan oleh pengusaha.
 - d. Pekerja bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun kelalaian yang seharusnya dapat dihindari oleh pengusaha.²²
- 4) Hak Mendapatkan Tambahan Upah

Upah merupakan suatu hal yang sangat penting bagi pekerja karena dengan penerimaan upah akan dapat memenuhi kebutuhan pekerja beserta keluarganya. Oleh sebab itu, dalam pemberian upah harus dibayarkan sesuai dengan hasil pekerjaan atau sesuai dengan jumlah hari/waktu kerja dengan suatu ketetapan waktu pembayaran.

Apabila pembayaran ada keterlambatan mulai hari keempat sampai hari kedelapan maka dikenakan denda/tambahan yang besarnya 5% untuk setiap hari keterlambatan. Apabila masih belum dibayar sesudah hari kedelapan, maka pengusaha dikenakan tambahan/denda yang besarnya 1% mulai hari kedelapan dengan ketentuan bahwa tambahan/denda tersebut tidak boleh melebihi 50% dalam satu bulan.²³ Bilamana sesudah sebulan upah masih belum dibayar maka pengusaha disamping berkewajiban untuk membayar denda yang besarnya tidak boleh lebih dari 50%, pengusaha wajib pula membayar bunga sebesar bunga yang ditetapkan oleh bank di mana perusahaan mendapatkan kredit bank.

²² Soedarjadi, *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*. . . , h.41

²³ Soedarjadi, *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*. . . , h.42

Denda atas pelanggaran tersebut hanya dapat dilakukan bila diatur dalam suatu perjanjian kerja atau peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama.

5) Hak Memperoleh Jaminan Sosial

Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja, sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 99-101 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain itu, pengusaha wajib untuk menyediakan fasilitas kesejahteraan bagi para pekerjanya.

Dalam kaitannya dengan Jamsostek, pengaturannya terdapat dalam Undang-Undang No. 3 tahun 1992 tentang Jamsostek dan Peraturan Pemerintah No. 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jamsostek. Namun, saat ini Jamsostek telah beralih menjadi Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) yang dilaksanakan dibawah naungan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.²⁴ Seluruh program jaminan sosial kemudian berganti menjadi BPJS per 1 Januari 2014, termasuk jaminan kesehatan tenaga kerja.²⁵

BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud ketenagakerjaan berfungsi menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan pension, dan jaminan hari tua.²⁶

Jaminan Kesehatan adalah jaminan berupa perlindungan kesehatan agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan

²⁴ Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 Tentang BPJS pasal 1 ayat (1)

²⁵ Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 Tentang BPJS pasal 62 ayat (1)

²⁶ Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 Tentang BPJS pasal 9 ayat (2)

dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh pemerintah.²⁷

Ruang lingkup jaminan kesehatan tenaga kerja meliputi:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Kecelakaan kerja menurut pasal 1 angka 6 Undang-Undang No. 2 tahun 1992 adalah kecelakaan yang berhubungan dengan hubungan kerja. Demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan biasa yang wajar dilalui.²⁸

Jaminan kecelakaan kerja diberikan pada tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berupa penggantian biaya yang meliputi:

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

²⁷ Peraturan Pemerintah No. 12 Tahun 2013 Tentang Jaminan Kesehatan pasal 1 ayat (1)

²⁸ Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

- c) Santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental
- d) Santunan kematian

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, dengan tujuan sebagai berikut:

- a. Memberikan perlindungan atas risiko-risiko kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.
- b. Iuran dibayarkan oleh pemberi kerja yang dibayarkan (bagi peserta penerima upah), tergantung pada tingkat risiko lingkungan kerja, yang besarnya dievaluasi paling lama 2 (tahun) sekali, dan mengacu pada table sebagai berikut:²⁹

Table 2. Besaran Iuran

Tingkat Risiko Lingkungan Kerja	Besaran Persentase
tingkat risiko sangat rendah	24% dari upah sebulan
tingkat risiko rendah	34% dari upah sebulan
tingkat risiko sedang	39% dari upah sebulan
tingkat risiko tinggi	47% dari upah sebulan
tingkat risiko sangat tinggi	54% dari upah sebulan

²⁹ [http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/program/Program-Jaminan-Kecelakaan-Kerja-\(JKK\).html](http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/program/Program-Jaminan-Kecelakaan-Kerja-(JKK).html), diakses tanggal 1 April 2016.

2. Jaminan Hari Tua (JHT)

Jaminan Hari Tua (JHT) ddbayarkan kepada tenaga kerja secara sekaligus atau berskala atau sebagian dan berkala berdasarkan pilihan tenaga kerja yang bersangkutan, karena:

- a. Telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun;
- b. Cacat total tetap setelah ditetapkan oleh dokter, walaupun belum 55 tahun;
- c. Meninggalkan wilayah Indonesia selamanya;
- d. Meninggal dunia; dan
- e. Tidak bekerja lagi.³⁰

Dalam hal pekerja meninggal dunia, urutan ahli waris yang berhak atas manfaat Jaminan hari Tua (JHT) adalah sebagai berikut:

- a. Janda/duda
- b. Anak
- c. Orang tua, cucu
- d. Saudara kandung
- e. Mertua
- f. Pihak yang ditunjuk dalam wasiat
- g. Apabila tidak ada ahli waris dan wasit maka JHT dikembalikan ke Balai harta Peninggalan.³¹

3. Jaminan Pensiun

³⁰ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturran Terkait Lainnya* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), Cet. 2h.110

³¹ [http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/program/Program-Jaminan-Hari-Tua-\(JHT\).html](http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/program/Program-Jaminan-Hari-Tua-(JHT).html), diakses tanggal 1 April 2016.

Jaminan pensiun adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.

Peserta program jaminan pensiun adalah pekerja yang terdaftar dan telah membayar iuran. Peserta merupakan pekerja yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara, yaitu peserta penerima upah yang terdiri dari pekerja pada perusahaan dan pekerja pada orang perseorangan. Selain itu, pemberi kerja juga dapat mengikuti Program Jaminan Pensiun sesuai dengan penahapan kepesertaan. Pekerja yang didaftarkan oleh pemberi kerja mempunyai usia paling banyak 1 (satu) bulan sebelum memasuki usia pensiun. Usia pensiun untuk pertama kali ditetapkan 56 tahun dan mulai 1 Januari 2019, usia pensiun menjadi 57 tahun dan selanjutnya bertambah 1 (satu) tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai usia pensiun 65 tahun.³²

4. Jaminan Kematian (JKM)

Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas jaminan kematian . Apabila tenaga kerja meninggal dunia akibat kecelakaan kerja maka keluarganya berhak atas santunan kecelakaan kerja. Jika jumlah santunan kecelakaan kerja lebih rendah dari

³² <http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/program/Program-Jaminan-Pensiun.html>, diakses tanggal 1 April 2016.

jumlah santunan jaminan kematian maka keluarganya mendapatkan santunan dari jaminan kematian.³³

Manfaat Jaminan Kematian dibayarkan kepada ahli waris peserta, apabila peserta meninggal duniadalam masa aktif (manfaat perlindungan 6 bulan tidak berlaku lagi), terdiri atas:

- a. Santunan sekaligus Rp 16.200.000,00 (enam belas juta dua ratus ribu rupiah);
 - b. Santunan berkala 24 x Rp 200.000,00 = Rp 4.800.000,00 (empat juta delapan ratus ribu rupiah) yang dibayar sekaligus;
 - c. Biaya pemakaman sebesar Rp 3.000.000,00 (tiga juta rupiah); dan
 - d. Beasiswa pendidikan anak diberikan kepada setiap peserta yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja dan telah memiliki masa iuran paling singkat 5 (lima) tahun yang diberikan sebanyak Rp 12.000.000,00 (dua belas juta rupiah) untuk setiap peserta.³⁴
- 6) Hak Mendapat Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa, “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

³³ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), Cet. 2, h.109

³⁴ [http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/program/Program-Jaminan-Kematian-\(JKM\).html](http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/program/Program-Jaminan-Kematian-(JKM).html), diakses tanggal 1 April 2016.

Dalam pelaksanaan hubungan kerja, seorang pekerja bisa berada di tempat kerja terbuka, tertutup, ruang ber-AC, atau di lingkungan sekitar mesin-mesin produksi. Misalnya, di pabrik tekstik dengan suara mesin yang sangat keras dan dapat mengganggu pendengaran, kalau sudah parah dapat merusak kesehatan telinga.

Oleh karena itu, perlu adanya suatu perlindungan yang diberikan kepada pekerja terhadap kondisi yang dapat mengganggu keselamatan dan kesehatan kerja, antara lain dengan menciptakan tempat kerja yang bersih dan tidak pengap, ventilasi cukup, penyediaan masker untuk mencegah masuknya debu yang dapat mengganggu pernapasan, serta alat pemadam kebakaran.³⁵

7) Hak Mendapat Perlindungan atas Kekayaan

Agar tetap tumbuh dan berkembang, serikat pekerja perlu sarana dan prasarana berupa computer, mesin ketik, dan perlengkapan lain yang dapat menjamin kegiatan-kegiatan, serta kantor tersendiri sebagai sarana berkumpulnya anggota dalam menyampaikan aspirasi dan musyawarah-musyawarah untuk menentukan kebijakan-kebijakan lebih lanjut.

Adapun asset dan kekayaan tersebut didapat dari iuran anggota, sumbangan pengusaha, dan juga bisa dari pemerintah. Bagi organisasi serikat pekerja tidak begitu sulit untuk mendapatkannya, tetapi yang juga penting adalah pemberian perlindungan pada kekayaan yang telah tersedia tersebut.³⁶

8) Hak Menerima Tunjangan Hari Raya Keagamaan

³⁵ Soedarjadi, *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*. . . , h.50

³⁶ Soedarjadi, *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*. . . , h.52

Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan adalah pendapatan non upah yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan.³⁷ Pengusaha wajib memberikan THR Keagamaan kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih. Selain itu, THR Keagamaan diberikan kepada pekerja yang mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian waktu tertentu.

Besaran THR Keagamaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat

(1) Permenaker No. 6 Tahun 2016 ditetapkan sebagai berikut:³⁸

- a. Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih, diberikan sebesar 1(satu) bulan upah;
- b. Pekerja/Buruh yang mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, diberikan secara proporsional sesuai masa kerja dengan perhitungan:
$$\frac{\text{Masa kerja}}{12} \times 1 \text{ (satu) bulan upah.}$$

9) Hak Membentuk Organisasi Serikat Kerja

Sesuai Pasal 104 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa, setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Berdasarkan Keputusan Presiden No. 83 Tahun 1998 yang meratifikasi konvensi ILO No. 87 tentang kebebasan berserikat dan perlindungan hak berorganisasi menyatakan bahwa para pekerja tanpa pembedaan apapun dapat mendirikan organisasi serikat pekerja atas

³⁷ Permenaker No. 6 Tahun 2016 tentang THR Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan Pasal 1 ayat (1)

³⁸ Permenaker No. 6 Tahun 2016 tentang THR Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan Pasal 1 ayat (3)

pilihannya sendiri tanpa ada campur tangan dari pihak luar. Ketentuan lebih lanjut menyebutkan bahwa sebanyak 10 orang atau lebih pekerja dapat membentuk organisasi serikat pekerja di perusahaan dengan dilampiri anggaran rumah tangga serta susunan pengurus dan didaftarkan pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.³⁹

10) Hak Kebebasan Menyatakan Pendapat

Bahwa keberadaan organisasi serikat pekerja, federasi, dan konfederasi yang sudah terdaftar harus dapat member manfaat bagi anggotanya terutama dalam rangka memberikan perlindungan ketika menyalurkan aspirasi anggota lewat tulisan-tulisan dan rapat/seminar yang diselenggarakan oleh pengusaha/organisasi pengusaha.

Pendapat pekerja secara perorangan biasanya tidak ditanggapi bahkan disensor atau dibatasi, tetapi dengan melalui wadah organisasi biasanya akan diperhatikan dan ditanggapi secara serius oleh pihak pengusaha sehingga pada akhirnya mekanisme kilas balik dapat terwujud dengan baik.⁴⁰

11) Hak Mengajukan Tuntutan dan Perselisihan Hubungan Industrial

Bagi pekerja yang mengalami suatu perselisihan hak, kepentingan, dan pemutusan hubungan kerja mempunyai hak untuk mengadakan tuntutan sesuai dengan aturan dalam undang-undang yang berlaku.

Di dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mengganti aturan-aturan terdahulu dalam Undang-undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan

³⁹ Soedarjadi, *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*. . . , h.54

⁴⁰ Soedarjadi, *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*. . . , h.58

Perburuhan dan Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta memberikan angin segar pada pelaku proses produksi (pekerja, pengusaha, dan pemerintah). Hal ini karena penyelesaiannya lebih sederhana, cepat, mempunyai kekuatan hukum pasti, tidak berbelit-belit, serta mengikat para pihak.⁴¹ Adapun prinsip-prinsip dari undang-undang tersebut:

1. Musyawarah untuk mufakat, hal ini dilakukan apabila timbul perselisihan, masing-masing pihak diminta untuk berunding secara *bipartite* lebih dahulu sebelum persoalan diajukan ke instansi yang membidangi.
2. Para pihak diberi kebebasan untuk dapat memilih penyelesaian perselisihan sebelum pengaduan sampai ke pengadilan hubungan industrial. Mereka dapat memilih bentuk penyelesaian melalui mediasi, konsiliasi, atau *arbitrase*.
3. Cepat, adil, dan murah.

