

**PERLINDUNGAN HUKUM ATAS HAK KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA DI CV. BBB LOMBOK TIMUR**

SKRIPSI

OLEH:

**SILVIA HANDAYANI SELIAN
NIM 19220111**



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2023

**PERLINDUNGAN HUKUM ATAS HAK KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA DI CV. BBB LOMBOK TIMUR**

SKRIPSI

OLEH:

**SILVIA HANDAYANI SELIAN
NIM 19220111**



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2023

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah,

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

PERLINDUNGAN HUKUM ATAS HAK KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI CV. BBB LOMBOK TIMUR

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

Malang, 5 September 2023

Penulis



Silvia Handayani Selian

NIM 19220111

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Silvia Handayani Selian NIM:
19220111 Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas
Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

PERLINDUNGAN HUKUM ATAS HAK KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI CV. BBB LOMBOK TIMUR

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

Mengetahui,

Malang, 5 September 2023

Ketua Program Studi
Hukum Ekonomi Syariah

Dosen Pembimbing,



Dr. Fakhruddin, M.HI.
NIP. 197408192000031002



Ramadhita, M.HI.
NIP 198909022015031004

HALAMAN PENGESAHAN

Dewan Penguji Skripsi saudari Silvia Handayani Selian, NIM 19220111, mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

PERLINDUNGAN HUKUM ATAS HAK KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI CV. BBB LOMBOK TIMUR


Telah dinyatakan lulus dengan nilai:

Dengan Penguji

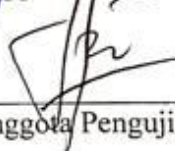
1. Nama : Su'ud Fuadi, S.HI.,M.EI.
NIP : 19830804201608011020
2. Nama : Ramadhita, M.HI.
NIP : 198909022015031004
3. Nama : Rizka Amalia, M.Pd.
NIP : 198907092019032012



Ketua Penguji



Anggota Penguji




Anggota Penguji



Malang, 6 Oktober 2023

Dekan,



Prof. Dr. Sudirman, M.A., CHARM.
NIP 1977082220050 1003

MOTTO

“Bersiap dan cegah! Jangan perbaiki dan menyesal!”

KATA PENGHANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji syukur atas kehadiran Allah Swt. Yang telah memberikan rahmat dan pertolongan penulisan skripsi yang berjudul: **“Perlindungan Hukum Atas Hak Keselamatan dan Kesehatan Kerja di CV. BBB Lombok Timur”**, dapat penulis selesaikan dengan baik. Shalawat beserta salam selalu ter curahkan kepada baginda Rasulullah Muhammad Saw, yang telah memberikan uswatun hasanah kepada kita semua dalam menjalani kehidupan ini sesuai dengan perintah-Nya. Dengan meneladani beliau, semoga kita tergolong orang-orang yang beriman dan mendapatkan syafaatnya. Amin.

Dengan segala pengajaran, pengarahan, serta bantuan layanan yang telah diberikan, maka dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terimakasih tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Sudirman, M.A.,CHARM. selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Fakhruddin, M.HI., selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ramadhita, M.HI., selaku dosen pembimbing skripsi sekaligus selaku dosen wali yang telah banyak memberikan masukan, ilmu, hingga motivasi

kepada penulis hingga penelitian ini dapat diselesaikan serta ilmu selama penulis menempuh bangku perkuliahan.

5. Segenap dosen Program Studi Hukum Ekonomi Syariah serta Dosen Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan pembelajaran kepada penulis, semoga amal mereka semua menjadi bagian dari ibadah untuk mendapat ridha Allah Swt.
6. Kepada orang terkasih, istimewa, spesial, dan tersegalanya dalam hidup penulis yaitu kedua orang tua penulis, yang selalu memberikan dukungan moril dan materiil, motivasi, dan doa setiap saat untuk kelancaran penulis dalam menyelesaikan penelitian ini. Tak lupa kepada seluruh keluarga keluarga besar penulis yang ikut andil dalam memberikan dukungan, semangat dan doa kepada penulis untuk segera menyelesaikan penelitian, semoga keberkahan dan kerahmatan selalu tercurahkan
7. Teman-teman penulis yaitu teman-teman kos penulis yang dengan sabarnya mendengarkan keluhan penulis dan memberikan dukungan selama masa perampungan penelitian ini.
8. Terakhir untuk seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang memberikan bantuan dalam segi apapun.

Dengan terselesaikan laporan skripsi ini, harapannya ilmu yang telah penulis peroleh selama kuliah dapat memberikan manfaat amal kehidupan di dunia dan akhirat. *Aamien*.

Malang, 5 September 2023

Penulis,

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a vertical stroke on the right side.

Silvia Handayani Selian

NIM. 19220111

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Umum

Transliterasi ialah pemindah alihan tulisan Arab ke dalam tulisan Indonesia (Latin), bukan terjemahan bahasa Arab ke dalam bahasa Indonesia. Termasuk dalam kategori ini ialah nama Arab dari bangsa Arab, sedangkan nama Arab dari bangsa selain Arab ditulis sebagaimana ejaan bahasa nasionalnya, atau sebagaimana yang tertulis dalam buku yang menjadi rujukan. Penulis judul buku dalam *footnote* maupun daftar pustaka, tetap menggunakan ketentuan transliterasi ini.

Banyak pilihan dan ketentuan transliterasi yang dapat digunakan dalam penulisan karya ilmiah, baik yang ber-standar internasional, nasional maupun ketentuan yang khusus penerbit tertentu. Transliterasi yang digunakan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang menggunakan EYD plus, yaitu transliterasi yang didasarkan atas surat keputusan bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, tanggal 22 Januari 1998, No. 158/1987 dan 0543. B/U/1987, sebagaimana tertera dalam buku pedoman Transliterasi Bahasa Arab (*A Guide Arabic Transliterasi*), INIS Fellow 1992

B. Konsonan

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada halaman berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak Dilambangkan	Tidak Dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ṡa	Ṡ	Es (Titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	Ḥ	Ha (Titik di atas)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍ	Ḍ	Zet (Titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Ṣad	Ṣ	Es (Titik di Bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	De (Titik di Bawah)
ط	Ṭa	Ṭ	Te (Titik di Bawah)
ظ	Ẓa	Ẓ	Zet (Titik di Bawah)
ع	'Ain	'.....	Apostrof Terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef

ق	Qof	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamza h’	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (أ) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (’)

C. Vokal, Panjang dan Diftong

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vokal *fathah* ditulis dengan “a”. *Kasroh* dengan “i”, *dolmah* dengan “u”, sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

Vokal Pendek		Vokal Panjang		Diftong	
◌َ	A		◌َ̄		Ay
◌ِ	I		◌ِ̄		Aw
◌ُ	U		◌ُ̄		Ba'

Vokal (a) panjang =	◌َ̄	Misalnya	قال	Menjadi	Qāla
Vokal (i) panjang =	◌ِ̄	Misalnya	قيل	Menjadi	Qīla
Vokal (u) panjang =	◌ُ̄	Misalnya	دون	Menjadi	Dūna

Khusus untuk bacaan ya' nisbat, maka tidak boleh diganti dengan “i”, 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' Marbuthah

Ta' marbuthah ditransliterasikan dengan “t” jika berada di tengah kalimat, tetapi apabila *ta' marbuthah* 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 *mudhaf* dan *mudhaf ilayh*, maka ditransliterasikan dengan menggunakan *t* yang disambungkan dengan kalimat berikutnya, misalnya في رحمة الله menjadi *fi rahmatillah*.

E. Kata Sandang dan Lafdh Al-Jalalah

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

1. Al-Imâm al-Bukhâriy mengatakan ...
2. Al-Bukhâriy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan ...
3. *Masyâ' Allâhkânawamâ lam yasya' lam yakun.*
4. *Billâh 'azzawajalla.*

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 ter indonesiakan, 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 kantor 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 sekaligus berasal dari bahasa Arab, Namun ia berupa nama dari orang Indonesia dan ter indonesiakan, untuk itu tidak ditulis dengan cara “Abd Al-Rahman Wahid”, “Amin Rais”, dan bukan ditulis dengan “Shalat.”