12) Hak Mogok Kerja

Mogok kerja biasanya dilakukan oleh para pekerja secara kolektif disebabkan perundingan tidak mencapai kesepakatan sehingga menemui jalan buntu dan pengusaha sudah tidak mau diajak berunding lagi. Untuk itu, jalan yang dianggap terbaik oleh pekerja agar tuntutan mereka dapat terpenuhi oleh pengusaha yaitu melakukan mogok kerja yang dilakukan dengan meneriakkan

⁴¹ Soedarjadi, *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*. . . , h.59

yel-yel atau duduk-duduk di halaman perusahaan serta tidak melakukan aktivitas pekerjaan.⁴²

Untuk kegiatan mogok kerja telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.⁴³

2. Tinjauan Umum Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

a. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

1) Tentang Keselamatan Kerja

Keselamatan Kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja bersasaran segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun di udara. Tempat-tempat kerja demikian tersebar pada segenap kegiatan ekonomi, seperti pertanian, industri, pertambangan, perhubungan, pekerjaan umum, jasa, dan lain-lain.⁴⁴

Tujuan keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

- a) Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional,
- b) Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja,
- c) Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

⁴² Soedarjadi, *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*. . . , h.61

⁴³ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 137

⁴⁴ Suma'mur P.K, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. . . , h.1

Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk mewujudkan perlindungan keselamatan kerja, maka pemerintah telah melakukan upaya pembinaan norma di bidang ketenagakerjaan. Dalam pengertian pembinaan norma ini sudah mencakup pengertian pembentukan, penerapan, dan pengawasan norma itu sendiri.⁴⁵

Ditinjau dari segi keilmuan, keselamatan dan kesehatan kerja dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan yang penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja (perusahaan). Tempat kerja adalah setiap tempat yang di dalamnya terdapat 3 (tiga) unsur, yaitu:

- a) Adanya suatu usaha, baik itu usaha yang bersifat ekonomis maupun usaha sosial.
- b) Adanya sumber bahaya.
- c) Adanya tenaga kerja yang bekerja di dalamnya, baik secara terus menerus maupun hanya sewaktu-waktu.⁴⁶

Sebagaimana diketahui bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu spesialisasi tersendiri, karena di dalam pelaksanaannya disamping dilandasi oleh peraturan perundang-undangan juga dilandasi oleh ilmu-

⁴⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h.133

⁴⁶ Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2001), h.83

ilmu tertentu, terutama ilmu teknik dan medik. Demikian pula keselamatan dan kesehatan kerja merupakan masalah yang mengandung banyak aspek, misalnya: hukum, ekonomi, maupun sosial. Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja (perusahaan) dilakukan secara bersama-sama oleh pimpinan atau pengurus perusahaan dan seluruh tenaga kerja. Dalam pelaksanaannya pimpinan atau pengurus dapat dibantu oleh petugas keselamatan dan kesehatan kerja dari tempat kerja atau perusahaan yang bersangkutan. Yang dimaksud dengan petugas keselamatan dan kesehatan kerja adalah karyawan yang mempunyai pengetahuan atau keahlian dibidang keselamatan dan kesehatan kerja, dan ditunjuk oleh pimpinan atau pengurus tempat kerja atau perusahaan untuk membantu pelaksanaan usahanya.

Sedangkan, yang bertanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja adalah pimpinan atau pengurus tempat kerja/perusahaan atau pengusaha.⁴⁷ Kewajiban pengusaha atau pimpinan perusahaan dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja adalah:

1. Terhadap tenaga kerja yang baru bekerja, ia berkewajiban:
 - a. Menunjukkan dan menjelaskan tentang kondisi dan bahaya yang dapat timbul di tempat kerja, semua alat pengaman dan pelindung yang diharuskan, dan cara dan sikap dalam melakukan pekerjaannya.
 - b. Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental tenaga kerja yang bersangkutan.
2. Terhadap tenaga kerja yang telah/sedang dipekerjakan, ia berkewajiban:

⁴⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. . . , h.135

- a. Melakukan pembinaan dalam hal pencegahan kecelakaan, penanggulangan kebakaran, pemberian pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K) dan peningkatan usaha keselamatan dan kesehatan kerja pada umumnya.
 - b. Memeriksa kesehatan fisik maupun mental secara berkala.
3. Menyediakan secara cuma-cuma semua alat perlindungan diri yang diwajibkan untuk tempat kerja yang bersangkutan bagi seluruh tenaga kerja.
 4. Memasang gambar dan undang-undang keselamatan kerja serta bahan pembinaan lainnya di tempat kerja sesuai dengan petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja.
 5. Melaporkan setiap peristiwa kecelakaan termasuk peledakan, kebakaran dan penyakit akibat kerja yang terjadi di tempat kerja tersebut kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat.
 6. Membayar biaya pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja ke Kantor Perbendaharaan Negara setempat setelah mendapat penetapan besarnya biaya oleh Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja setempat.
 7. Mentaati semua persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja baik yang diatur dalam peraturan perundang-undangan maupun yang ditetapkan oleh pegawai pengawas.⁴⁸

Dari sudut si pekerja, juga mempunyai hak dan kewajiban dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja ini. Kewajiban-kewajiban pekerja adalah:

⁴⁸ Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. . . , h.85

1. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja.
2. Memakai alat perlindungan diri yang diwajibkan.
3. Memenuhi dan mentaati persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja yang berlaku di tempat kerja/perusahaan yang bersangkutan.

Hak pekerja adalah:

1. Meminta kepada pimpinan atau pengurus perusahaan tersebut agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan di tempat kerja/perusahaan yang bersangkutan.
2. Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak memenuhi persyaratan, kecuali dalam hal khusus ditetapkan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggungjawabkan.

2) Tentang Kesehatan Kerja

Kesehatan Kerja adalah upaya mempertahankan dan meningkatkan derajat kesehatan fisik, mental dan kesejahteraan sosial semua pekerja yang setinggi-tingginya. Mencegah gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan; melindungi pekerja dari faktor risiko pekerjaan yang merugikan kesehatan; penempatan dan pemeliharaan pekerja dalam suatu lingkungan kerja disesuaikan dengan kapabilitas fisiologi dan psikologinya, dan disimpulkan

sebagai adaptasi pekerjaan kepada manusia dan setiap manusia kepada pekerjaannya.⁴⁹ Fokus utama upaya kesehatan kerja mencapai tiga tujuan:

- a) Pemeliharaan dan peningkatan derajat kesehatan pekerja dan kapasitas kerjanya,
- b) Perbaikan kondisi lingkungan kerja dan pekerjaan yang kondusif bagi keselamatan dan kesehatan kerja,
- c) Pengembangan pengorganisasian pekerjaan dan budaya kerja ke arah yang mendukung keselamatan dan kesehatan kerja, dan
- d) Meningkatkan kondisi sosial yang positif dan operasi yang lancar dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Pelaksanaan pengawasan kesehatan kerja dilakukan oleh:

- a) Pegawai pengawas keselamatan dan kesehatan kerja;
- b) Ahli keselamatan kerja;
- c) Pengawas ketenagakerjaan terpadu (umum dan spesialis)

Sedangkan yang berhak melakukan pemeriksaan kesehatan pekerja adalah dokter yang ditunjuk oleh pimpinan tempat kerja/perusahaan dan yang disetujui oleh Departemen Tenaga Kerja.⁵⁰

Konsep budaya kerja yang dimaksudkan dalam kerangka ini adalah refleksi sistem nilai pokok yang diadopsi oleh perusahaan tertentu. Budaya yang demikian itu diwujudkan dalam praktek sebagai sistem manajemen, kebijakan personalia, prinsip partisipasi, kebijakan pelatihan dan manajemen mutu perusahaan. Di Indonesia, dalam Undang-Undang No. 36 tahun 2009 tentang

⁴⁹ L. Meily Kurniawidjaja, *Teori dan Aplikasi Kesehatan Kerja* (Jakarta: Universitas Indonesia, 2010), h.73

⁵⁰ Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. . . , h.91

Kesehatan pasal 164 disebutkan bahwa Kesehatan Kerja ditujukan untuk melindungi pekerja agar hidup sehat dan terbebas dari gangguan kesehatan serta pengaruh buruk yang diakibatkan oleh pekerjaan.⁵¹ Selanjutnya disebutkan bahwa pengelola tempat kerja wajib melakukan segala bentuk upaya kesehatan melalui upaya pencegahan, peningkatan, pengobatan dan pemulihan bagi tenaga kerja.⁵²

3) Tentang Keselamatan Pada Konstruksi

Industri konstruksi memiliki serangkaian catatan kecelakaan yang memakan banyak korban jiwa. Walaupun jenis pekerjaan yang dilakukan memang menampilkan tingkat bahaya yang tinggi, nampaknya telah ada suatu sikap yang berkembang dalam industri tersebut bahwa hal itu sudah merupakan bagian dari pekerjaan. Belakangan ini, beberapa proyek konstruksi besar menyangkal anggapan itu dan berhasil menuntaskan pekerjaan yang baik tanpa korban jiwa atau cedera serius. Keberhasilan ini sebagian besar diakibatkan oleh perubahan sikap yang terjadi terutama pada tingkat manajemen puncak. Apakah hal ini merupakan reaksi terhadap hukum-hukum baru ataukah hukum-hukum baru tersebut telah berhasil menggali pentingnya aspek manajemen dalam proyek konstruksi, yang jelas telah terjadi kenaikan penekanan dalam pelaksanaan perundang-undangan mengenai tanggung jawab para manajer senior dan orang lapangan.⁵³

Menurut Davies (1996), keselamatan konstruksi adalah bebas dari resiko luka dari suatu kecelakaan dimana kerusakan kesehatan muncul dari suatu akibat

⁵¹ Undang-Undang No. 36 tahun 2009 tentang Kesehatan pasal 164

⁵² Undang-Undang No. 36 tahun 2009 tentang Kesehatan pasal 165

⁵³ John Ridley, *Health & Safety In Brief*, terj. Soni Astranto dan Lameda Simarmata, (Jakarta: Erlangga, 2006), h.232

langsung/seketika maupun dalam jangka waktu panjang. Selanjutnya, Suraji Bambang Endroyo (2009) menyatakan bahwa keselamatan konstruksi adalah keselamatan orang yang bekerja (*safe for people*) di proyek konstruksi, keselamatan masyarakat (*safe for public*) akibat pelaksanaan proyek konstruksi, keselamatan property (*safe for property*) yang diadakan untuk pelaksanaan proyek konstruksi dan keselamatan lingkungan (*safe for environment*) dimana proyek konstruksi dilaksanakan.⁵⁴

Sebelum memulai pekerjaan, proyek konstruksi mempunyai rencana keselamatan kerja, yang meliputi:

- a) Penjelasan jenis pekerjaan yang terlibat dalam proyek
- b) Program proyek
- c) Informasi tentang bahaya yang diketahui atau yang dapat diperkirakan
- d) Pengaturan kenyamanan kerja
- e) Informasi lain yang dibutuhkan kontraktor untuk dapat bekerja dengan aman
- f) Informasi dari kontraktor utama tentang tertib keselamatan kerja di tapak konstruksi, dan fasilitas kenyamanan kerja di tapak konstruksi.⁵⁵

Keselamatan konstruksi pada hakekatnya adalah untuk melindungi pekerja dan orang-orang yang ada di tempat kerja, masyarakat, peralatan mesin, serta lingkungan agar terhindar dari kecelakaan. Untuk itu semua dapat dilakukan dengan usaha-usaha preventif, kuratif dan rehabilitatif. Usaha preventif bisa dengan mengadakan peraturan dan perundangan yang harus diatasi oleh semua

⁵⁴ Bambang Endroyo, "Keselamatan Konstruksi: Konsepsi dan Regulasi", <http://journal.unnes.ac.id>, diakses tanggal 27 Februari 2016.

⁵⁵ John Ridley, *Health & Safety In Brief*. . . , h.234

penyelenggara kegiatan (konstruksi). Usaha kuratif dilakukan apabila ternyata terjadi kecelakaan sehingga untuk penanganannya diperlakukan usaha dan dana. Dalam hal ini manfaat asuransi tenaga kerja maupun asuransi teknik (asuransi *engineering*) menjadi sangat berarti. Usaha rehabilitatif adalah pemulihan kembali korban-korban kecelakaan (manusia maupun bukan manusia) agar dapat kembali berfungsi sebagaimana sebelumnya.

Khusus untuk manusia, dimungkinkan adanya perpindahan posisi/job disesuaikan dengan kondisi fisik dan psikis yang bersangkutan setelah terjadi kecelakaan.

b. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.⁵⁶

Pada pasal 87 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk:

- 1) Meningkatkan efektifitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang terencana, terukur, terstruktur dan terintegrasi;

⁵⁶ PP No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan SMK3 pasal 1 ayat (1)

- 2) Mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, pekerja/buruh, dan/atau serikat pekerja/serikat buruh; serta
- 3) Menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan efisien untuk mendorong produktivitas.⁵⁷

Penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja wajib bagi perusahaan, antara lain:

- 1) Mempekerjakan 100 (seratus) orang atau lebih dan mengandung potensi bahaya yang ditimbulkan oleh karakteristik proses bahan produksi yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja..
- 2) Tidak bergantung jumlah pekerja/buruh, namun mengandung potensi bahaya yang ditimbulkan oleh karakteristik proses bahan produksi yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja.

Termasuk kecelakaan kerja yang dimaksud di sini, seperti peledakan, kebakaran, pencemaran dan penyakit akibat kerja. Perusahaan yang wajib melaksanakan SMK3, diharuskan melakukan hal-hal berikut:

- 1) Menetapkan kebijaksanaan K3 dan menjamin komitmen terhadap penerapan SMK3.
- 2) Merencanakan pemenuhan kebijaksanaan, tujuan dan sasaran penerapan K3.

⁵⁷ PP No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan SMK3 pasal 1 ayat (2)

- 3) Menerapkan kebijaksanaan K3 secara efektif dengan mengembangkan kemampuan dan mekanisme pendukung yang diperlukan mencapai kebijakan, tujuan dan sasaran K3.
- 4) Mengukur, memantau dan mengevaluasi kinerja keselamatan dan kesehatan kerja serta melakukan tindakan perbaikan dan pencegahan.
- 5) Meninjau secara teratur dan meningkatkan pelaksanaan SMK3 secara berkesinambungan dengan tujuan meningkatkan kinerja K3.⁵⁸

Secara umum manfaat penerapan SMK3 di perusahaan dibagi menjadi 4 (empat) poin penting, yaitu:⁵⁹

- a. Melindungi pekerja

Tujuan utama penerapan SMK3 adalah melindungi pekerja dari segala macam bahaya kerja dan juga yang bisa mengganggu kesehatan saat kerja. Dengan melindungi pekerja dengan SMK3 maka perusahaan otomatis akan untung karena meningkatkan produktivitas pekerja.

- b. Mematuhi peraturan pemerintah

Dengan menerapkan SMK3 maka perusahaan telah mematuhi peraturan pemerintah Indonesia. Perusahaan yang tidak melaksanakan SMK3 akan diberikan sanksi oleh pemerintah karena dianggap lalai dalam melindungi pekerja.

- c. Meningkatkan kepercayaan konsumen

⁵⁸ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), Cet. 1, h.76

⁵⁹ <http://konsultaniso.web.id/sistem-manajemen-k3-ohsas-180012007/manfaat-penerapan-sistem-manajemen-kesehatan-dan-keselamatan-kerja-smk3/>, diakses tanggal 19 Mei 2016.

Dengan menerapkan SMK3 secara otomatis akan membuat kepercayaan konsumen. Ketika perusahaan sudah menerapkan SMK3 dalam memproduksi suatu produk, konsumen bisa meyakini prosedur telah bagus dan produksi bisa berlanjut. Selain itu, dengan menerapkan SMK3 akan dapat menjamin proses yang aman, tertib dan bersih sehingga bisa meningkatkan kualitas dan mengurangi produk cacat.

d. Membuat sistem manajemen efektif

Penerapan SMK3 membuat semua tindakan terdokumentasi dengan baik, dengan adanya dokumen yang lengkap memudahkan melakukan tindakan perbaikan jika ada alur kerja yang tidak sesuai.

3. Tinjauan Umum Tentang *Mashlahah Mursalah*

a. Pengertian *Mashlahah*

Sebelum membicarakan *Mashlahah Mursalah* dan penggunaannya sebagai dalil hukum, maka pada bagian ini akan dibicarakan terlebih dahulu makna dan hakekat *mashlahah* itu sendiri.

Secara etimologi, *mashlahah* sama dengan manfaat, baik dari segi lafal maupun makna. *Mashlahah* juga berarti manfaat atau suatu pekerjaan yang mengandung manfaat. Apabila dikatakan bahwa perdagangan itu suatu kemashlahatan dan menuntut ilmu itu suatu kemashlahatan, maka hal tersebut berarti bahwa perdagangan dan menuntut ilmu itu penyebab diperolehnya manfaat lahir dan batin.⁶⁰

⁶⁰ Nasrun Haroen, *Ushul Fiqh 1* (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1997), Cet. 2, h.114

Secara terminologi, terdapat beberapa definisi mashlahah yang dikemukakan ulama ushul fiqh, tetapi seluruh definisi tersebut mengandung esensi yang sama. Imam al-Ghazali, mengemukakan bahwa pada prinsipnya mashlahah adalah “mengambil manfaat dan menolak kemudaratan dalam rangka memelihara tujuan-tujuan syara’.”

b. Pembagian *Mashlahah*

Dilihat dari segi pembagian mashlahah ini, dapat dibedakan kepada dua macam yaitu, dilihat dari segi tingkatannya dan eksistensinya.

1. *Mashlahah* Dari Segi Tingkatannya

- a) *Mashlahah al-Dharuriyyah* (المصلحة الضرورية), yaitu kemashlahatan yang menjadi dasar tegaknya kehidupan asasi manusia baik yang berkaitan dengan agama maupun dunia. Jika ia luput dalam kehidupan manusia maka mengakibatkan rusaknya tatanan kehidupan manusia tersebut. Kemashlahatan seperti ini ada lima, yaitu memelihara agama, memelihara jiwa, memelihara akal, memelihara keturunan, dan memelihara harta. Kelima kemashlahatan ini, disebut dengan *al-mashalih al-khamsah*.
- b) *Mashlahah al-Hajiyah* (المصلحة الحاجية), yaitu kemashlahatan yang dibutuhkan dalam menyempurnakan kemashlahatan pokok (mendasar) sebelumnya yang berbentuk keringanan untuk mempertahankan dan memelihara kebutuhan mendasar manusia. Misalnya, dalam bidang ibadah diberi keringanan meringkas (*qashr*) shalat dan berbuka puasa bagi orang yang sedang musafir. Dalam bidang muamalah dibolehkan berburu binatang dan memakan makanan yang baik-baik, dibolehkan melakukan

jual beli pesanan (*bay' al-salam*), kerjasama dalam pertanian (*muzara'ah*) dan perkebunan (*musaqqah*). Semuanya ini disyariatkan Allah untuk mendukung kebutuhan mendasar *al-mashalih al-khamsah* di atas.⁶¹

c) *Mashlahah al-Tahsiniyyah* (المصلحة التسينية), yaitu kemashlahatan yang sifatnya pelengkap berupa kekeluasaan yang dapat melengkapi kemashlahatan sebelumnya. Misalnya dianjurkan untuk memakan makanan yang bergizi, berpakaian yang bagus-bagus, melakukan ibadah-ibadah sunnah sebagai amalan tambahan, dan berbagai jenis cara menghilangkan najis dari badan manusia.

Ketiga kemashlahatan ini perlu dibedakan, sehingga seorang muslim dapat menentukan prioritas dalam mengambil suatu kemashlahatan. Kemashlahatan *dharuriyyah* harus lebih didahulukan daripada kemashlahatan *hajiyyah*, dan kemashlahatan *hajiyyah* lebih didahulukan dari kemashlahatan *tahsiniyyah*.

2. *Mashlahah* Dari Segi Eksistensinya

a) *Mashlahah al-Mu'tabarah* (المصلحة المعتبرة), yaitu kemashlahatan yang terdapat nash secara tegas menjelaskan dan mengakui keberadaannya. Seperti memelihara agama, jiwa, akal, keturunan dan harta benda. Oleh karena itu Allah SWT telah menetapkan agar berusaha dengan jihad untuk melindungi agama, melakukan qisas bagi pembunuhan, menghukum pelaku pemabuk demi pemeliharaan akal, menghukum pelaku zina dan begitu pula menghukum pelaku pencurian. Seluruh ulama sepakat bahwa semua mashlahah yang dikategorikan kepada mashlahah al-mu'tabarah

⁶¹ Nasrun Haroen, *Ushul Fiqh 1*. . ., h. 116

wajib ditegakkan dalam kehidupan, karena dilihat dari segi tingkatan ia merupakan kepentingan pokok yang wajib ditegakkan.⁶²

- b) *Mashlahah al-Mulghah* (المصلحة الملغاة), yaitu mashlahah yang berlawanan dengan ketentuan nash. Dengan kata lain, mashlahah yang tertolak karena ada dalil yang menunjukkan bahwa ia bertentangan dengan ketentuan dalil yang jelas. Contoh yang sering dirujuk dan ditampilkan oleh ulama ushul ialah menyamakan pembagian harta warisan antara seorang perempuan dengan saudara laki-lakinya. Penyamaan antara seorang perempuan dengan saudara laki-lakinya tentang warisan memang terlihat ada kemaslahatannya, tetapi berlawanan dengan ketentuan dalil nash yang jelas dan rinci. Hal ini disebutkan dalam Al-Qur'an sebagai berikut:

يُوصِيكُمُ اللَّهُ فِي أَوْلَادِكُمْ لِلذَّكَرِ مِثْلُ حَظِّ الْأُنثِيَيْنِ

Allah mensyariatkan bagimu tentang (pembagian pusaka untuk) anak-anakmu. Yaitu: bahagian seorang anak lelaki sama dengan bahagian dua orang anak perempuan. (QS. An-Nisa': 11)

Ayat ini, secara tegas menyebutkan pembagian harta warisan dimana seorang anak laki-laki sama dengan dua anak perempuan. Misalnya sekarang adalah bagaimana jika harta warisan itu dibagi sama rata, artinya seorang anak laki-laki sama bagiannya dengan seorang anak perempuan? Alasannya adalah bahwa keberadaan anak perempuan itu dalam keluarga sama kedudukannya dengan anak laki-laki. Sebab yang tampak dan yang bisa dipahami dari zahir nash adalah nilai seorang anak laki-laki setara dengan dua anak perempuan, yakni satu berbanding dua. Artinya, alasan

⁶² Romli SA, *Studi Perbandingan Ushul Fiqh* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), Cet. 1, h. 224

(*'illat*) pembagian warisan dalam nash karena perbedaan jenis kelamin. Oleh karena ingin menciptakan kemaslahatan, maka pembagiannya diubah bahwa antara seorang anak laki-laki dengan seorang anak perempuan mendapat bagian sama dalam harta warisan. Penyamaan antara anak laki-laki dan anak perempuan dengan alasan kemaslahatan. Seperti inilah yang disebut dengan *Mashlahah al-Mulghah*, karena bertentangan dengan nash yang sarif.

- c) *Mashlahah al-Mursalah* (المصلحة المرسلّة), yaitu mashlahah yang secara eksplisit tidak ada dalil satu pun baik yang mengakuinya maupun yang menolaknya. Secara lebih tegas mashlahah mursalah ini termasuk jenis mashlahah yang didiamkan oleh nash. Dengan demikian mashlahah mursalah ini merupakan mashlahah yang sejalan dengan tujuan syara' yang dapat dijadikan dasar pijakan dalam mewujudkan kebaikan yang dihajatkan manusia serta terhindar dari kemudharatan. Diakui bahwa dalam kenyataannya jenis mashlahah yang disebut terakhir ini terus tumbuh dan berkembang seiring dengan perkembangan masyarakat Islam yang dipengaruhi oleh perbedaan kondisi dan tempat.⁶³

c. Persyaratan *Mashlahah Mursalah*

Tentang persyaratan untuk menggunakan mashlahah mursalah ini, dikalangan ulama ushul memang terdapat perbedaan baik dari segi istilah maupun jumlahnya. Zaky al-Din Sya'ban, misalnya menyebutkan tiga syarat

⁶³ Romli SA, *Studi Perbandingan Ushul Fiqh . . .*, h. 227

yang harus diperhatikan bila menggunakan mashlahah mursalah dalam menetapkan hukum. Ketiga syarat itu adalah sebagai berikut:⁶⁴

- 1) Kemashlahatan itu hendaknya kemashlahatan yang memang tidak terdapat dalil yang menolaknya.

أَنْ تَكُونَ الْمَصْلَحَةُ مِنَ الْمَصَالِحِ الَّتِي لَمْ يَفُتْ دَلِيلٌ شَرْعِيٌّ يَدُلُّ عَلَى الْغَائِبِهَا

Dengan kata lain, jika terdapat dalil yang menolaknya tidak dapat diamalkan. Misalnya, menyamakan anak perempuan dengan anak laki-laki dalam pembagian harta warisan. Sebab ketentuan pembagian warisan telah diatur dalam nash secara tegas. Hal seperti ini tidak dinamakan dengan mashlahah mursalah. Hakekat mashlahah mursalah itu sama sekali tidak ada dalil dalam nash, baik yang menolak maupun mengakuinya, tetapi terdapat kemashlahatan yang dihajatkan oleh manusia yang keberadaannya sejalan dengan tujuan syara'.

- 2) *Mashlahah mursalah* itu hendaknya mashlahah yang dapat dipastikan bukan hal yang samar-samar atau perkiraan dan rekayasa saja.

Menurut Zaky al-Din Sya'ban, disyaratkan bahwa mashlahah mursalah itu bukan berdasarkan keinginan saja, karena hal yang demikian tidak dapat diamalkan.

- 3) *Mashlahah Mursalah* hendaklah mashlahah yang bersifat umum.

Yang dimaksud dengan mashlahah yang bersifat umum ini adalah kemashlahatan yang memang terkait dengan kepentingan orang banyak.

Jalaludin Abdurrahman menyebutnya dengan mashlahah *kulliyah* bukan

⁶⁴ Romli SA, *Muqaranah Mazahib Fil Ushul* (Jakarta: Gaya Media Pratama, 1999), Cet.1, h.165

juziyah. Maksudnya mashlahah yang mendatangkan manfaat bagi seluruh umat Islam bukan hanya sebagiannya saja.⁶⁵

Dari tiga syarat yang telah diuraikan di atas, ternyata ada yang menambahkan syarat lainnya lagi, bahwa mashlahah mursalah itu hendaklah kemashlahatan yang logis dan cocok dengan akal. Maksudnya, secara substansial mashlahah itu sejalan dan dapat diterima oleh akal. Kemudian Imam al-Ghazali, sebagaimana dikutip oleh Jalaludin Abdurrahman menyebutkan bahwa mashlahah mursalah hendaklah mashlahah yang disepakati oleh orang-orang Islam tentang keberadaannya dan terbukti dipraktikkan dalam kehidupan mereka.

Tentu saja, pandangan al-Ghazali ini mengacu pada mashlahah yang memang telah dianut oleh masyarakat Islam dan disepakati sebagai sesuatu yang dapat mendatangkan manfaat serta dapat pula mencegah terjadinya kemudharatan. Pada akhirnya, dari persyaratan mashlahah mursalah yang telah dikemukakan di atas, meskipun terdapat perbedaan dikalangan pakar Ushul Fiqh, ternyata yang terpenting adalah mashlahah mursalah itu harus sejalan dengan tujuan syara', dihajatkan oleh manusia serta dapat dilindungi kepentingan mereka.