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
MOTTO.....	v
KATA PENGHANTAR.....	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	ix
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xviii
ABSTRAK.....	xix
ABSTRACT.....	xx
خلاصة.....	xxi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Definisi Operasional.....	7
F. Sistematika Penulisan.....	9
BAB II.....	11
TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Penelitian Terdahulu.....	11

B.	Kerangka Konseptual	17
1.	Perlindungan Hukum.....	17
2.	Pekerja/buruh.....	26
3.	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	29
4.	Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerjao(SMK3).....	38
BAB III.....		41
METODE PENELITIAN		41
A.	Jenis Penelitian	41
B.	Pendekatan Penelitian.....	41
C.	Lokasi Penelitian	43
D.	Sumber Data	43
E.	Metode Pengumpulan Data	45
F.	Metode Pengolahan Data	46
BAB IV		49
HASIL DAN PEMBAHASAN.....		49
A.	GambaranoUmum Perusahaan CV. BBB.....	49
1.	Profil perusahaan CV.BBB Lombok Timur	49
B.	Hasil Penelitian.....	51
C.	Pembahasan	54
1.	Perlindungan Hukum atas Hak Keselamatan dan Kesehatan (K3) pada Pekerja di CV. BBB Lombok Timur	55
BAB V.....		66
PENUTUP.....		66
A.	Kesimpulan.....	66

B. Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	71
RIWAYAT HIDUP.....	74

DAFTAR TABEL

Tabel.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu	15
Tabel.2 Sumber data Primer dari melakukan wawancara beberapa pekerja di CV. BBB.....	59

ABSTRAK

Silvia Handayani Selian, (19220111), 2023, **Perlindungan Hukum Atas Hak Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di CV. BBB Lombok Timur**, Skripsi, Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing: Ramadhita, M.HI.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum; Hak Keselamatan; Kesehatan Kerja.

Di Indonesia, isu terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) umumnya kurang mendapatkan perhatian serius. Faktanya, tingkat kecelakaan kerja yang tinggi menjadi indikatornya. CV. BBB Lombok Timur adalah perusahaan swasta yang bergerak dibidang usaha pertambangan golongan C yaitu Batu Apung yang dimana memiliki resiko yang tinggi, perusahaan ini seharusnya menerapkan dan memberikan rasa aman dan nyaman kepada para pekerjanya sebagaimana pemenuhan atas hak-hak pekerja sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan. Oleh sebab itu permasalahan dalam penelitian ini yaitu untuk mendeskripsikan bagaimana perlindungan hukum atas hak Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada pekerja di CV. BBB Lombok Timur.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis empiris dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Sumber data dalam penelitian ini ada dua yaitu primer dan sekunder. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan tiga metode, antara lain: Reduksi Data, Penyajian Data, dan Kesimpulan.

Hasil dari penelitian ini adalah perlindungan hukum atas hak keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada pekerja di CV. BBB Lombok Timur dengan perjanjian lisan dalam hal ini sah menurut hukum. Oleh sebab itu, keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja merupakan hak yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Dalam keseluruhan, CV. BBB Lombok Timur memiliki beberapa ketidaksesuaian dalam penerapan aturan terkait hak-hak pekerja keselamatan dan kesehatan kerja dan jaminan sosial. Meskipun beberapa fasilitas diberikan sebagai pengganti, perusahaan masih perlu meningkatkan kualitas dan penerapan peraturan yang lebih ketat terkait K3 untuk melindungi hak dan kesejahteraan pekerjanya serta pengawasan dari pemerintah terhadap pekerja dan perusahaan harus lebih diperhatikan lagi.

ABSTRACT

Silvia Handayani Selian, (19220111), 2023, **Legal Protection of Occupational Safety and Health Rights in CV. BBB East Lombok**, Thesis, Sharia Economic Law, Faculty of Sharia, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang.

Supervisor: Ramadhita, M.HI.

Keywords: Legal Protection; Right to Safety; Occupational Health.

In Indonesia, issues related to Occupational Safety and Health (K3) generally receive less serious attention. In fact, a high rate of workplace accidents is an indicator. CV. BBB East Lombok is a private company engaged in the mining business of group C, namely Pumice Stone which has a high risk, this company should implement and provide a sense of security and comfort to its workers as a fulfillment of workers' rights in accordance with labor laws. Therefore, the problem in this study is to describe how legal protection of Occupational Safety and Health (K3) rights for workers in CV. BBB East Lombok.

This research uses empirical juridical research methods using a qualitative approach. There are two sources of data in this study, namely primary and secondary. Data processing in this study uses three methods, including: Data Reduction, Data Presentation, and Conclusion

The result of this study is legal protection of safety and occupational health rights (K3) in employment in CV. BBB East Lombok with oral agreement in this case is valid according to law, therefore occupational safety and health for workers is a right that must be fulfilled by the company. In all, CV. BBB East Lombok has several discrepancies in the application of rules related to workers' rights, occupational safety and health, and social security. Although some facilities are provided as substitutes, companies still need to improve the quality and implementation of stricter regulations related to K3 to protect the rights and welfare of their workers and supervision from the government on workers and companies must be paid more attention.

خلاصة

سيلفيا هاندياني سيليان (١٩٢٢٠١١١)، ٢٠٢٣، الحماية القانونية لحقوق السلامة والصحة المهنية في السيرة الذاتية. بي بي بي شرق لومبوك، أطروحة، القانون الاقتصادي الشرعي، كلية الشريعة، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.
المشرف: راماديتا

الكلمة الرئيسية : الحماية القانونية؛ الحق في السلامة؛ صحة مهنية في إندونيسيا، لا تحظى القضايا المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية (K3) عموماً باهتمام جدي. وفي الواقع فإن ارتفاع معدل حوادث العمل هو مؤشر السيرة الذاتية. بي بي بي شرق لومبوك. هي شركة خاصة تعمل في مجال التعدين من الفئة C، أي حجر الخفاف، الذي ينطوي على مخاطر عالية. يجب على هذه الشركة تنفيذ وتوفير الشعور بالأمان والراحة لعمالها بالإضافة إلى الوفاء بحقوق العمال وفقاً لقانون العمل. ولذلك فإن المشكلة في هذا البحث هي وصف كيفية الحماية القانونية لحقوق السلامة والصحة المهنية (K3) للعاملين في مسار الحياة. بي بي بي شرق لومبوك.

يستخدم هذا البحث أساليب البحث القانوني التجريبي باستخدام النهج النوعي. هناك مصدران للبيانات في هذا البحث، وهما الابتدائي والثانوي. تستخدم معالجة البيانات في هذا البحث ثلاث طرق، وهي: تقليل البيانات، وعرض البيانات، والاستنتاجات.

نتائج هذا البحث هي الحماية القانونية لحقوق السلامة والصحة المهنية (K3) للعاملين في مسار الحياة. بي بي بي شرق لومبوك. مع اتفاق شفهي في هذه الحالة يكون صالحاً وفقاً للقانون، وبالتالي فإن السلامة والصحة المهنية للعمال هو حق يجب على الشركة الوفاء به. عموماً السيرة الذاتية. يوجد في بي بي بي شرق لومبوك العديد من التناقضات في تنفيذ اللوائح المتعلقة بحقوق العمال والسلامة المهنية والصحة والضمان الاجتماعي. على الرغم من توفير العديد من المرافق كبديل، لا تزال الشركات بحاجة إلى تحسين الجودة وتنفيذ لوائح أكثر صرامة تتعلق بـ K3 لحماية حقوق ورفاهية عمالها ويجب إيلاء المزيد من الاهتمام للإشراف الحكومي على العمال والشركات.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di Indonesia, isu terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) umumnya kurang mendapatkan perhatian serius. Faktanya, tingkat kecelakaan kerja yang tinggi menjadi indikatornya. Meskipun tenaga kerja memegang peran penting dalam operasi perusahaan, kondisi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di perusahaan-perusahaan Indonesia secara umum dianggap kurang memadai.¹ Apalagi ditandai dengan hubungan kerja yang berkaitan dengan perjanjian kerja lisan rentan sekali keselamatan dan kesehatan kerja (K3) para pekerjanya diabaikan dan dilalaikan oleh perusahaan.