⁶⁵ Romli SA, *Muqaranah Mazahib Fil Ushul*. . . , h.167



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Dari segi istilah, pengertian Metodologi Penelitian, berbeda dengan pengertian Metode Penelitian. Metodologi merupakan ilmu yang mengkaji mengenai konsep teoritik dari berbagai metoda, prosedur atau cara kerjanya, maupun mengenai konsep-konsep yang digunakan berikut keunggulan dan kelemahan dari suatu metode penelitian. Tugasnya metodologi merupakan suatu cabang ilmu yang mengkaji atau mempelajari metode penelitian. Sedangkan metode penelitian merupakan uraian teknis yang digunakan dalam penelitian.⁶⁶

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian yuridis empiris dalam lingkup efektivitas hukum. Penelitian terhadap efektivitas hukum merupakan

⁶⁶ Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Hukum* (Bandung: CV. Mandar Maju, 2008), h.3

penelitian yang membahas bagaimana hukum beroperasi dalam masyarakat.⁶⁷ Penelitian ini merupakan penelitian empiris, karena peneliti ingin mengkaji efektivitas hukum dalam penerapan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja proyek konstruksi di CV. Mupakat Jaya Teknik. Dimana dengan adanya perlindungan terhadap pekerja konstruksi ini, maka pengusaha/pemberi kerja harus lebih memperhatikan mengenai keselamatan dan kesehatan pekerja seperti menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3).

B. Pendekatan Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis sosiologis. Pendekatan yuridis sosiologis adalah suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan nyata masyarakat atau lingkungan masyarakat dengan maksud dan tujuan untuk menemukan fakta (*fact-finding*), yang kemudian menuju pada identifikasi (*problem-identification*) dan pada akhirnya menuju kepada penyelesaian masalah (*problem-solution*).⁶⁸

Pendekatan ini biasanya dilakukan dengan cara mengadakan penelitian secara langsung ke lapangan, yaitu dengan melihat bagaimana pelaksanaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja proyek konstruksi di CV. Mupakat Jaya Teknik. Faktor yuridis didasarkan pada ketentuan hukum yang berlaku berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), khususnya pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁶⁷ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), Cet.3, h.31

⁶⁸ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: UI Press, 1986), h.10

C. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Mupakat Jaya Teknik yang beralamat di Jalan Kedondong No. 14 Kelurahan Karang Sari, Kota Blitar. CV. Mupakat Jaya Teknik merupakan salah satu industri yang bergerak dibidang konstruksi baja dan bangunan di Kota Blitar.

D. Metode Pengambilan Sampel

Populasi adalah seluruh obyek, seluruh individu, seluruh gejala atau seluruh kejadian termasuk waktu, tempat, gejala-gejala, pola sikap, tingkah laku, dan sebagainya yang mempunyai ciri atau karakter yang sama dan merupakan unit satuan yang diteliti.⁶⁹ Sedangkan sampel yaitu bagian dari populasi untuk dijadikan sebagai bahan penelitian sehingga dapat mewakili terhadap populasinya.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*. *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, dengan kriteria sampel ditetapkan terlebih dahulu kemudian diambil sampel yang memenuhi kriteria. Dalam penelitian ini yang termasuk dalam populasi adalah seluruh anggota karyawan/pekerja CV. Mupakat Jaya Teknik yang berjumlah kurang lebih 100 pekerja, sedangkan sampel yang akan peneliti ambil adalah enam orang pekerja. Lima dari mereka adalah pekerja tetap yang mempunyai jabatan penting di perusahaan tersebut, dan yang satu adalah pekerja biasa juga tidak tetap.

⁶⁹ Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Hukum*. . . , h.147

E. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah merupakan data primer dan data sekunder, yakni:

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, baik melalui wawancara, observasi maupun laporan dalam bentuk dokumen tidak resmi yang kemudian diolah oleh peneliti. Pengumpulan data primer ini dilakukan dengan mengambil data yang dibutuhkan dengan melakukan wawancara kepada narasumber, yaitu pemilik perusahaan, Bapak Endra Purnawirawan dan lima karyawan CV. Mupakat Jaya Teknik.
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.⁷⁰ Dalam penelitian ini yang merupakan data sekunder, antara lain:
 - 1) Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
 - 2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - 3) Undang-Undang No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan
 - 4) Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)
 - 5) Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja
 - 6) Al-Qur'an dan Hadits

⁷⁰ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*. . ., h.106

- 7) Buku-buku tentang ketenagakerjaan, pengantar ilmu hukum, jurnal ilmiah dan hasil penelitian lainnya, ensiklopedia dan internet.

F. Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara atau *Interview*

Wawancara adalah sebuah percakapan antara dua orang atau lebih yang pertanyaannya diajukan oleh peneliti kepada subyek atau sekelompok subyek penelitian untuk dijawab.⁷¹ Wawancara dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang benar dan akurat dari sumber yang ditetapkan sebelumnya.

Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan melalui beberapa narasumber, diantaranya ialah:

- a. Bapak Endra Purnawirawan sebagai direktur utama sekaligus pemilik CV. Mupakat Jaya Teknik,
- b. Bapak Aan Slamet Waluyo sebagai manajer serta mandor CV. Mupakat Jaya Teknik,
- c. Bapak Ahmad Yani sebagai kepala logistik proyek bangunan CV. Mupakat Jaya Teknik, dan
- d. Bapak Moch. Huda sebagai pelaksana proyek I CV. Muapakat Jaya Teknik.
- e. Bapak Eko Suwarno sebagai pelaksana royek II CV. Mupakat Jaya Teknik.

⁷¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2011), h.231

- f. Bapak Sugeng sebagai pekerja bangunan tidak tetap di CV. Mupakat Jaya Teknik.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik atau metode pengumpulan data yang berupa catatan peristiwa yang sudah lalu. Dokumentasi dapat berupa catatan, gambar atau foto, dan lain-lain yang dianggap memiliki hubungan dengan penelitian ini. Data yang diperoleh dari dokumentasi ini adalah hasil wawancara dari para informan.

G. Metode Pengolahan Data

Tahap pertama yang dilakukan untuk mengolah data yang telah diperoleh adalah dengan mengklasifikasikan data dari hasil wawancara pada narasumber terkait di CV. Mupakat Jaya Teknik. Tahap selanjutnya adalah menganalisis data yang sudah diklasifikasikan agar mudah dipahami, dengan membandingkan antara fakta dan teori yang ada, apakah perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi pekerja proyek konstruksi di CV. Mupakat Jaya Teknik sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang mengaturnya. Setelah data tersebut dianalisis, maka tahap terakhir adalah melakukan penarikan kesimpulan sehingga mudah dipahami.

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif yaitu dengan memaparkan dan menjelaskan data yang ditemukan dalam penelitian. Analisis deskriptif kualitatif digunakan untuk menguraikan data dan menjelaskan

secara kualitatif perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja proyek konstruksi dalam peraturan perundang-undangan, setelah itu menganalisisnya berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian di lapangan dengan teori-teori yang ada yang diuraikan secara sistematis sehingga mudah untuk dipahami.





A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Gambaran Umum CV. Mupakat Jaya Teknik

CV. Mupakat Jaya Teknik merupakan perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi baja dan bangunan. Terletak di Jalan Kedondong No. 14 Kelurahan Karangsari Kecamatan Sukorejo Kota Blitar, tepatnya 3,5 km dari pusat kota.

Memiliki pekerja tetap sebanyak 25 orang, yang terbagi menjadi dua bagian yaitu di bengkel las 12 orang dan di bangunan 13 orang. Untuk yang di bengkel las mereka mengerjakan pembuatan seperti, pagar, tralis, atap baja ringan, dan lain-lain yang bahannya dari baja. Sedangkan, untuk yang di bangunan mereka bekerja sebagai arsitek, mandor, pengecek barang, dan tukang. Selain memiliki pekerja tetap perusahaan ini juga memiliki pekerja yang tidak tetap, yang bisa berhenti sewaktu-waktu. Biasanya pekerja tersebut untuk proyek bangunan yang bekerja sebagai kuli. Mereka bisa mencapai 100 orang atau bahkan lebih tergantung besar kecilnya proyek yang dikerjakan.

Berdiri sejak tanggal 5 April 2010 silam, dibawah pimpinan bapak Endra Purnawirawan selaku pemilik perusahaan, CV. Mupakat Jaya Teknik mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Meski masih seumur jagung, namun dalam hal pekerjaan tidak diragukan lagi. Dibuktikan dengan banyaknya proyek-proyek yang dikerjakan oleh perusahaan ini, baik dalam kota maupun luar kota.

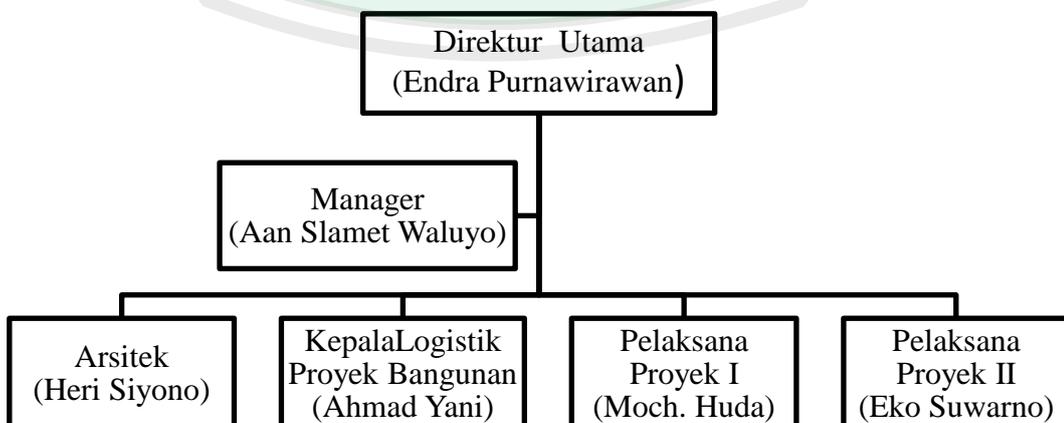
Untuk membangun sebuah perusahaan ini tidak semudah membolak-balikkan tangan, butuh proses yang panjang dan usaha yang keras. Berangkat dari menjadi seorang perantau di Bali dan bekerja sebagai tukang las beliau (Pak Endra) mulai menekuni bidang ini. Setelah bekerja selama kurang lebih dua tahun, dan sudah mengantongi ilmu serta pengalaman dari pekerjaannya beliau mulai berfikir untuk membuka bengkel las sendiri. Dengan modal dari pemberian mertuanya, pada tahun 2009 beliau mulai membuka bengkel las di rumahnya. Bengkel tersebut melayani pembuatan, seperti pagar, tralis, atap baja ringan, dan lain-lain.

Awal pendirian bengkel las tersebut belum banyak pelanggan yang datang, namun usaha keras beliau tidak berhenti disitu. Dengan semangat dan kerja kerasnya beliau keluar mempromosikan bengkel lasnya serta mencari *link* (koneksi) khususnya di proyek-proyek pembangunan. Lambat laun bengkel lasnya mulai terkenal dan mendapat kepercayaan dari masyarakat. Beliau juga sering mengikuti tender proyek dan berhasil memenangkannya. Dari situlah nama Endra Purnawirawan mulai terkenal dan banyak dicari orang. Saat ini beliau banyak mendapatkan job proyek pembangunan, seperti gedung sekolah, gedung pemerintahan, pabrik, tempat wisata, rumah sakit, dan lain-lain.

2. Struktur Organisasi CV. Mupakat Jaya Teknik

Dalam sebuah perusahaan struktur organisasi sangatlah penting supaya perusahaan bisa lebih mudah berkoordinasi antara bagian satu dengan bagian yang lainnya dan lebih mudah membagi tugas masing-masing bagian. Untuk itu perlu adanya struktur organisasi yang baik dalam rangka meningkatkan efisiensi dalam menunjang produktivitas kerja.