Hubungan kerja ini terjadi setelah adanya suatu perjanjian kerja antara pekerja dengan pemberi kerja. Setiap hubungan yang didasarkan atas perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha masuk dalam peraturan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.² Peraturan tersebut diciptakan dengan harapan mampu menjawab tantangan dan dinamika ketenagakerjaan, serta

¹ Siswanto Sastrohadiwiryo. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), 73

² Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

peningkatan perlindungan hak dan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan menekankan pada aspek keselamatan dan kesehatan kerja.

Namun nyatanya pekerja/buruh batu apung yang bekerja di CV. BBB Lombok Timur masih terikat hubungan kerja berdasarkan perjanjian lisan, yang dimana membuat keadaan yang dilematis. Dalam satu sisi pekerja sangat membutuhkan pekerjaan untuk mencukupi kehidupannya, disisi lain hubungan kerja yang digunakan masih mengunkana perjanjian lisan tidak tertulis. Sehingga tidak ada jaminan yang kuat terhadap perlindungan hukum terkait upah, tunjangan, serta keselamatan dan kesehatan kerja. Dalam setiap tahunnya dapat terjadi banyak kecelakaan yang dialami oleh pekerja di tempat kerja yang mengakibatkan adanya kerusakan materi, gangguan produksi, hingga mengakibatkan korban jiwa.³

Situasi ini menunjukkan bahwa pekerja batu apung memerlukan perlindungan hukum untuk memastikan bahwa mereka menerima hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan. Namun, masih banyak pekerja batu apung yang kurang mengerti mengenai hak dan kewajiban mereka sebagai pekerja. Akibatnya, mereka hanya patuh dan tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Keselamatan kerja para pekerja sangat penting nilainya bagi perusahaan, karena hal tersebut merupakan kunci keberhasilan perusahaan

³ Kani, Bobby Rocky, Robert Jm Mandalagi, Johan P Rantung, And Grace Y. Malingkas. "Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Pelaksanaan Proyek Konstruksi (Studi Kasus : Proyek PT. Trakindo Utama)." *Jurnal Sipil Statik*, No. 6 (2013)

dalam meningkatkan nama baik perusahaan dalam bidang K3. Namun, seperti yang dapat lihat sekarang, masih banyak kecelakaan kerja yang terjadi di suatu perusahaan. Bahwasannya keselamatan dan kesehatan kerja para pekerja sudah termuat dalam Undang-Undang yaitu dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja (pasal 86, ayat 1). Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja (pasal 86, ayat 2).⁴

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah dua aspek yang tak terpisahkan dalam sistem ketenagakerjaan. Keduanya menjadi sangat penting untuk meningkatkan jaminan sosial dan kesejahteraan para tenaga kerja, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kelangsungan produktivitas dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, keselamatan dan kesehatan kerja bukan hanya merupakan kewajiban bagi para pekerja, tetapi juga harus menjadi prioritas di setiap perusahaan.

Penerapan Keselamatan dan Kesehatan (K3) adalah hak dan tanggung jawab yang disediakan oleh perusahaan bagi buruh/pekerja. Upaya ini bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan bebas dari polusi lingkungan, dengan tujuan mengurangi atau bahkan

⁴ Pasal 86 ayat 1-2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

menghilangkan risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Sesuai dengan Pasal 87 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, setiap perusahaan diwajibkan untuk menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

Kecelakaan kerja dapat mengakibatkan kerusakan, gangguan dalam struktur organisasi, gangguan fisik, kecacatan, dan merugikan lingkungan, serta mengurangi kualitas produksi. Kecelakaan kerja adalah risiko yang harus dihadapi oleh para pekerja saat menjalankan tugas mereka. Untuk mengatasi potensi kerugian finansial akibat kematian atau kecacatan, penting bagi perusahaan untuk menyediakan jaminan kecelakaan kerja. Oleh karena itu, perusahaan memiliki kewajiban untuk menerapkan langkah-langkah keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk memberikan alat pelindung diri selama bekerja, memberikan edukasi tentang keselamatan dan kesehatan kerja, dan melibatkan pekerja dalam program JAMSOSTEK (Jaminan Sosial Tenaga Kerja) yang dimana telah diatur dalam Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja.⁵

CV. BBB Lombok Timur adalah perusahaan bergerak di bidang pertambangan batu apung golongan galian C, yang dimana buruh/pekerja CV. BBB di Lombok Timur yang sehari-hari menjalankan pekerjaan

⁵ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), 168.

berbasis pada mesin penggilingan batu apung, pemecah batu apung, pertambangan penggalan batu apung, serta pernyotiran batu apung yang dimana debu dari batu apung baik yang sudah kering atau belum diolah terhirup yang kemungkinan jika terus menerus menghirup debu tersebut akan mengganggu organ pernafasan para pekerja/buruh, lebih-lebih dalam pelaksanaan kerja tidak adanya alat bantu kerja berupa alat pelindung diri (APD) seperti masker khusus, kaca mata khusus, sarung tangan, atau helm kerja. Tidak adanya standar operasional pekerjaan membuat buruh/pekerja, bekerja hanya mengandalkan jualan tenaga dan rentan akan kecelakaan kerja.⁶

Fakta yang terjadi di CV. BBB Lombok Timur ialah para tenaga kerja tidak dilengkapi dengan alat pelindung diri, jaminan sosial, serta penerapan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja yang mengakibatkan rentan terjadinya kecelakaan kerja. Terbukti dengan pernah terjadinya kecelakaan kerja di sana yaitu salah satu pekerja/buruh tambangan batu apung tertimpa ayakan batu apung dikarenakan human error dari operator alat berat yang menyenggol ayakan batu apung mengakibatkan ayakan batu apung tersebut menjatuhkan tubuh salah satu pekerja/buruh dan mengakibatkan pekerja/buruh tersebut meninggal dunia. Maka dari itu perlu adanya pengetahuan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang

⁶ KDR, *Pekerja/buruh sortir batu apung CV. BBB*, wawancara 23 Oktober 2022

baik, alat pelindung diri pada saat bekerja, dan jaminan sosial diberikan kepada pekerja agar hak-hak mereka dapat dipenuhi oleh perusahaan.

Berdasarkan urian permasalahan di atas peneliti menemukan isu hukum yang menarik dan berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap buruh/pekerja CV. BBB di Lombok Timur dalam mendapatkan haknya atas jaminan sosial keselamatan dan kesehatan kerja dan sistem manajemen keselamatan dan Kesehatan kerja pada perusahaan tersebut yang dimana terkait perjanjiann yang digunakan yaitu perjanjian lisan yang secara kekuatan pembuktian sangat lemah bila ada terkait upah maupun kecelakaan kerja.

Dari kasus tersebut penulis tertarik melakukan penelitian karena terdapat hal yang menarik untuk diteliti yaitu dengan judul **“Perlindungan Hukum Atas Hak Keselamatan dan Kesehatan Kerja di CV. BBB Lombok Timur”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas. Oleh karena itu dirumuskan pokok permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yaitu: Bagaimana Perlindungan Hukum Atas Hak Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Pekerja di CV. BBB Lombok Timur?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah, maka dapat diambil tujuan dari penelitian ini yaitu: untuk mendeskripsikan bagaimana perlindungan

hukum atas hak Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada pekerja di CV. BBB Lombok Timur.

D. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan di atas, diharapkan hasil penelitian ini memiliki nilai tambah dan manfaat bagi para pembaca, khususnya penulis sendiri. Adapun kegunaan dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat membantu dalam aspek berikut:

1. Aspek teoritis

Memberikan sumbangsih ilmiah, penjelasan, pemahaman, dan sebagai bahan informasi keilmuan dalam upaya mengembangkan penelitian dan pemikiran ilmiah mengenai perlindungan hukum atas hak keselamatan dan kesehatan kerja di CV. BBB Lombok Timur

2. Aspek praktis

Bagi pengusaha, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pengusaha mengenai perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) para pekerjanya, sesuai dengan Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 dan pertauran lain yang berlaku. Bagi pekerja, temuan studi ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pekerja tentang hak mereka atas perlindungan hukum, termasuk perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjelasan maksud dari istilah yang menjelaskan secara operasional mengenai penelitian yang akan

dilaksanakan. Definisi operasional ini berisi penjelasan mengenai istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian. Definisi operasional digunakan untuk menyamakan kemungkinan pengertian yang beragam antara peneliti dengan orang yang membaca penelitiannya. Agar tidak terjadi kesalahpahaman, maka definisi operasional disusun dalam suatu penelitian. Untuk menghindari kesalahpahaman dan salah tafsir terhadap beberapa istilah yang digunakan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan istilah-istilah sebagai berikut:

1. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah pemberian perlindungan terhadap tenaga kerja dalam hal ini pekerja di CV. BBB terkait hak dalam melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan terutama dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja serta jaminan sosial agar mereka dapat menikmati seluruh haknya yang sesuai tercantum dalam undang-undang.

2. Pekerja/buruh

Pekerja atau buruh adalah seseorang yang bekerja di CV. BBB yang berumur mulai dari 17-50 tahun ke atas yang bekerja untuk perusahaan CV. BBB dengan mengadakan perjanjian tertentu untuk menerima upah dalam bentuk uang dari perusahaan yang menggunakan tenaga kerjanya untuk bekerja.

3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja atau K3 adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja CV. BBB melalui upaya pengendalian resiko terjadi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, berisi tentang latar belakang penulisan penelitian, yang kemudian dijabarkan dalam rumusan masalah untuk mencapai tujuan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh tujuan penelitian, kemudian mempunyai definisi operasional yang digunakan untuk membantu memahami makna dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Pembahasan yang sistematis, merangkum secara singkat isi penelitian yang dilakukan.

Bab II Tinjauan Pustaka, berisi teori atau konsep yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian terdahulu mencakup literasi yang ada dan perbedaan dari penelitian yang dilakukan serta kerangka teori yang digunakan dalam penelitian.

Bab III Metode Penelitian, metode penelitian meliputi jenis penelitian, pendekatan penelitian, lokasi penelitian, sumber penelitian, metode pengumpulan data, dan metode pengolahan data.

Bab IV Hasil dan Pembahasan, menjelaskan dan memaparkan temuan penelitian untuk menjawab pertanyaan pada rumusan masalah

mengenai Perlindungan hukum terhadap pekerja di CV. BBB Lombok Timur yang tidak mendapatkan Hak untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Bab V Penutup, berisi kesimpulan dan saran dimana bagian kesimpulan menjawab secara singkat pertanyaan yang diajukan dan dianalisis pada bab IV sesuai dengan hasil penelitian, dan mengemukakan beberapa saran sebagai masukan dari hasil penelitian skripsi ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Diperlukan penelitian terdahulu untuk membandingkan penelitian skripsi ini dengan penelitian skripsi lainnya, untuk melihat persamaan dan perbedaan yang digunakan peneliti lain ketika membahas masalah yang sama. Selain itu keaslian penelitian juga dilihat melalui penelitian-penelitian terdahulu. Berikut ini beberapa penelitian terdahulu sebagai rujukan yang penulis rangkum dalam sebuah tabel sebagai berikut:

1. Penelitian oleh Warda Zakiyah ialah skripsi Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang Tahun 2018 yang berjudul tentang "Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang Sumatera Selatan Dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah"⁷, karya Warda Zakiyah ditulis dalam skripsi dengan metode penelitian dengan jenis penelitian yang berorientasi pada pengumpulan data empiris di lapangan. Adapun kesimpulan yang dapat ditarik adalah bahwa perusahaan telah melaksanakan perlindungan hukum terhadap K3 yaitu dengan menyediakan alat perindung diri (APD) untuk keselamatan para karyawan yang bekerja pada resiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Selanjutnya penerapan lainnya dengan

⁷ Warda Zakiyah, "Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Pt Pelabuhan Indonesia Ii Cabang Palembang Sumatera Selatan Dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah"

mengikutsertakan BPJS Ketenagakerjaan semua karyawan. Dalam konsep hukum ekonomi Syari'ah semua hal yang memberikan perlindungan dalam aktifitas sesuai dengan syari'ah islam dapat diperbolehkan. Larangan yang terjadi adalah jika keselamatan dan kesehatan kerja digunakan bukan untuk kesejahteraan dan keselamatan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Roki Mahendra, ialah skripsi dari Fakultas Hukum Universitas Islam Riau Pekanbaru Tahun 2021 berjudul "Pelaksanaan Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Bagi Pekerja di CV. Basit Eshan Abadi Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Desa Lipat Kain Selatan, Kecamatan Kampar Kiri, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau",⁸ skripsi ini ditulis dengan menggunakan jenis metode penelitian hukum empiris. Adapun kesimpulan dari penelitian ini yaitu Pelaksanaan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja bagi pekerja di CV. Basit Eshan Abadi sudah cukup baik, beberapa karyawan mengalami kecelakaan kerja karena kelalaian mereka sendiri, yang disebabkan oleh ketidakpatuhan terhadap instruksi dari manajemen. Hambatan yang dihadapi CV. Basit Eshan Abadi dalam menjalankan kesehatan dan keselamatan kerja termasuk kurangnya kesadaran pekerja akan bahaya pekerjaan, ketidaksetujuan terhadap kebijakan kerja, serta kurangnya

⁸ Roki Mahendra, "Pelaksanaan Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Bagi Pekerja di CV. Basit Eshan Abadi Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Desa Lipat Kain Selatan, Kecamatan Kampar Kiri, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau"

keterampilan kerja, yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja di berbagai tempat. Kondisi berbahaya ini terjadi ketika pekerja kurang pengetahuan atau kurang berhati-hati dalam menjalankan tugas mereka.

3. Penelitian oleh Hawarni Nafisah ialah skripsi dari Fakultas Hukum Universitas Islam Riau Pekanbaru tahun 2019 berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Tenaga Kerja Wanita Di CV Terusan Jaya Mandiri Di Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar (Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)”⁹, pada skripsi ini ditulis dengan menggunakan jenis metode penelitian empiris. Adapun kesimpulan dari penelitian ini bahwasannya pihak perusahaan yaitu CV. Terusan Jaya Mandiri tidak memberikan sepenuhnya perlindungan hukum dan hak-hak pekerja wanita khususnya yaitu mengenai hak reproduksinya karena hak reproduksinya wanita sangat berpengaruh dalam bekerja padahal sudah di atur di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
4. Jurnal Erni Darmayanti, Tahun 2018 berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Perusahaan”¹⁰, dari Fakultas Hukum, Universitas Potensi Utama

⁹ Hawarni Nafisah, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Tenaga Kerja Wanita Di CV Terusan Jaya Mandiri Di Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar (Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)”

¹⁰ Erni Darmayanti, “Perlindungan Hukum Terhadap Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Perusahaan,” *JCH (Jurnal Cendekia Hukum)* 3, no. 2 (2018): 283, <https://doi.org/10.33760/jch.v3i2.21>.

Medan, penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian yuridis normative. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa keselamatan kerja di perusahaan mencakup aspek perlindungan teknis, yang bertujuan untuk menjaga pekerja dari bahaya yang dapat timbul dari alat kerja atau bahan yang digunakan, serta aspek kesehatan kerja yang bertujuan untuk melindungi kesehatan dan kesusilaan pekerja selama menjalankan pekerjaan mereka. Perlindungan hukum terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja diatur dalam perundang-undangan, seperti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

5. Jurnal Jovita Do Rosário Amaral, Tahun 2021, Fakultas Hukum, Universitas Airlangga, berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Atas Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)”¹¹. Jurnal penelitian ini ditulis menggunakan jenis metode penelitian yuridis-normatif. Adapun kesimpulan jurnal penelitian ini bahwasannya pekerja *outsourcing* memiliki hak atas Kesehatan dan Keselamatan (K3), namun hak-hak tersebut tidak dipenuhi oleh pemberi kerja dan perusahaan *outsourcing* karena tidak ada ancaman sanksi atau sanksi atas pelanggaran atau kejahatan terhadap hak-hak

¹¹ Chatryen M. Dju Bire, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Atas Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3),” *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune* 1, no. 1 (2018): 1, <https://doi.org/10.30996/jhbbc.v0i0.1752>.

pekerja *outsourcing*. Kemudian upaya hukum untuk melindungi pekerja *outsourcing* dapat bersifat preventif atau represif, selanjutnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan dan melalui pengadilan.