Struktur organisasi CV. Mupakat Jaya Teknik adalah sebagai berikut:



Keterangan:

a. Direktur Utama

Direktur utama adalah jabatan tertinggi dalam sebuah perusahaan, seperti Perseroan Terbatas (PT) yang secara garis besar bertanggung jawab mengatur perusahaan secara keseluruhan. Bapak Endra Purnawirawan sebagai direktur utama CV. Mupakat Jaya Teknik sekaligus pemilik perusahaan bertugas memimpin dan menjalankan perusahaan, selain itu mencari proyek untuk dikerjakan, merencanakan serta mengembangkan sumber-sumber pendapatan dan pembelanjaan kekayaan perusahaan, bertanggung jawab atas kerugian yang dihadapi perusahaan termasuk juga keuntungan perusahaan, menggaji karyawan, dan mengangkat serta memberhentikan karyawan perusahaan.

b. Manajer

Manajer adalah seseorang yang dapat mengarahkan orang lain dan ampu bertanggung jawab atas kegiatan atau pekerjaan tersebut. Bapak Aan Slamet Waluyo sebagai manajer sekaligus sebagai mandor bagian bangunan di CV. Mupakat Jaya Teknik, bertugas untuk mencari tenaga kerja, membagi tugas kepada pekerja, mengawasi pekerja saat pengerjaan proyek, serta memberikan arahan kepada para pekerja sebelum melakukan pekerjaan, seperti arahan untuk memakai alat-alat keselamatan kerja.

c. Arsitektur

Secara umum pengertian arsitektur adalah seorang ahli yang menguasai dibidang ilmu arsitektur, ahli rancang bangun atau ahli lingkungan binaan. Bapak Heri Siyono merupakan arsitek rancang bangun CV. Mupakat

Jaya Teknik. Beliau bertugas untuk menggambar desain bangunan (luar dan dalam), mengolah tata ruang sebuah bangunan, menghitung biaya konstruksi sebuah bangunan. Selain itu, beliau juga harus mengawasi agar pelaksanaan di lapangan/proyek sesuai dengan bestek dan perjanjian yang telah dibuat. Bilamana terjadi penyimpangan di lapangan, beliau mempunyai hak untuk menghentikan, memerintahkan perbaikan atau membongkar bagian yang tidak memenuhi persyaratan yang disepakati.

d. Logistik Proyek Bangunan

Logistik proyek bangunan adalah suatu bagian profesi yang ada dalam rangkaian struktur organisasi proyek dengan tugas pendatangan, penyimpanan dan penyaluran material atau alat proyek kebagian pelaksana lapangan. Bapak Ahmad Yani selaku logistik proyek bangunan di CV. Mupakat Jaya Teknik, tugasnya antara lain menyediakan bahan-bahan material yang dibutuhkan untuk proyek bangunan, menyediakan dan mengatur tempat penyimpanan material yang sudah didatangkan ke area proyek sehingga dapat tertata rapi dan terkontrol dengan baik jumlah pendatangan dan pemakaiannya, melakukan pencatatan keluar masuknya barang serta bertanggung jawab atas pendatangan dan ketersediaan material yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pembangunan, selain itu beliau juga harus berkoordinasi dengan pelaksana lapangan dan bagian teknik proyek mengenai jumlah dan schedule pendatangan bahan yang dibutuhkan pada masing-masing waktu pelaksanaan pembangunan.

e. Pelaksana Proyek I

Dalam sebuah pelaksanaan pembangunan konstruksi dibutuhkan pelaksana proyek agar dapat selesai dengan baik. Bapak Moch. Huda selaku pelaksana proyek I tugasnya adalah memimpin dan mengendalikan pelaksanaan pekerjaan di lapangan sesuai dengan persyaratan waktu, mutu dan biaya yang telah ditetapkan, mengadakan evaluasi dan membuat laporan hasil pelaksanaan pekerjaan di lapangan, menyiapkan tenaga kerja sesuai dengan jadwal tenaga kerja dan mengatur pelaksanaan tenaga pelaksanaan tenaga dan peralatan proyek, mengupayakan efisiensi dan efektivitas pemakaian bahan, tenaga dan alat di lapangan. Selain bertugas sebagai pelaksana proyek, beliau juga bertugas sebagai pelaksana besi.

f. Pelaksana Proyek II

Bapak Eko Suwarno sebagai pelaksana proyek II, beliau bertugas untuk membantu pelaksana proyek I. Selain itu, beliau juga bertugas untuk membuat laporan harian tentang pelaksanaan pekerjaan, agar selalu sesuai dengan metode konstruksi dan instruksi kerja yang telah ditetapkan. Serta menerapkan program keselamatan kerja dan kebersihan di lapangan.

B. Pelaksanaan Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Bagi Pekerja Proyek Konstruksi di CV. Mupakat Jaya Teknik ditinjau Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja CV. Mupakat Jaya Teknik

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan faktor penting dalam pekerjaan, terutama untuk pekerjaan yang berpotensi (kecelakaan) tinggi. Dan

merupakan bentuk perlindungan pengusaha (majikan) terhadap pekerjanya.

Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. moral dan kesusilaan; dan
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.⁷²

Keselamatan dan kesehatan kerja diselenggarakan untuk melindungi keselamatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal. Upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.⁷³

Berbicara mengenai keselamatan kerja, maka yang dimaksudkan disini adalah yang bertalian dengan kecelakaan kerja, yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja atau dikenal dengan istilah kecelakaan industri. Ada 4 (empat) faktor penyebab dari kecelakaan industri/kecelakaan kerja ini, yaitu:

- a. Faktor manusianya

Misalnya, karena kurangnya keterampilan atau kurangnya pengetahuan, salah penempatannya misalnya pekerja lulusan Sekolah Tinggi Menengah (STM) akan tetapi ditempatkan dibagian tata usaha.

- b. Faktor materialnya/bahannya/peralatannya

⁷² Undang-Undang No. 13 Tahun 003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 86 ayat (1)

⁷³ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*. . . , h.82

Misalnya, bahan yang seharusnya terbuat dari besi, akan tetapi supaya lebih murah dibuat dari bahan lainnya sehingga dengan mudah dapat menimbulkan kecelakaan.⁷⁴

c. Faktor bahaya/sumber bahaya, ada dua sebab:

- 1) Perbuatan berbahaya. Misalnya karena metode kerja yang salah, keletihan/kelesuan, sikap kerja yang tidak sempurna dan sebagainya.
- 2) Kondisi/keadaan berbahaya. Yaitu keadaan yang tidak aman dari mesin/peralatan, lingkungan, proses, sifat pekerjaan.

d. Faktor yang dihadapi

Misalnya, kurangnya pemeliharaan/perawatan mesin-mesin atau peralatan sehingga tidak bisa bekerja dengan sempurna.

Kesehatan kerja juga tidak kalah penting dari keselamatan kerja.

Keduanya saling berkesinambungan. Tujuan kesehatan kerja adalah:

- a. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial.
- b. Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
- c. Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja.
- d. Meningkatkan produktivitas kerja.⁷⁵

⁷⁴ Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), h.87

Setiap perusahaan haruslah menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja (perusahaan). Namun kenyatannya, masih banyak perusahaan-perusahaan di Indonesia yang masih menyepelekan hal tersebut. Padahal, keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hak asasi pekerja dan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan di perusahaan itu sendiri. Hal ini ditunjukkan dengan masih tingginya tingkat kecelakaan kerja yang ada di Indonesia.

Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam perusahaan memang belum terlaksana dengan baik secara menyeluruh. Meskipun program K3 tersebut telah memiliki dasar hukum yang kuat dalam undang-undang. Karena kecelakaan kerja merupakan kejadian yang tak terduga sebelumnya dan tidak diketahui kapan terjadi.

Sebenarnya perusahaan bisa mencegah kecelakaan tersebut jika saja perusahaan memberikan pelayanan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik terhadap karyawannya serta memberi jaminan atas kecelakaan tersebut. Sehingga para karyawan merasa aman dan terlindungi dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja yang terlaksana di perusahaan tersebut.

CV. Mupakat Jaya Teknik merupakan salah satu perusahaan yang sudah melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dengan cara menyelenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Mengingat perusahaan tersebut bergerak dibidang konstruksi baja dan bangunan yang memiliki potensi (kecelakaan) tinggi. Sesuai dengan hasil wawancara yang

⁷⁵ Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia . . .*, h.89

peneliti lakukan dengan Bapak Endra Purnawirawan selaku pemilik CV. Mupakat Jaya Teknik, menuturkan:

“ masalah keselamatan dan kesehatan kerja dalam perusahaan ini sudah kami upayakan. Untuk keselamatan kerjanya kami sudah menyediakan alat-alat pelindung, seperti helm, sarung tangan, sepatu, pelindung mata, masker, dan sabuk pengaman apabila mereka bekerja ditinggikan. Namun, banyak dari mereka yang tidak mau memakai alat-alat pelindung tersebut, karena tidak terbiasa. Apalagi kalau disuruh memakai sabuk pengaman, jelas tidak mau katanya seperti monyet. Sedangkan untuk kesehatan kerjanya, bentuk perlindungan dari kami yaitu misalnya ada yang sakit atau mengalami kecelakaan akibat kerja kami membawanya ke dokter atau ke rumah sakit. Intinya kami bertanggung jawab.”⁷⁶

Sama halnya dengan yang dikatakan oleh Bapak Aan Slamet Waluyo yang bertugas sebagai manager sekaligus mandor di CV. Mupakat Jaya Teknik, beliau menuturkan:

“pihak perusahaan memang sudah menyediakan alat pelindung kerja, namun banyak dari mereka (pekerja) tidak mau memakainya, alasannya tidak biasa. Misalnya ada 10 pekerja yang mau memakai alat pelindung hanya empat orang. Padahal kami sudah memperingatkan, tetapi tetap saja mereka tidak mau memakainya.”⁷⁷

Dari pemaparan diatas dapat diketahui bahwa CV. Mupakat Jaya Teknik sudah menyelenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja, dengan cara menyediakan alat pelindung diri untuk para pekerjanya. Meski perusahaan sudah menyediakan alat-alat pelindung, namun pada kenyataannya banyak dari mereka tidak mau menggunakannya. Pihak perusahaan sudah memperingatkan, namun para pekerja tetap tidak mau menggunakannya, dengan alasan tidak biasa, terlihat seperti monyet kalau memakai sabuk pengaman, dan lain sebagainya. Padahal memakai alat-alat perlindungan diri serta memenuhi dan mentaati semua syarat-

⁷⁶ Endra Purnawirawan, wawancara (Blitar, 24 April 2016)

⁷⁷ Aan Slamet Waluyo, wawancara (Blitar, 25 April 2016)

syarat keselamatan dan kesehatan kerja merupakan kewajiban pekerja terhadap perusahaan (pasal 12).⁷⁸

Peneliti juga mewawancarai seorang pekerja tidak tetap yang bertugas sebagai tukang bagian bangunan, dimana pada saat itu beliau sudah memakai alat keselamatan diri namun tidak lengkap. Bapak Sugeng namanya, seperti inilah penuturan beliau:

“saya jarang memakai alat keselamatan, karena tidak biasa dan terkadang malah risih. Paling yang saya gunakan hanya sarung tangan dan masker. Sebenarnya mandor sering sekali memperingatkan, tapi ya mau gimana lagi. Tidak hanya saya, banyak sekali pekerja yang tidak mau memakai alat keselamatan.”

Dari penuturan Bapak Sugeng di atas, menunjukkan bahwa pekerja di CV. Mupakat Jaya Teknik masih banyak yang belum mematuhi peraturan. Selain itu mereka juga belum bisa menciptakan tempat bekerja yang aman serta jauh dari resiko kecelakaan kerja.

Banyaknya alasan dari pekerja, serta tidak adanya sanksi dari pihak manajemen membuat para pekerja semakin tidak memperhatikan keselamatan mereka. Berarti di sini salah satu faktor yang menyebabkan kecelakaan kerja yaitu kurangnya kesadaran mereka akan keselamatan dan kesehatan bekerja di konstruksi bangunan. Selain dari pihak pekerjanya, sebenarnya yang paling berperan yaitu pihak pengurus di lapangan. Seharusnya pihak pengurus lapangan yang mengawasi kerja para pekerja dapat mengambil tindakan kepada mereka, dengan memberikan sanksi secara tegas jika tidak mau menggunakan alat-alat keselamatan/pelindung. Namun, terdapat alasan mengapa sampai saat ini

⁷⁸ Undang-Undang No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

perusahaan belum menerapkan sanksi tegas untuk para pekerja yang lalai dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja. Berikut penuturan Bapak Aan Slamet Waluyo selaku manajemen CV. Mupakat Jaya Teknik, beliau menuturkan:

“kami hanya mengingatkan dan menegaskan mereka, tidak memberikan sanksi. Kalaupun ada, mau dikasih sanksi apa kami juga bingung. Disuruh bayar denda kami juga nggak tega, kasihan. Ya kalau mereka diperingatkan tetap bandel, ya sudah resiko tanggung penupang. Namun, jika terjadi kecelakaan, perusahaan tetap bertanggung jawab. Mau diapakan mereka tetap pekerja kami.”⁷⁹

Dari pemaparan di atas dapat diketahui bahwa meski perusahaan tidak bisa memberikan sanksi kepada pekerjanya, seharusnya pihak perusahaan khususnya yang bertugas sebagai pengurus di lapangan harus lebih kompeten dalam upaya pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Seperti halnya yang disebutkan dalam pasal 14 Undang-Undang No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan kerja, yaitu:

- 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.

Wajar jika masih banyak pekerja CV. Mupakat Jaya Teknik yang lalai dalam hal keselamatan kerja, karena perusahaan ini belum menerapkan poin “a” dan “b” yang tercantum dalam pasal 14 Undang-Undang No.1 Tahun 1970.

⁷⁹ Aan Slamet Waluyo, wawancara (Blitar, 26 April 2016)

Dalam poin tersebut dijelaskan bahwa keharusan perusahaan untuk menulis semua syarat keselamatan kerja dan semua peraturan pelaksanaannya dalam bentuk sehelai undang-undang, serta memasang semua gambar keselamatan kerja pada tempat kerja yang mudah dilihat dan terbaca oleh pekerja khususnya. Dengan begitu, pekerja akan lebih memahami akan pentingnya memakai alat pelindung diri saat bekerja agar terhindar dari kecelakaan kerja. Tujuan yang lain adalah membuat mereka takut dan jera apabila tidak memakai alat pelindung diri, karena bahaya kecelakaan kerja yang mengancam.

Selain itu, pengurus wajib melakukan pembinaan terkait K3 terhadap para pekerjanya. Tercantum dalam pasal 9 Undang-Undang No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, yaitu meliputi:

- 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 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.⁸⁰

⁸⁰ Undang-Undang No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja Pasal 9

Untuk pembinaan terkait keselamatan dan kesehatan kerja (K3), CV. Mupakat Jaya Teknik sudah melaksanakannya dengan baik. Dibuktikan dengan melakukan pengarahan (*breaving*) kepada para pekerjanya sebelum memulai pekerjaan, seperti selalu mengingatkan untuk memakai alat pelindung diri/keselamatan, membagi tugas sesuai keahlian masing-masing pekerja, menunjukkan bagaimana menggunakan alat kerja yang baik dan benar, selalu memperingatkan untuk selalu berhati-hati dalam bekerja. Dan juga melakukan evaluasi setelah pengerjaan selesai. Hal tersebut berlaku untuk semua pekerja, baik yang baru ataupun yang lama.