Tabel. 1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian & Tahun	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Warda Zakiyah, (2018)	Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang Sumatera Selatan Dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah	Sama-sama menggunakan jenis metode penelitian empiris	Pada penelitian terdahulu membahas kecelakaan kerja dalam bidang transportasi sedangkan peneliti membahas kecelakaan kerja dalam bidang pertambangan batu apung
2.	Roki Mahendra, (2021)	Pelaksanaan Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja bagi pekerja di CV. Basit Eshan Abadi berdasarkan Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di desa Lipat Kain Selatan, Kecamatan Kampar Kiri,	Sama-sama membahas terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan berbentuk CV	Pada penelitian terdahulu ini lebih memfokuskan mengenai pelaksanaan perlindungan serta hambatan yang dihadapi perusahaan dalam kesehatan dan keselamatan

		Kabupaten Kampar, Provinsi Riau		kerja, sedangkan pada penelitian selanjutnya lebih terfokus pada perlindungan hukum atas hak keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja serta jaminan sosial.
3.	Hawarni Nafisah, (2019)	Perlindungan Hukum Terhadap Hak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Tenaga Kerja Wanita Di CV Terusan Jaya Mandiri Di Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar (Ditinjau Dari Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003)	Sama-sama menggunkan jenis metode penelitaan empiris	Pada penelitian terdahulu lebih mefokuskan mengenai perlaksanaan perlindungan hukum terhadap hak keselamatan dan kesehatan tenaga kerja wanita, sedangkan penelitian selanjutnya memfokuskan mengenai perlindungan hukum atas hak keselamatan dan kesehatan kerja bagi seluruh pekerja di CV. BBB

4.	Erni Darmayanti, (2018)	Perlindungan Hukum Terhadap Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Perusahaan	Fokus penelitian terdahulu sama-sama membahas terkait dengan perlindungan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja	Penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian yuridis normatif, sedangkan penelitian selanjutnya menggunakan metode penelitian yuridis empiris
5.	Jovita Do Rosário Amaral, (2021)	Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Atas Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)	Fokus penelitian terdahulu sama-sama membahas terkait dengan perlindungan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja	Penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian yuridis normatif, sedangkan penelitian selanjutnya menggunakan metode penelitian yuridis empiris.

B. Kerangka Konseptual

1. Perlindungan Hukum

a. Pengertian Perlindungan Hukum

Keberadaan hukum adalah untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang saling bertentangan dalam masyarakat. Dengan adanya hukum harus mampu mengintegrasikan

agar tidak terlalu banyak permasalahan. Pemahaman istilah-istilah hukum dapat dijelaskan dari perpaduan antara dua pengertian yaitu “Perlindungan” dan “Hukum”. Menurut KBBI ialah ketetapan atau adat istiadat yang secara resmi dianggap mengikat, disetujui atau dikukuhkan oleh penguasa atau pemerintah, undang-undang, peraturan, dan lain-lain, untuk mengatur kehidupan sosial suatu masyarakat, yang artinya perlindungan hukum dicapai melalui serangkaian peraturan yang ada untuk melindungi apa yang dilakukan pemerintah atau apa yang dilakukan penguasa.

Perlindungan hukum menurut Philipus M Hadjon adalah perlindungan terkait harkat dan martabat, juga pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaedah yang akan dapat melindungi satu hal dari hal lainnya.¹²

b. Bentuk Perlindungan Hukum

Untuk melakukan dan memberikan perlindungan hukum, diperlukan suatu tempat atau sistem yang sering disebut sebagai sarana perlindungan hukum. Sarana perlindungan hukum ini dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis yang dapat dipahami, yaitu sebagai berikut:¹³

1) Perlindungan Hukum Preventif

¹² C.S.T Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), 40

¹³ Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, (Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2003), 20

Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

2) Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

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

1) Sarana Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum yang bersifat preventif ini memberikan kesempatan kepada subjek hukum untuk menyampaikan keberatan atau pendapatnya sebelum pemerintah mengambil keputusan. Tujuannya adalah untuk mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif semacam ini mempunyai pengaruh yang besar terhadap pemerintah dan juga dilandasi oleh kebebasan bertindak. Dengan perlindungan hukum preventif semacam ini, pemerintah lebih berhati-hati dalam mengambil keputusan mengenai suatu hal dasar kebijaksanaan.

2) Sarana Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum yang represif ini dirancang untuk menyelesaikan sengketa. Pengadilan umum dan pengadilan Administrasi di Indonesia bertanggung jawab atas perlindungan hukum. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bergantung dan bersumber pada konsep pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia. Asas perlindungan hukum yang kedua terhadap tindakan pemerintah adalah asas negara hukum yang juga menyangkut pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia. Padahal pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia dapat dikaitkan dengan tujuan negara hukum.¹⁴

c. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

Perlindungan ketenagakerjaan bertujuan untuk melindungi semua pihak yang terlibat, yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mempunyai kemampuan untuk melakukan pekerjaan, menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhannya sendiri atau memberikan pelayanan kepada masyarakat, dan yang disebut pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah maupun dalam bentuk lain. Selain itu, pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau

¹⁴ Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987), 30

unit lain yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Perlindungan ketenagakerjaan belum sepenuhnya terlaksana dan sering terabaikan seperti perlindungan terhadap pekerja/buruh serta dalam menjamin kesetaraan dan kesempatan, dan adanya perlakuan diskriminatif terhadap pekerja/buruh sehingga merugikan kesejahteraan pekerja/buruh. Perlindungan ketenagakerjaan merupakan jaminan wajib bagi setiap pekerja untuk bekerja tanpa adanya tekanan, serta menjamin keselamatan jiwa dan kesejahteraan pekerja selama proses bekerja.¹⁵

Imam Soepomo menyatakan perlindungan hukum terhadap pekerja ada tiga macam diantaranya sebagai berikut :

- 1) Perlindungan Ekonomis, ialah berkaitan dengan upaya memberikan perlindungan kepada pekerja yang penghasilannya cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dirinya dan keluarganya, yang tidak mampu bekerja di luar kemampuannya. Termasuk perlindungan ekonomi seperti perlindungan opah, jaminan sosial, dan THR.
- 2) Perlindungan Sosial, perlindungan sosial berkaitan dengan upaya masyarakat yang bertujuan untuk menjamin hak-hak buruh pekerja.

¹⁵ Devi Rahayu, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019), 13

Dalam hal ini pelaku usaha harus dan wajib memberikan hak istirahat dan cuti.

- 3) Perlindungan Teknis, ialah perlindungan berkaitan dengan permasalahan teknis dalam pekerjaan, dalam hal ini resiko kecelakaan kerja yang timbul dari peralatan, perlengkapan atau bahan serta produk yang dihasilkan selama bekerja. Perlindungan teknis ini berkaitan langsung dengan keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu perlindungan tenaga kerja, dan bertujuan untuk meminimalkan risiko dan bahaya yang mungkin terjadi pada suatu perusahaan tertentu, yang mungkin disebabkan oleh alat atau bahan yang digunakan dalam hubungan kerja.

Ketiga instruksi perlindungan ini harus menjadi pemahaman yang dominan dimana perusahaan merupakan pelaku usaha sebagai pemberi kesempatan kerja harus melaksanakannya dengan baik dan benar. Jika perusahaan melakukan perbuatan melawan hukum maka pemerintah harus mengambil sikap tegas dan berperan aktif baik di tingkat provinsi, kabupaten dan kota, untuk dapat melakukan pengawasan dan pembinaan menurut undang-undang, dan pemerintah harus menjaga supremasi hukum melalui alur dan mekanisme berdasarkan undang-undang. Dalam konteks ini, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah mengatur beberapa pasal untuk memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh. Perlindungan ini ditetapkan dengan tujuan untuk menghormati hak-hak pekerja sebagai

individu yang harus diperlakukan dengan rasa kemanusiaan, mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisik dan mental mereka. UU Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan cakupan perlindungan terhadap karyawan sebagai berikut:

- 1) Perlindungan terhadap hak dasar pekerja atau buruh untuk melakukan negosiasi dengan pengusaha.
- 2) Perlindungan terhadap aspek keselamatan dan kesehatan kerja ditempat kerja.
- 3) Perlindungan khusus yang diberikan kepada pekerja/buruh perempuan.
- 4) Perlindungan terkait dengan upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial bagi tenaga kerja.

Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga menyatakan bahwa setiap pekerja memiliki hak dan peluang yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan menjalani kehidupan yang layak tanpa adanya diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, etnis, ras, agama, atau aliran politik. Hal ini harus sesuai dengan minat dan kemampuan pekerja yang bersangkutan, dan juga mencakup perlakuan yang setara terhadap individu penyandang cacat atau disabilitas.¹⁶

d. Hak Normatif Pekerja/buruh dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan

¹⁶ Pasal 5, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan.

Hak normatif pekerja merujuk pada hak-hak dasar yang melekat pada pekerja dalam konteks hubungan kerja dengan pengusaha. Hak-hak ini ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku dan harus diberikan kepada setiap pekerja tanpa syarat tertentu. Pengusaha berkewajiban untuk memenuhi hak-hak ini. Tujuan dari hak normatif ini adalah memberikan pekerja hak-hak yang dapat meningkatkan kualitas hidup mereka dan keluarganya. Meskipun kadang-kadang upah atau kompensasi yang diterima oleh pekerja mungkin tidak mencukupi untuk memenuhi semua kebutuhan hidup mereka dan keluarga, hak-hak ini tetap harus dihormati, sambil menjalankan kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan sebelumnya.

1) Hak Normatif Sosial bagi Pekerja

Menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, program Jamsostek meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, premi atau kontribusi untuk jaminan kecelakaan, kontribusi untuk jaminan kematian, dan kontribusi untuk jaminan pemeliharaan kesehatan, yang ditanggung oleh pengusaha. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 mengenai Jamsostek dan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) mendefinisikan BPJS sebagai badan hukum yang dibentuk untuk mengelola program jaminan sosial, termasuk jaminan kesehatan bagi tenaga kerja. Pasal 99 hingga 101 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

menyatakan bahwa setiap pekerja dan keluarganya memiliki hak untuk menerima jaminan sosial tenaga kerja, dan pengusaha diwajibkan untuk menyediakan fasilitas kesejahteraan bagi pekerjanya.¹⁷

Jaminan sosial tenaga kerja adalah program publik yang bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam menghadapi risiko sosial ekonomi. Program ini beroperasi melalui mekanisme asuransi sosial sebagai bagian dari inisiatif publik untuk memberikan hak-hak dan tanggung jawab berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1992. Program ini mencakup pemberian santunan tunai dan layanan medis. Peserta program memiliki kewajiban untuk mematuhi aturan administrasi yang berlaku serta membayar iuran.

Jamsostek memiliki dua aspek kunci yakni, pertama adalah memberikan perlindungan dasar yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum bagi tenaga kerja dan keluarganya. Kedua adalah sebagai bentuk pengakuan dan apresiasi terhadap pekerja atau buruh yang telah memberikan kontribusi fisik dan intelektual kepada perusahaan tempat mereka bekerja. Jaminan sosial tenaga kerja mencakup diantaranya yaitu: Jaminan kecelakaan kerja, kematian, hari tua, dan pemeliharaan kesehatan.

2) Hak Normatif Ekonomis bagi Pekerja/buruh

¹⁷ Soedarjadi, *Hak dan Kewajiban Pekerja Pengusaha* (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2009), 35

Pasal 50 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan kerja terbentuk melalui perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja, yang bisa dalam bentuk tertulis atau lisan.¹⁸ Menurut Pasal 1 angka 14 dalam Undang-Undang yang sama, perjanjian kerja adalah kesepakatan yang dibuat antara pekerja (karyawan) dan pengusaha atau pemberi kerja yang mengatur syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban masing-masing pihak. Apabila sebuah perjanjian kerja tidak memenuhi dua syarat awal yang diperlukan untuk sahnya perjanjian kerja, maka kesepakatan tersebut dianggap tidak berlaku, terutama jika salah satu pihak tidak memiliki kapasitas hukum untuk melakukan tindakan. Selain itu, jika perjanjian kerja tidak memenuhi dua syarat, yaitu ketidakjelasan objek dan tidak memenuhi ketentuan yang berlaku, maka perjanjiannya dianggap batal secara hukum.

2. Pekerja/buruh

Pengertian pekerja muncul sebagai pengganti pengertian kalimat buruh. Yang dimaksud dengan (Buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang dan lain-lain). Pada awalnya disebut dengan buruh namun diubah menjadi pekerja. Perubahan istilah kalimat tersebut disebabkan oleh berkembangnya zaman, karena istilah buruh digunakan pada zaman dahulu untuk menunjukkan pekerja yang hanya menggunakan otot semata, oleh karenanya diubah istilah kalimatnya sekarang menjadi

¹⁸ Pasal 50, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan.

pekerja. Yang mana dinamakan pekerja adalah melaksanakan hak dan kewajiban dalam suatu pekerjaan yang akan dilakukan guna untuk menerima upah serta kehidupan yang cukup layak. Demikian pada istilah saat ini istilah pekerja lebih cocok digunakan dibandingkan dengan istilah buruh. Hal tersebut berdasarkan seminar yang dilakukan mengenai interaksi serikat buruh pancasila pada tahun 1974 silam.¹⁹

Pengertian pekerja sudah diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Didalam hukum ketenagakerjaan mengenai hal pekerja dibagi menjadi 2 (dua), yang pertama adalah hak asasi pekerja. Hak asasi pekerja ini harus dijaga serta dihormati agar tidak diremehkan oleh para pengusaha/perusahaan, yang mana saat ia lahir hak tersebut sudah ada. Yang kedua adalah hak yang bukan asasi pekerja yang telah ditentukan oleh Peraturan Perundang-undangan yang mempunyai sifat bukan asasi.²⁰

Tujuan dengan adanya hak asasi yaitu agar pekerja memiliki moral didalam bernegara dan bermasyarakat. Hak asasi ini muncul ketika seorang pekerja melakukan pekerjaan. Apabila hak-hak nya tidak dipenuhi maka hak asasi nya telah dilanggar atau tidak dihormati oleh pengusaha/perusahaan. Kemudian hak asasi ini terus berkembang di dalam

¹⁹ Asyhadie Zaeni, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Rajawali Pers Jakarta 2008), 19

²⁰ Sutedi Adrian, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), 15

suatu kelompok masyarakat yang berdasarkan dengan konsep moral demi terciptanya keutuhan dan kesatuan yang dinamis dalam suatu negara.

Hak yang bukan asasi juga diatur didalam perundang-undangan. Dimana adanya negara untuk menyelesaikan masalah apabila terjadi konflik seperti.²¹

- a. Hak pekerja tidak boleh diganggu oleh siapapun karena pekerja memiliki peranan atas haknya tersebut
- b. Ketika hak pekerja diganggu oleh pihak lain, maka pekerja bisa melakukan upaya hukum yang telah ditentukan.

Hak dan kewajiban pekerja sebagai berikut:

- a. Pada saat pengawas ahli kesehatan membutuhkan data yang valid, maka pekerja harus memberikan informasi yang benar tanpa adanya paksaan
- b. Wajib menggunakan alat perlengkapan keselamatan dan kesehatan diri pada saat bekerja
- c. Mengikuti seluruh peraturan keselamatan dan kesehatan kerja
- d. Semua persyaratan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja wajib di ikuti.