Berikut penuturan Bapak Moch. Huda selaku pelaksana proyek I, sebagai berikut:

“saya selalu mengusahakan untuk melakukan pengarahan kepada mereka sebelum bekerja. Ya seperti memperingatkan untuk selalu memakai alat pelindung diri, memperingatkan untuk selalu berhati-hati dalam bekerja maupun pas menggunakan alat kerja. Untuk pekerja yang baru saya ajarkan bagaimana memakai alat keselamatan yang benar. Kemudian untuk pembagian tugas, sebenarnya mandor yang membaginya, namun saya juga ikut membantu. Untuk pekerja yang tidak mempunyai ketrampilan apa-apa, tugas mereka adaah membantu membawakan material saja.”⁸¹

Undang-Undang No. 36 Tahun 2009 menjelaskan bahwa pekerja wajib menciptakan dan menjaga kesehatan tempat kerja yang sehat dan mentaati peraturan yang berlaku di tempat kerja.⁸² Selanjutnya, majikan atau pengusaha wajib menjamin kesehatan pekerja melalui upaya pencegahan, peningkatan, pengobatan dan pemulihan serta wajib menanggung seluruh biaya pemeliharaan

⁸¹ Moch. Huda, wawancara (Blitar, 27 April 2016)

⁸² Undang-Undang No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan Pasal 165 ayat (2)

kesehatan kerja.⁸³ Serta majikan atau pengusaha menanggung biaya atas gangguan kesehatan akibat kerja yang diderita oleh pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan.⁸⁴

Pada kenyataannya pekerja di CV. Mupakat Jaya Teknik masih ada yang belum mematuhi peraturan perusahaan, dibuktikan dengan adanya pekerja yang masih enggan memakai alat-alat pelindung. Disini terlihat bahwa pekerja di perusahaan tersebut belum bisa menciptakan tempat kerja yang aman. Selain itu, pengusaha juga belum bisa maksimal dalam menjamin kesehatan pekerja. Dibuktikan dengan belum pernah dilakukannya pengecekan kesehatan terhadap pekerjanya, baik untuk pekerja tetap maupun tidak tetap.

Disini terlihat bahwa CV. Mupakat Jaya Teknik belum mematuhi peraturan yang tercantum dalam pasal 8 Undang-Undang No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, yaitu:

- 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.

Bentuk pertanggung jawaban perusahaan apabila terjadi gangguan kesehatan akibat kerja yang diderita oleh pekerja adalah, perusahaan menanggung seluruh biaya pengobatan pekerja sampai sembuh. Dalam hal ini CV. Mupakat

⁸³ Undang-Undang No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan Pasal 166 ayat (1)

⁸⁴ Undang-Undang No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan Pasal 166 ayat (2)

Jaya Teknik sudah melaksanakan dari pasal 166 ayat (2) Undang-Undang No.36 Tahun 2009 tentang Kesehatan.

Selanjutnya, perusahaan ini juga belum menerapkan BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan terhadap pekerjanya. Dengan alasan untuk pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan terlalu rumit dan perusahaan akan mengalami kerugian jika tiba-tiba pekerja berhenti dari pekerjaannya, sedangkan iuran untuk BPJS sendiri rutin dibayarkan. Seperti inilah penuturan Bapak Endra Purnawirawan selaku pemilik CV. Mupakat Jaya Teknik:

“kita memang tidak mendaftarkan pekerja ke BPJS ataupun asuransi kesehatan lainnya. Karena BPJS itu terlalu rumit, dan setiap bulannya harus membayar iuran. Sedangkan pekerja di sini, khususnya untuk yang tidak tetap seperti kuli dan tukang mereka bisa berhenti sewaktu-waktu meski proyek pengerjaan belum selesai. Selain itu pekerja proyek banyak yang keluar masuk, kecuali mereka yang bertugas menjadi arsitektur, mandor, logistik, dan lainnya. Kan bisa rugi kita, sudah didaftarkan BPJS, bayar iuran, ternyata mereka berhenti di tengah jalan.”⁸⁵

Dari penuturan Bapak Endra Purnawirawan di atas, dapat disimpulkan bahwa memang tidak ada BPJS Ketenagakerjaan untuk mereka yang bekerja sebagai pekerja tidak tetap, dengan alasan BPJS sendiri itu rumit, belum harus membayar iuran tiap bulannya, sedangkan pekerja keluar masuk. Namun, faktanya untuk pekerja tetap pun tidak ada BPJS Ketenagakerjaan. Dari pengusahanya sendiri tidak mendaftarkan dirinya ke BPJS Ketenagakerjaan, apalagi mendaftarkan pekerjanya. Padahal sudah dijelaskan dalam pasal 15 ayat (1) Undang-Undang BPJS tahun 2011, bahwa: “Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti.”

⁸⁵ Endra Purnawirawan, wawancara (Blitar, 24 April 2016)

Meski pengusaha tidak mendaftarkan dirinya dan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan, pihaknya tetap bertanggung jawab terhadap pekerjanya apabila mereka sakit atau mengalami kecelakaan pada waktu kerja. Bapak Aan Slamet Waluyo selaku manager sekaligus mandor di perusahaan ini menuturkan:

“selagi pekerja masih bekerja di proyek perusahaan ini, mereka menjadi tanggung jawab kami. Saat bekerja saya terus memantau mereka, memastikan bahwa mereka dalam keadaan aman. Namun, jika tiba-tiba terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan luka berat seperti jatuh dari ketinggian kami langsung membawanya ke rumah sakit, dan semua biaya kami yang menanggung. Meskipun CV. Mupakat Jaya Teknik ini tidak ada BPJS, tetapi kami tetap bertanggung jawab apabila terjadi sesuatu terhadap pekerja kami.”⁸⁶

Dari yang sudah dipaparkan oleh Bapak Endra Purnawirawan dan Bapak Aan Slamet Waluyo, bahwasanya CV. Mupakat Jaya Teknik bertanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3) para pekerja. Meskipun belum mentaati peraturan perundang-undangan dengan tidak menyelenggarakan BPJS Ketenagakerjaan, beliau tetap bertanggung jawab penuh terhadap para pekerjanya.

Selanjutnya, apabila terjadi kecelakaan kerja pihak pengurus wajib melaporkan kepada pejabat yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja, seperti melaporkannya ke Disnaker Kota. Dijelaskan dalam pasal 11 Undang-Undang No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, yaitu:

- 1) Pengurus diwajibkan melaporkan tiap kecelakaan yang terjadi dalam tempat kerja yang dipimpinnya, pada pejabat yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja.
- 2) Tata-cara pelaporan dan pemeriksaan kecelakaan oleh pegawai termaksud dalam ayat (1) diatur dengan peraturan perundangan.

Pada kenyataannya CV. Mupakat Jaya Teknik belum pernah melaporkan ke Disnaker Kota Blitar terkait kecelakaan kerja. Setiap terjadi kecelakaan kerja

⁸⁶ Aan Slamet Waluyo, wawancara (Blitar, 25 April 2016)

baik kecelakaan ringan atau berat pihaknya hanya merekap/menuliskannya ke dalam buku laporan perusahaan, akan tetapi belum pernah melapor ke Disnaker.

Bapak Eko Suwarno selaku pelaksana proyek II menjelaskan:

“perusahaan belum pernah melapor ke Disnaker. Apabila terjadi kecelakaan kerja kami langsung membawanya ke dokter atau ke rumah sakit dan langsung melapor ke Pak Endra selaku pemimpin perusahaan. Nanti Pak Endra sendiri yang menindak lanjuti. Tetapi setiap terjadi kecelakaan selalu dicatat dalam buku laporan perusahaan, biasanya saya yang bagian mencatatnya.”

Dari penuturan Bapak Eko Suwarno sudah jelas, bahwa CV. Mupakat Jaya Teknik belum mematuhi peraturan yang tercantum dalam pasal 11 Undang-Undang No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Mungkin dari pemimpin perusahaan sendiri tidak ingin melaporkannya ke Disnaker, hanya merekapnya untuk laporan pribadi perusahaan.

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 sebagai berikut:

- 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.

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

Aturan ini masih berlaku hingga sekarang dan menjadi dasar dalam penetapan perlindungan K3.

2. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif. Sesuai dengan PP No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) bahwasanya, setiap perusahaan wajib menerapkan SMK3 di perusahaannya.⁸⁷ Kewajiban tersebut berlaku bagi perusahaan yang mempekerjakan pekerja paling sedikit 100 orang atau mempunyai tingkat potensi bahaya tinggi.

CV. Mupakat Jaya Teknik meski belum mempekerjakan paling sedikit 100 orang, namun masuk dalam katagori perusahaan yang mempunyai tingkat potensi bahaya tinggi. Karena perusahaan ini bergerak dalam bidang konstruksi. Dalam hal menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan wajib melaksanakan:

⁸⁷ PP No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan SMK3 Pasal 5 ayat (2)

- a. Penetapan kebijakan K3
- b. Perencanaan K3
- c. Pelaksanaan rencana K3
- d. Pemantauan dan evaluasi kinerja K3; dan
- e. Peninjauan dan peningkatan kinerja SMK3⁸⁸

Pada kenyataannya, CV. Mupakat Jaya Teknik belum menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja. Padahal sudah dijelaskan dalam PP No. 50 Tahun 2012 bahwa, setiap perusahaan yang mempunyai tingkat potensi bahaya tinggi wajib menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3). Dalam hal ini perusahaan tersebut tidak ada perlindungan hukum terhadap pekerjaannya karena peraturan perusahaan tidak tertulis dan juga belum menerapkan SMK3. Selain itu, perusahaan juga belum mematuhi peraturan pemerintah dalam hal SMK3.

Pihak terkait menjelaskan alasan mereka belum menerapkan SMK3 sampai saat ini adalah karena tidak adanya komitmen dari perusahaan terutama dari pemilik perusahaan tersebut dalam menerapkan SMK3. Selain itu, perusahaan sudah merasa cukup dalam menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja, jadi tidak perlu menerapkan SMK3. Intinya yang terpenting mereka sudah melindungi pekerjaannya dari bahaya kemungkinan kecelakaan kerja.

Seperti yang telah dituturkan oleh Bapak Ahmad Yani selaku kepala logistik proyek bangunan, yaitu:

“kami belum menerapkan yang namanya SMK3, selain tidak begitu paham memang dari atasan belum ada komitmen atau rencana untuk menerapkan

⁸⁸ PP No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan SMK3 Pasal 6 ayat (1)

SMK3 itu. Namun, kami sudah melakukan beberapa usaha agar tempat pengerjaan proyek itu aman, dan tidak menimbulkan bahaya untuk para pekerja dan sekitarnya.”⁸⁹

Kemudian ditambahkan oleh Bapak Moch. Huda selaku pelaksana proyek

I, beliau menuturkan,

“usaha kami untuk menciptakan lingkungan kerja agar aman, jauh dari kemungkinan bahaya kecelakaan kerja adalah penyediaan kelengkapan pakaian keselamatan kerja/alat-alat pelindung diri, seperti helm, sabuk pengaman, sarung tangan, masker, sepatu, dan untuk yang di bengkel las kami mengharuskan mereka untuk memakai sarung tangan, masker, dan kacamata. Selain itu, kami selalu siap P3K (Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan), serta pengenalan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja sejak mereka bergabung dengan perusahaan ini. Dan pengenalan K3 tersebut dilakukan oleh pekerja CV. Mupakat Jaya Teknik yang sudah pernah mengikuti sosialisasi K3 di Disnaker Kota Blitar.”⁹⁰

Dari pemaparan Bapak Ahmad Yani dan Bapak Moch. Huda di atas, memang pihak perusahaan sudah berupaya dalam menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja dan berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman. Namun, perlu diingat dari pemaparan di atas dijelaskan bahwasanya CV. Mupakat Jaya Teknik belum maksimal dalam hal penerapan K3, dibuktikan dengan masih banyaknya peraturan perundang-undangan yang belum dilaksanakan.

Mengenai pegawai yang dikirim CV. Mupakat Jaya Teknik untuk mengikuti sosialisasi keselamatan dan kesehatan kerja di Disnaker Kota Blitar, beliau adalah Bapak Ahmad Yani, yang juga bertugas sebagai kepala logistik proyek bangunan. Penuturan beliau sebagai berikut:

“yang saya dapat setelah mengikuti sosialisasi di disnaker adalah yang pertama harus menyediakan alat pelindung diri/keselamatan kerja di perusahaan. Kemudian yang kedua adalah mengingatkan untuk selalu menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja. Selain itu, disnaker juga menunjukkan beberapa alat pelindung diri/keselamatan,

⁸⁹ Ahmad Yani, wawancara (Blitar, 26 April 2016)

⁹⁰ Moch. Huda, wawancara (Blitar, 26 April 2016)

seperti sabuk pengaman, helm, sarung tangan, kacamata, dan sepatu yang layak untuk dipakai di tempat kerja, khususnya yang bekerja di proyek pembangunan, pertambangan, dan lain-lain.”⁹¹

Beliau juga menuturkan untuk penerapannya di perusahaan adalah bahwa CV. Mupakat Jaya Teknik sudah melaksanakan dari apa yang dijelaskan oleh Disnaker kota Blitar. Antara lain, menyediakan alat pelindung diri/alat keselamatan, dan mengingatkan sekaligus menyuruh pekerja untuk selalu menggunakan alat-alat pelindung tersebut. Namun sayangnya, meski sudah diperingatkan kenyataannya masih banyak pekerja yang belum mematuhi perintah tersebut. Selain itu juga, kurang kompetennya pengurus lapangan dalam hal menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja.

Meski pernah mengikuti sosialisasi, namun CV. Mupakat Jaya Teknik belum pernah mengikutkan salah satu dari pekerjanya untuk mengikuti pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja di Disnaker. Pelatihan seperti itu sangat perlu, untuk meningkatkan kualitas mutu perusahaan dalam hal penerapan K3.

Penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) memang sangat penting dan wajib untuk dilaksanakan, apalagi untuk perusahaan yang mempunyai pekerja lebih dari 100 orang dan memiliki potensi bahaya tinggi, seperti CV. Mupakat Jaya Teknik. Berbicara tentang manfaat SMK3 itu sendiri baik bagi perusahaan maupun karyawan. Keselamatan kerja merupakan suatu program perlindungan terhadap karyawan pada saat kerja dan berada dalam lingkungan tempat kerja untuk berusaha mencegah dan menimbulkan atau bahkan menghilangkan sebab terjadinya kecelakaan kerja. Sedangkan kesehatan

⁹¹ Ahmad Yani, wawancara (Blitar, 27 April 2016)

kerja, merupakan suatu lingkungan kerja yang bebas dari penyakit fisik dan mental.

Sayangnya, realita di lapangan menunjukkan bahwa CV. Mupakat Jaya Teknik belum menerapkan SMK3 yang sudah jelas diatur dalam peraturan pemerintah dan wajib untuk dilaksanakan. Ada beberapa alasan kenapa penerapan SMK3 di CV. Mupakat Jaya Teknik belum terlaksana, diantaranya:

- a. Masih kurangnya pemahaman pekerja dan pengusaha khususnya,
- b. Menganggap penerapan SMK3 membutuhkan biaya mahal,
- c. Belum memprioritaskan K3, dan
- d. Sumber daya manusia yang terbatas.

C. Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Perspektif

Mashlahah Mursalah

Perlindungan Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hak dari seorang pekerja, dan suatu kewajiban bagi pengusaha. Hal itu diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 86 ayat (1). Selain diatur dalam undang-undang, perlindungan Keselamatan dan kesehatan kerja juga di atur dalam hukum Islam. Dalam Islam menjaga keselamatan dan kesehatan pada saat bekerja sangat dianjurkan, karena merupakan bentuk penjagaan diri dari kemungkinan terkena kecelakaan kerja.

Mashlahah Mursalah merupakan penetapan suatu hukum dan tidak ada dalil syara' didalamnya yang menunjukkan dianggap atau tidaknya kemashlahatan. Artinya bahwa penetapan suatu hukum tersebut tidak lain kecuali

untuk menerapkan kemashlahatan umat manusia, yakni menarik suatu manfaat, menolak bahaya atau menghilangkan kesulitan umat manusia.⁹²

Peraturan mengenai perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja memang tidak tercantum dalam nash, baik Al-Qur'an maupun hadits. Namun, sifatnya sangat dianjurkan untuk dilaksanakan. Karena merupakan bentuk dari perlindungan terhadap diri/jiwa agar terhindar dari kerusakan/bahaya. Selain itu, perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja merupakan kemashlahatan umum, bukan kemashlahatan khusus. Artinya, pelaksanaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja dapat mendatangkan manfaat untuk banyak orang khususnya untuk para pekerja, bukan untuk perorangan.

Penerapan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja juga dimaksudkan untuk memenuhi kewajiban (hak primer) pekerja, dalam hal ini perlindungan dan penjagaan nyawanya. Dengan K3 yang terintegrasi hukum Islam baik dari segi konsep dan praktek dapat melahirkan kesejahteraan yang nyata bagi pekerja. Karena tujuan dari syariah adalah untuk mencapai kemaslahatan umat.

Seorang pengusaha wajib memberikan perlindungan kepada pekerja, salah satunya adalah perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Selain termasuk hak yang harus didapatkan oleh pekerja, keselamatan dan kesehatan kerja merupakan faktor penting yang harus dilaksanakan oleh pengusaha dalam rangka mewujudkan tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif, serta jauh dari kemungkinan terjadi kecelakaan kerja. Jika pelaksanaan perlindungan

⁹² Abdul Wahhab Khallaf, *Ilmu Ushul Fikih* (Jakarta: Pustaka Amani, 2003), Terj. Faiz el Muttaqin., h.110

keselamatan dan kesehatan kerja tidak berjalan dengan baik, akan menimbulkan kemudharatan, seperti terjadinya kecelakaan kerja.

Sebagaimana kaidah asasi keempat, yaitu: ⁹³

الضَّرَرُ يُزَالُ

“Kemudharatan harus dihilangkan”

Kecelakaan kerja sebagai kemudharatan yang harus dihilangkan, dengan cara diadakannya upaya pelaksanaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik dan benar.

Terdapat unsur-unsur persyaratan *mashlahah mursalah* dapat dijadikan sebagai penetapan hukum, diantaranya:

1. Kemashlahatan itu hendaknya kemaslahatan yang memang tidak terdapat dalil yang menolaknya.

Peraturan mengenai pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memang belum dijelaskan dalam nash al-Qur'an maupun hadis. Namun mengingat hal tersebut sangat dianjurkan, maka diperbolehkan untuk dijadikan sebagai peraturan yang wajib dilaksanakan. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bentuk dari penjagaan terhadap jiwa, yang merupakan salah satu bagian dari *mashlahah al-Dharuriyyah* (kebutuhan pokok). CV. Mupakat sudah melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja dengan cara menyelenggarakan upaya pencegahan kecelakaan kerja dengan menyediakan alat keselamatan kerja untuk para pekerjanya. Tetapi dalam

⁹³ A. Djazuli, *Kaidah-kaidah Fiqih* (Jakarta: Kencana Perdana Media Group, 2011), Cet.4, h.67

pelaksanaannya tidak maksimal, karena masih banyak pekerja yang tidak mau menggunakan alat keselamatan tersebut.

2. *Mashlahah mursalah* itu hendaknya mashlahah yang dapat dipastikan bukan hal yang samar-samar atau perkiraan dan rekayasa saja.

Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja harus direalisasikan dan dapat dilaksanakan dengan baik. Jangan hanya dijadikan sebagai wacana dan rencana semata. Setiap perusahaan harus menyelenggarakan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan peraturan perusahaan. Untuk keselamatan kerja di CV. Mupakat Jaya Teknik sudah baik, yakni perusahaan menyediakan alat pelindung diri/keselamatan secara cuma-cuma untuk pekerjanya. Namun untuk kesehatan kerja dalam pelaksanaannya tidak maksimal, karena perusahaan belum pernah mengadakan pemeriksaan kesehatan pekerjanya, hanya jika ada yang sakit mereka merujuknya ke dokter/rumah sakit dengan biaya ditanggung perusahaan.

3. *Mashlahah mursalah* hendaklah mashlahat yang bersifat umum.

Tujuan dari pelaksanaan dan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja tidak lain untuk kepentingan umum/orang banyak, bukan kepentingan pribadi. Selain itu memberikan manfaat yang besar bagi khalayak umum, khususnya untuk mereka para pekerja. Mereka merasa terlindungi dan merasa aman saat bekerja. CV. Mupakat Jaya Teknik melaksanakan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja selain karena peraturan yang sudah

ditetapkan, mereka mengadakannya untuk melindungi pekerja agar merasa aman dan jauh dari resiko kecelakaan kerja.

Selain itu, pelaksanaan perlindungan K3 akan berjalan dengan baik apabila didukung dengan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3). SMK3 sendiri berfungsi untuk meningkatkan efektifitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang terencana, terukur, terstruktur, dan terintegrasi. Pada CV. Mupakat Jaya Teknik sebenarnya sudah mengupayakan perlindungan K3 terhadap pekerjanya, namun tidak maksimal. Karena kenyataan di lapangan masih banyak dari pekerja mereka yang mengabaikan aturan memakai alat pelindung diri saat bekerja. Selain itu, pengurus di lapangan juga belum sepenuhnya mematuhi peraturan perundang-undangan yang terkait dengan keselamatan kerja (UU No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja). Dan juga mereka belum menerapkan SMK3 yang notabene suatu kewajiban yang harus dilaksanakan oleh perusahaan, khususnya untuk perusahaan yang mempunyai potensi bahaya tinggi. Seperti perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi bangunan.

Menerapkan SMK3 merupakan wujud dari taat terhadap peraturan pemimpin/pemerintah. Taat artinya tunduk, baik kepada Allah SWT, pemerintah, orang tua dan lain-lain, tidak berlaku curang, dan setia. Taat pada aturan adalah sikap tunduk kepada tindakan atau perbuatan yang telah diatur baik oleh Allah SWT, nabi, pemimpin, atau yang lainnya. Aturan dibuat dengan maksud agar terjadi ketertiban dan ketentraman. Oleh karena itu, wajib hukumnya mentaati aturan yang berlaku. Taat kepada Allah SWT adalah hal yang paling utama,

namun juga harus taat terhadap peraturan pemimpin, selama tidak bertentangan dengan aturan agama.

Peranan para pemimpin sangatlah penting. Sebuah institusi dari terkecil sampai pada suatu negara sebagai institusi terbesar, tidak akan stabil tanpa adanya pemimpin. Tanpa adanya seorang pemimpin dalam sebuah negara, tentu negara tersebut akan menjadi lemah dan mudah terombang-ambing oleh kekuatan luar. Oleh karena itu, Islam memerintahkan umatnya untuk taat kepada pemimpin karena dengan ketaatan rakyat kepada pemimpin (selama tidak melakukan maksiat), akan terciptalah keamanan dan ketertiban serta kemakmuran.

Firman Allah SWT dalam QS. An-Nisa'(4): 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا
“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”(QS. An-Nisa'(4): 59)

Hadits dari Ubadah bin Shamit r.a, Rosulullah SAW bersabda:

بَايَعْنَا رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَلَى السَّمْعِ وَالطَّاعَةِ فِي الْمُنْشَطِ وَالْمَكْرَهِ وَأَنْ لَا تَنَازِعَ الْأَمْرَ أَهْلَهُ

“Kami membaiat Rasulullah SAW berjanji setia untuk mendengar dan taat (kepada pemerintah), baik ketika kami semangat maupun ketika tidak kami sukai. Dan kami dilarang untuk memberontak dari pemimpin yang sah.” (HR. Bukhari 7199 dan Muslim 1709).

Ayat Al-Qur'an dan hadits diatas merupakan perintah untuk taat kepada pemimpin/pemerintah. Dalam hal penerapan SMK3 CV. Mupakat Jaya Teknik

tidak melaksanakan peraturan pemerintah yang mewajibkan untuk menerapkan SMK3 di perusahaannya. Dapat dikatakan bahwa CV. Mupakat Jaya Teknik tidak taat terhadap peraturan pemimpin/pemerintah. Dalam Islam seperti halnya dengan seorang hamba yang tidak taat terhadap perintah Allah SWT.





BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

1. Pelaksanaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi pekerja proyek konstruksi di CV. Mupakat Jaya Teknik adalah dengan melaksanakan upaya pencegahan kecelakaan kerja, yaitu dengan menyediakan secara cuma-cuma alat pelindung diri/keselamatan, seperti sabuk pengaman, masker, helm, kacamata, sarung tangan, sepatu dan lain-lain. Hal tersebut merupakan bentuk pemenuhan dari salah satu hak pekerja yang tertuang dalam pasal 87 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, dalam praktiknya di lapangan tidak semua pekerja mau memakai alat pelindung diri. Pengurus

sudah mengingatkan, tetapi hanya satu dua orang yang memperhatikan. Selain itu, CV. Mupakat Jaya Teknik juga tidak menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) yang sifatnya wajib untuk dilaksanakan. Maka dalam pelaksanaan perlindungan K3 perusahaan tersebut belum sepenuhnya mematuhi peraturan yang sudah tercantum dalam perundang-undangan.

2. Pelaksanaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) meski tidak ada nash (Al-Qur'an dan hadits) yang menyebutkan hukumnya serta tidak ada satu dalil pun yang mengakuinya maupun menolaknya, menggunakan *mashlahah mursalah* untuk dijadikan sebagai penetapan hukum diperbolehkan. Karena hal tersebut merupakan bentuk dari perlindungan terhadap diri/jiwa agar terhindar dari kerusakan/bahaya. Selain itu, perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja merupakan kemashlahatan umum, bukan kemashlahatan khusus. Artinya, pelaksanaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja dapat mendatangkan manfaat untuk banyak orang khususnya untuk para pekerja, bukan untuk perorangan. Serta merupakan kebutuhan primer dari seorang pekerja yang harus terpenuhi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka peneliti memiliki beberapa saran yaitu:

1. Bagi CV. Mupakat Jaya Teknik, untuk segera menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3). Karena hukumnya

wajib untuk perusahaan yang mempunyai tingkat potensi bahaya tinggi (PP No. 50 Tahun 2012 pasal 5 ayat 1). Dan juga termasuk bentuk pelaksanaan dari peraturan pemerintah. Selain itu, pengurus dilapangan harus lebih kompeten dalam upaya pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dengan mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja). Agar para pekerja mematuhi perintah untuk memakai alat pelindung diri.

2. Bagi pekerja, harus lebih sadar bahwa memakai alat pelindung diri/keselamatan mempunyai manfaat yang besar, salah satunya melindungi diri dari bahaya kecelakaan kerja. Selain itu, mereka bersama dengan perusahaan juga harus menciptakan lingkungan tempat kerja yang aman, nyaman, dan jauh dari kemungkinan terjadi kecelakaan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

Al-Qur'an Karim

Agusmidah. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*. Cet. 1. Bogor: Ghalia Indonesia. 2010.

Ali, Zainuddin. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika. 2011.

Asikin, Zainal. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers. 2012.

Djazuli, A. *Kaidah-kaidah Fikih*. Cet. 4. Jakarta: Kencana Prenada Medua Group. 2011.

Hadjon, Philipus M. dkk. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. 2011.

Haroen, Nasrun. *Ushul Fiqh I*. Cet.2. Jakarta: Logos Wacana Ilmu. 1997.

Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajawali Press. 2015.

Kansil, CST. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika. 2006.