Hak Tenaga Kerja Menurut UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diantantya yaitu berupa: Setiap pekerja mempuya kesempatan yang sama dalam pekerjaan tanpa diskriminasi; Setiap pekerja

²¹ Adrian, *Hukum Perburuhan*, 16-17

mempunya hak atas perlakuan yang sama tanpa diskriminasi oleh pemberi kerja; Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh; Setiap pekerja berhak atas keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan nilai kemanusiaan, serta nilai-nilai agama; Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memungkinkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan; Setiap pekerja dan keluarganya berhak atas jaminan sosial ketenagakerjaan; Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

a. Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang merujuk pada upaya untuk menjaga keselamatan terkait dengan mesin, pesawat, peralatan kerja, bahan baku, serta semua tahapan proses produksi, infrastruktur tempat kerja, dan lingkungan sekitarnya, termasuk metode kerja yang digunakan. Prinsip keselamatan kerja berlaku di berbagai jenis tempat kerja, termasuk darat, dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, dan di udara. Tempat-tempat kerja ini tersebar dalam berbagai sektor ekonomi, seperti pertanian, industri, pertambangan, transportasi, pekerjaan umum, jasa, dan sektor lainnya.²²

²² Suma'mur, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, (Jakarta: Gunung Agung, 2009), 1

Dalam rangka menjaga keselamatan pekerja/buruh dan mencapai produktivitas kerja yang maksimal, langkah-langkah keselamatan dan kesehatan kerja dijalankan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Demi mencapai perlindungan keselamatan kerja, pemerintah telah aktif dalam membangun norma-norma dalam sektor ketenagakerjaan. Proses pembinaan norma ini mencakup pembuatan, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap norma-norma tersebut.²³

Dalam konteks ilmiah, keselamatan dan kesehatan kerja dapat dijelaskan sebagai disiplin ilmu yang berkaitan dengan implementasinya untuk mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan di lingkungan kerja. Perinsip-prinsip keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan disetiap perusahaan atau tempat kerja. Tempat kerja ialah merujuk pada lokasi dimana ada tiga unsur didalamnya sebagai berikut:

- 1) Terdapat kegiatan, baik itu dalam bentuk usaha yang berorientasi pada ekonomi atau kegiatan sosial.
- 2) Terdapat potensi bahaya atau risiko.
- 3) Terdapat tenaga kerja yang bekerja di dalamnya, baik secara terus-menerus atau dalam periode tertentu.²⁴

²³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), 133

²⁴ Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2001), 83

Seperti yang diketahui, keselamatan dan kesehatan kerja merupakan spesialisasi yang unik karena pelaksanaannya tidak hanya bergantung pada peraturan perundang-undangan, tetapi juga didasarkan pada pengetahuan khusus, terutama ilmu teknik dan medis. Keselamatan dan kesehatan kerja juga melibatkan banyak aspek lainnya, seperti hukum, ekonomi, dan sosial. Di tempat kerja atau perusahaan, tanggung jawab untuk mengimplementasikan keselamatan dan kesehatan kerja menjadi tugas bersama antara pimpinan atau pengurus perusahaan dan semua pekerja/buruh. Dalam melaksanakan tugas ini, pimpinan atau pengurus perusahaan dapat diberi dukungan oleh petugas keselamatan dan kesehatan kerja yang bekerja di tempat kerja atau perusahaan yang bersangkutan. Petugas keselamatan dan kesehatan kerja merujuk kepada karyawan yang memiliki pengetahuan atau keahlian khusus dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja, dan mereka ditunjuk oleh pimpinan atau pengurus tempat kerja atau perusahaan untuk membantu dalam pelaksanaan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

Sementara itu, tanggung jawab untuk menjaga keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja ada pada pimpinan atau pengurus tempat kerja, perusahaan, atau pemilik usaha.²⁵ Kewajiban pengusaha atau pimpinan perusahaan dalam menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

²⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), 135

- 1) Dalam hal pekerja baru, tugasnya adalah:
 - a) Menyajikan dan menjelaskan kondisi serta potensi bahaya di tempat kerja, memberikan panduan tentang alat pelindung yang diperlukan, dan memberikan petunjuk tentang tindakan dan sikap yang harus diambil saat melakukan pekerjaan.
 - b) Melakukan pemeriksaan kesehatan reguler, mencakup kondisi fisik dan mental pekerja yang bersangkutan.
- 2) Untuk pekerja yang telah atau sedang bekerja, tanggung jawabnya adalah:
 - a) Melakukan pelatihan dalam pencegahan kecelakaan, tindakan penanggulangan kebakaran, pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K), serta meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja secara umum.
 - b) Melakukan pemeriksaan kesehatan rutin, termasuk pemeriksaan fisik dan mental.
- 3) Menyediakan secara gratis semua alat perlindungan diri yang wajib digunakan oleh pekerja di tempat kerja.
- 4) Memasang poster dan undang-undang terkait keselamatan kerja, serta materi pelatihan lainnya sesuai dengan panduan dari pejabat pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja.
- 5) Setiap insiden kecelakaan, termasuk kejadian peledakan, kebakaran, dan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan di tempat

kerja, harus dilaporkan ke Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat.

- 6) Wajib membayar biaya pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja ke Kantor Perbendaharaan Negara setempat setelah besarnya biaya ditetapkan oleh Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja setempat.
- 7) Menaati pada semua persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan maupun yang diberlakukan oleh pejabat pengawas.²⁶

Pasal 27 dari Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan prinsip *equality before the law* yang berarti bahwa semua orang memiliki kedudukan yang sama di mata hukum (Pasal 27 ayat 1). Ini berarti bahwa dalam konteks perusahaan, pengusaha dan pekerja memiliki kedudukan yang setara di hadapan hukum. Hal ini juga ditegaskan dalam Pasal 2, yang menegaskan hak setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, sesuai dengan prinsip kemanusiaan.

Selanjutnya, dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003, pada Pasal 86 ayat 1, dijelaskan bahwa pekerja memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan kerja, seperti: Pilihan terakhir setelah upaya perusahaan untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja adalah mendapatkan Alat Pelindung

²⁶ Sendjun, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2001), 85

Diri (APD). Melakukan pemeriksaan medis setidaknya dua kali dalam setahun. Mengikuti program BPJS Ketenagakerjaan. Memahami Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), termasuk rute evakuasi, lokasi titik kumpul, dan aspek lainnya.²⁷

b. 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 perawatan pekerja di lingkungan kerja disesuaikan dengan kemampuan fisik dan psikologis mereka, yang dapat dianggap sebagai proses penyesuaian pekerjaan terhadap manusia dan sebaliknya. Upaya utama dalam bidang kesehatan kerja bertujuan untuk mencapai tiga tujuan utama yaitu:

- 1) Penjagaan dan meningkatkan kesehatan pekerja serta kemampuan mereka dalam bekerja,
- 2) Memperbaiki lingkungan kerja dan pekerjaan agar lebih aman dan sehat,
- 3) Pengembangan organisasi kerja dan budaya kerja yang mendukung keselamatan dan kesehatan kerja, serta meningkatkan kondisi sosial

²⁷Pasal 86, Ayat 1, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan

yang positif dan efisiensi operasional untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

Budaya kerja yang dimaksud dalam kerangka ini mencerminkan nilai-nilai inti yang dianut oleh suatu perusahaan. Budaya ini tercermin dalam praktik-praktik seperti sistem manajemen, kebijakan sumber daya manusia, prinsip partisipasi, kebijakan pelatihan, dan manajemen mutu perusahaan. Di Indonesia, pada Pasal 164 Undang-Undang No. 36 tahun 2009 tentang Kesehatan menguraikan bahwa tujuan Kesehatan Kerja adalah untuk melindungi kesehatan pekerja agar mereka tetap sehat dan terhindar dari dampak negatif yang mungkin timbul akibat pekerjaan. Lebih lanjut, undang-undang tersebut menekankan bahwa pengelola tempat kerja memiliki kewajiban untuk melakukan berbagai upaya kesehatan, termasuk pencegahan, peningkatan, pengobatan, dan pemulihan, demi kesejahteraan para pekerja.

c. Definisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Definisi mendasar tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan para pekerja saat menjalankan tugas mereka, dengan usaha untuk mengendalikan segala bentuk faktor atau situasi yang berpotensi menimbulkan risiko di lingkungan kerja. Ketika konsep K3 diterapkan dan dilaksanakan secara efektif, hal ini memiliki dampak positif terhadap penciptaan lingkungan

kerja yang aman dan sehat, serta berdampak positif pada kelancaran proses produksi.