Khallaf, Abdul Wahhab. *Ilmu Ushul Fikih*. Terj. Faiz el Muttaqin. Jakarta: Pustaka Amani. 2003.

Kurniawidjaja, L. Meily. *Teori dan Aplikasi Kesehatan Kerja*. Jakarta: Universitas Indonesia. 2010.

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

Nasution, Bahder Johan. *Metode Penelitian Hukum*. Bandung: CV. Mandar Maju. 2008.

P.K, Suma'mur. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: PT. Gunung Agung. 1981.

Ridley, John. *Health & Safety In Brief*. Terj. Soni Astranto dan Lameda Simamata. Jakarta: Erlangga. 2006.

Rusli, Hardijan. *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No.13/2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*. Bogor: Ghalia Indonesia. 2011.

SA, Romli. *Muqaranah Mazahib Fil Ushul*. Cet.I. Jakarta: Gaya Media Pratama. 1999.

SA, Romli. *Studi Perbandingan Ushul Fiqh*. Cet.1. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2014.

Soedarjadi. *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia. 2009.

Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press. 1986.

Soeroso, R. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika. 2006.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2011.

Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika. 2009.

B. UNDANG-UNDANG DAN PERATURAN PEMERINTAH

Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan

Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS

PP No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

PP No. 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan

Permenaker No. 6 Tahun 2016 tentang THR Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan.

C. JURNAL

Endroyo, Bambang. "Keselamatan Konstruksi: Konsepsi dan Regulasi." Jurnal. Universitas Negeri Semarang, 2009.

D. SKRIPSI ATAU TESIS

Putra, Gilang Rahma. *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Malam Hari Dalam Bidang Kesehatan dan Keselamatan kerja di PT. Waroeng Batok Industri Kabupaten Cilacap*. Tesis. Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2009.

Salmah, Ana. *Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dalam Proses Produksi Pada PT. Aneka Adhilogam Karya Klaten*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2014.

Saraswati, Dian Octaviani. *Perlindungan Hukum Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Tenaga Kerja di Perusahaan Tenun PT. Musitex Kabupaten Pekalongan*. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro, 2007.

E. WEBSITE ATAU INTERNET

Suhendra, Zulfi. "Kecelakaan Kerja Sektor Konstruksi Paling Tinggi di Indonesia. Liputan6. Diakses 11 Desember 2015.

<https://wisuda.unud.ac.id>. Diakses tanggal 31 Maret 2016.

[http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/program/Program-Jaminan-Kecelakaan-Kerja-\(JKK\).html](http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/program/Program-Jaminan-Kecelakaan-Kerja-(JKK).html). Diakses tanggal 1 April 2016.

[http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/program/Program-Jaminan-Hari-Tua-\(JHT\).html](http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/program/Program-Jaminan-Hari-Tua-(JHT).html). Diakses tanggal 1 April 2016.

<http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/program/Program-Jaminan-Pensiun.html>. Diakses tanggal 1 April 2016.

[http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/program/Program-Jaminan-Kematian-\(JKM\).html](http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/program/Program-Jaminan-Kematian-(JKM).html). Diakses tanggal 1 April 2016.

<http://nafcenna07.blogspot.co.id/2011/03/kesehatan-dan-keselamatan-kerja.html>. Diakses 27 Februari 2016.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR PERTANYAAN

1. Bagaimana penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di CV. Mupakat Jaya Teknik ?
2. Upaya apa yang dilakukan pihak manajemen perusahaan untuk meningkatkan keselamatan kerja di CV. Mupakat Jaya Teknik ?
3. Bagaimana tindakan pihak perusahaan apabila terjadi kecelakaan kerja ?
4. Apakah CV. Mupakat Jaya Teknik sudah menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) ?
5. Langkah-langkah apa yang dilakukan pihak manajemen perusahaan untuk mencegah agar tidak terjadi kecelakaan kerja ?
6. Apakah CV. Mupakat Jaya Teknik sudah pernah melakukan pengecekan kesehatan (*General Check Up*) terhadap pekerjanya ?
7. Apakah sudah ada pekerja yang dikirim ke Disnaker untuk mengikuti pelatihan tentang keselamatan dan kesehatan kerja ?
8. Apakah pihak perusahaan sudah mendaftarkan para pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan ?
9. Sudah pernahkah CV. Mupakat Jaya melaporkan kepada Disnaker apabila terjadi kecelakaan kerja ?
10. Bagaimana tindakan pengurus lapangan jika ada pekerja yang tidak mematuhi aturan untuk memakai alat pelindung diri/keselamatan ?

DOKUMENTASI



Bersama Bpk. Endra Purnawirawan (Pemilik CV. Muapakat Jaya Teknik)



Proyek Pembangunan Gedung Kesenian SMKN 1 Blitar Oleh CV. Mupakat Jaya Teknik



Lokasi proyek pembangunan



Lokasi proyek pembangunan



Pekerja yang sudah memakai salah satu alat pelindung diri, yaitu sarung tangan



Pekerja yang tidak memakai alat pelindung diri saat bekerja di ketinggian



Pekerja yang tidak memakai alat pelindung diri



Lokasi Bengkel Las Baja CV. Mupakat Jaya Teknik

CV. Mupakat Jaya Tehnik
Jl. Kedondong No.4 Karang Sari, Blitar

Blitar, 24 April 2016

Perihal : Balasan

Lamp : -

Kepada Yth,

Ketua Jurusan S1 Hukum Bisnis Syariah

Bapak Dr. H. M. Nur Yasin, M.Ag.

Di Tempat

AssalamualaikumwaRahmatullahwaBarakatuh

Dengan Hormat,

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Endra Purnawirawan

Jabatan : Pimpinan CV. Mupakat Jaya Teknik

Menerangkan bahwa,

Nama : Nur Rofiah

Nimm : 12220040

Fakultas : Syariah, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Jurusan : Hukum Bisnis Syariah

Telah kami setuju untuk mengadakan penelitian (*research*) di CV. Mupakat Jaya Teknik Blitar dengan permasalahan 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 Masalah Mursalah)**

WassalamualaikumwaRahmatullahwaBarakatuh





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS SYARIAH

Terakreditasi "A" SK BAN-PT Depdiknas Nomor : 013/BAN-PT/Ak-X/S1/VI/2007
Jl. Gajayana 50 Malang 65144, Indonesia Telp. (0341) 551-354 Fax. (0341) 572-533

BUKTI KONSULTASI

Nama Mahasiswa : Nur Rofiah
NIM : 12220040
Fakultas/ Jurusan : Syariah/Hukum Bisnis Syariah
Dosen Pembimbing : Khoirul Hidayah, M.H
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)**

No	Hari/ Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1	Rabu, 27 Maret 2016	ACC Proposal	
2	Rabu, 20 April 2016	BAB I, II, III	
3	Kamis, 26 Mei 2016	Refisi BAB I, II, III	
4	Jum'at, 27 Mei 2016	BAB IV	
5	Senin, 30 Mei 2016	Refisi BAB IV	
6	Rabu, 01 Juni 2016	BAB V	
7	Kamis, 02 Juni 2016	Abstrak	
8	Jum'at, 03 Juni 2016	ACC BAB I, II, III, IV dan V	

Malang, Jum'at, 03 Juni 2016
Mengetahui,
a.n Dekan
Ketua Jurusan Hukum Bisnis Syariah

Dr. H. Mohamad Nur Yasin, S.H., M. Ag
NIP: 196910241995031003

RIWAYAT HIDUP

Biografi Penulis

Nama : Nur Rofi'ah

Tempat & Tgl Lahir : Blitar, 22 Oktober 1994

Alamat : Jl. Asahan Gg.IV No.2, Kel.
Pakunden, Kec. Sukorejo,
Kota Blitar

Email : nurofiah10@gmail.com

No. Telepon/HP : 085649964381

Motto Hidup : Hasil tidak akan pernah
menghianati usaha.
Jadilah orang yang bermanfaat bagi orang lain.

Hobi : Berbagi Cerita/pengalaman bersama sahabat

Pendidikan Formal : MI Darussalam Kota Blitar (2006)
SMPN 9 Kota Blitar (2009)
MAN Kota Blitar (2012)
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang (2016)



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah,

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan, Penulis menyatakan bahwa skripsi 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*)

benar-benar merupakan karya ilmiah yang disusun sendiri, bukan duplikat atau memindahkan data milik orang lain, kecuali yang disebutkan referensinya secara benar. Jika di kemudian hari terbukti disusun orang lain, ada penjiplakan, duplikasi atau memindah data orang lain, baik secara keseluruhan atau sebagian, maka skripsi dan gelar sarjana yang saya peroleh karenanya, batal demi hukum.

Malang, 6 Juni 2016
Penulis,



Nur Rofiah
NIM 12220040

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi proposal skripsi saudara Nur Rofiah NIM: 12220040 Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang 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*)

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

Mengetahui,
Ketua Jurusan
Hukum Bisnis Syariah



Dr. H. Muhammad Nur Yasin, S.H., M.Ag
NIP. 196910241995031003

Malang, 6 Juni 2015
Dosen Pembimbing,

Khoiril Hidayah, S.H., M.H
NIP. 197805242009122003

HALAMAN PENGESAHAN

Dewan Penguji Skripsi saudara Nur Rofiah, NIM 12220040, mahasiswa Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 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*)

Telah dinyatakan lulus dengan nilai A (Sangat Memuaskan)

Dewan Penguji:

Dewan Penguji:

1. Musleh Harry, S.H., M.Hum.

NIP. 196807101999031002


Ketua

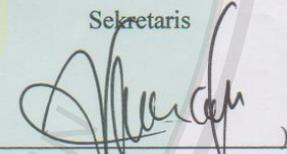
2. Khoirul Hidayah, S.H., M.H.

NIP. 197805242009122003


Sekretaris

3. Ali Hamdan, M.A., Ph.D.

NIP. 197601012011011004


Penguji Utama

Malang, 28 Juni 2016

Dekan,



Dr. H. Roibin, M.HI

NIP. 196812181999031002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS SYARIAH

Terakreditasi "A" SK BAN-PT Depdiknas Nomor : 013/BAN-PT/Ak-X/S1/VI/2007
Jl. Gajayana 50 Malang 65144, Indonesia Telp. (0341) 551-354 Fax. (0341) 572-533

BUKTI KONSULTASI

Nama Mahasiswa : Nur Rofiah
NIM : 12220040
Fakultas/ Jurusan : Syariah/Hukum Bisnis Syariah
Dosen Pembimbing : Khoirul Hidayah, M.H
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)**

No	Hari/ Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1	Rabu, 27 Maret 2016	ACC Proposal	
2	Rabu, 20 April 2016	BAB I, II, III	
3	Kamis, 26 Mei 2016	Refisi BAB I, II, III	
4	Jum'at, 27 Mei 2016	BAB IV	
5	Senin, 30 Mei 2016	Refisi BAB IV	
6	Rabu, 01 Juni 2016	BAB V	
7	Kamis, 02 Juni 2016	Abstrak	
8	Jum'at, 03 Juni 2016	ACC BAB I, II, III, IV dan V	

Malang, Jum'at, 03 Juni 2016
Mengetahui,
a.n Dekan
Ketua Jurusan Hukum Bisnis Syariah

Dr. H. Mohamad Nur Yasin, S.H., M. Ag
NIP: 196910241995031003



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS SYARIAH

Terakreditasi "A" SK BAN-PT Depdiknas Nomor : 157/SK/BAN-PT/Ak-XVI/SN/II/2013 (Al Ahwal Al Syakhshiyah)
Terakreditasi "B" SK BAN-PT Nomor : 021/BAN-PT/Ak-XIV/S1/III/2011 (Hukum Bisnis Syariah)
Jl. Gajayana 50 Malang 65144 Telepon (0341) 559399, Faksimile (0341) 559399
Website: <http://syariah.uin-malang.ac.id/>

Nomor : Un.03.2/TL.01/406/2016
Lampiran : 1 eks
Perihal : **Penelitian**

Kepada Yth.
Direktur Utama
CV. Mupakat Jaya Teknik
Kota Blitar

Assalamualaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh

Dengan hormat, kami mohon agar :

Nama : Nur Rofiah
NIM : 12220040
Fakultas : Syariah
Jurusan : Hukum Bisnis Syariah

diperkenankan mengadakan penelitian (*research*) di daerah/lingkungan wewenang Direktur Utama CV. Mupakat Jaya Teknik Kota Blitar, guna menyelesaikan tugas akhir/skripsi, yang berjudul: **Implementasi Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Kontruksi di CV. Mupakat Jaya Teknik (Tinjauan Undang Undang No.13 Tahun 2003 dan Hukum Islam)**, sebagaimana proposal skripsi terlampir.

Demikian, atas perhatian dan perkenan Bapak/Ibu, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik

Dr. Suwandi, M.H.

NIP 19610415 200003 1 001

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Jurusan Hukum Bisnis Syariah
3. Kabag. Tata Usaha.



CV. Mupakat Jaya Tehnik
Jl. Kedondong No.4 Karang Sari, Blitar

Blitar, 24 April 2016

Perihal : Balasan

Lamp : -

Kepada Yth,

Ketua Jurusan S1 Hukum Bisnis Syariah

Bapak Dr. H. M. Nur Yasin, M.Ag.

Di Tempat

AssalamualaikumwaRahmatullahwaBarakatuh

Dengan Hormat,

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Endra Purnawirawan

Jabatan : Pimpinan CV. Mupakat Jaya Teknik

Menerangkan bahwa,

Nama : Nur Rofiah

Nimm : 12220040

Fakultas : Syariah, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Jurusan : Hukum Bisnis Syariah

Telah kami setuju untuk mengadakan penelitian (*research*) di CV. Mupakat Jaya Teknik Blitar dengan permasalahan 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 Masalah Mursalah)**

WassalamualaikumwaRahmatullahwaBarakatuh