International Association of Safety Professional, menjabarkan beberapa definisi terkait dengan keselamatan diantaranya yaitu:

- 1) Keselamatan adalah suatu kewajiban moral, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah tanggung jawab moral untuk menjaga keselamatan sesama manusia. Keselamatan melibatkan tanggung jawab etika dan moral, baik dari pihak pengusaha atau majikan terhadap pekerjaan mereka, maupun dari masyarakat terhadap lingkungan sekitarnya.
- 2) Keselamatan adalah bagian dari budaya, dan hal yang sama berlaku untuk K3. Ini bukan sekadar program yang diterapkan oleh perusahaan untuk mendapatkan penghargaan dan sertifikat. Yang perlu ditekankan adalah bahwa K3 harus mencerminkan budaya dalam organisasi. Kebersamaan dan komitmen di dalam perusahaan sangat penting dalam membentuk budaya keselamatan, di mana setiap individu dalam organisasi memiliki tanggung jawab dan kewajiban untuk mencegah kerugian dan kecelakaan.
- 3) K3 mencerminkan kondisi ketenagakerjaan karena tempat kerja memerlukan keamanan dan lingkungan yang sehat. Ketika kinerja K3 berjalan baik, ini menunjukkan bahwa kondisi ketenagakerjaan dalam perusahaan tersebut juga berjalan dengan baik.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dapat mengalami beberapa jenis insiden, yang dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu: Pertama, Kecelakaan (sudah mengakibatkan cedera, penyakit, atau bahkan kematian). Kedua, Hampir kecelakaan (telah terjadi situasi berpotensi kecelakaan akan tetapi tanpa mengakibatkan cedera atau kematian).²⁸

d. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Tujuan dari penerapan perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terbagi menjadi 2 (dua) tujuan yaitu tujuan umum dan tujuan khusus.

Tujuan umum K3 yaitu: Menjamin keselamatan dan kesehatan para pekerja di tempat kerja, dengan tujuan meningkatkan produktivitas kerja, Melindungi semua individu yang berada di lingkungan kerja agar tetap dalam keadaan aman dan sehat, Menjaga keamanan dan efisiensi dalam penggunaan bahan dan peralatan produksi.

Sedangkan tujuan khususnya yaitu: Pencegahan atau pengurangan insiden seperti kecelakaan, kebakaran, peledakan, dan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan; Memastikan keamanan mesin, instalasi, pesawat, alat kerja, bahan baku, dan hasil produksi; menciptakan

²⁸ Febyana Pangkey, Grace Y Malingkas, and D O R Walangitan, "Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (Smk3) Pada Proyek Konstruksi Di Indonesia (Studi Kasus: Pembangunan Jembatan er Ir. Soekarno-Manado)," *Jurnal Ilmiah Media Engineering* 2, no. 2 (2012): 100–113.

lingkungan dan tempat kerja yang aman, nyaman, dan sehat, serta memfasilitasi penyesuaian antara pekerja dan lingkungannya.

4. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) merupakan bagian integral dari sistem manajemen keseluruhan dalam perusahaan, yang bertujuan untuk mengendalikan risiko yang terkait dengan aktivitas kerja. Hal ini dilakukan dengan maksud menciptakan lingkungan kerja yang aman, efisien, dan produktif.

Dalam Pasal 87 ayat (1) dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa setiap perusahaan diwajibkan untuk menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Penerapan SMK3 bertujuan untuk: Meningkatkan efektivitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja dengan melaksanakan tindakan yang direncanakan, terukur, terstruktur, dan terintegrasi; Mencegah serta mengurangi kejadian kecelakaan kerja dan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan melalui keterlibatan unsur manajemen, pekerja, dan/atau serikat pekerja/buruh; Membuat lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan efisien untuk mendorong peningkatan produktivitas.

Penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja menjadi kewajiban bagi perusahaan dalam beberapa situasi, yaitu: Jika perusahaan memiliki lebih dari 100 pekerja dan melibatkan potensi bahaya yang

berasal dari sifat karakteristik dari proses produksi bahan tertentu yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja. Terlepas dari jumlah pekerja, jika perusahaan melibatkan potensi bahaya yang timbul dari karakteristik tertentu dalam proses produksi bahan yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja.

Kategori kecelakaan kerja yang dimaksud di sini adalah insiden-insiden seperti peledakan, kebakaran, pencemaran, dan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan. Perusahaan yang wajib menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) diharuskan untuk melakukan langkah-langkah berikut:

- 1) Menetapkan kebijakan K3 dan memastikan komitmen terhadap penerapan SMK3.
- 2) Merencanakan bagaimana kebijakan, tujuan, dan sasaran K3 akan diwujudkan.
- 3) Mengimplementasikan kebijakan K3 secara efisien dengan mengembangkan kemampuan dan alat pendukung yang diperlukan untuk mencapai kebijakan, tujuan, dan sasaran K3.
- 4) Melakukan pengukuran, pemantauan, dan evaluasi kinerja keselamatan dan kesehatan kerja serta mengambil tindakan perbaikan dan pencegahan yang diperlukan.

- 5) Secara rutin meninjau dan terus meningkatkan pelaksanaan SMK3 dengan tujuan meningkatkan kinerja K3 secara berkelanjutan.²⁹

Secara keseluruhan, penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di perusahaan dapat memberikan manfaat yang penting dalam empat aspek, yaitu: melindungi pekerja, mematuhi regulasi pemerintah, meningkatkan kepercayaan konsumen, dan membentuk sistem manajemen yang efektif.

²⁹ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), 76

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini merupakan jenis penelitian hukum empiris (*empirical law research*) atau yang merupakan penelitian hukum positif mengenai perilaku atau tindakan yang dilakukan oleh Masyarakat (*behavior*) dalam suatu tindakan/interaksi. Penelitian hukum empiris merupakan penelitian hukum yang berupaya untuk melihat hukum dalam artian yang nyata atau dapat dikatakan melihat, meneliti bagaimana bekerjanya hukum di masyarakat.³⁰ Metode ini dapat diterapkan dalam berbagai bidang, termasuk ilmu keagamaan dan ilmu sosial humaniora, karena pada dasarnya, semua objek penelitian dapat ditemukan di lapangan.³¹ Penulis melakukan penelitian langsung di desa yang menjadi objek penelitiannya yaitu Kabupaten Lombok Timur. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kualitatif, yang merupakan metode penilaian yang menghasilkan data deskriptif dalam bentuk informasi tertulis atau lisan mengenai pandangan orang dan perilaku yang dapat diamati.

B. Pendekatan Penelitian

Penelitian pendekatan adalah metode yang digunakan untuk melakukan penelitian. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan

³⁰ Elizabeth Nurhaini Butarbutar, *Metode Penelitian Hukum*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2018), 95.

³¹ Andi Prastowo, *metode penelitian kualitatif* (Yogyakarta: Ar-Ruzz media, 2011), 183.

kualitatif.³² Pendekatan penelitian kualitatif merupakan suatu proses penelitian serta pemahaman yang mengacu pada metode yang menyelidiki terhadap suatu fenomena sosial serta beragam masalah-masalah di lingkungan masyarakat. Pada penelitian ini penulis menciptakan suatu gambaran kompleks, yang mana berupa meneliti kata-kata, laporan terinci dari pandangan serta responden dan mengerjakan suatu studi pada situasi yang sedang dialami.³³ Pendekatan kualitatif merupakan pendekatan yang digunakan untuk melakukan penelitian dan mendapatkan pemahaman berdasarkan peristiwa dan masalah yang terkait dengan manusia. Hasil dari pendekatan ini dapat berupa teks tertulis atau pendapat dari individu yang terkait dengan subjek penelitian.³⁴

Penelitian ini akan menghasilkan data deskriptif, baik dalam bentuk tulisan maupun lisan, yang berasal dari pemilik perusahaan, staf/karyawan, serta pekerja/buruh CV. BBB Lombok Timur. Dengan menggunakan pendekatan ini, peneliti juga akan melakukan wawancara kepada responden yang terkait dengan objek penelitian. Selain itu, pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk memperoleh data yang akurat dan otentik dengan cara bertemu dan berinteraksi langsung dengan objek penelitian atau informan. Peneliti kemudian akan secara sistematis mendeskripsikan

³² Moh Kasiram, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif Kualitatif*, (Malang: UIN Malang Press, 2008), 151

³³ Iskandar, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Gaung Persada, 2009), 11

³⁴ Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2003), 12

subjek penelitian, mencatat semua informasi yang relevan dengan subjek yang diteliti, dan mengorganisasi data sesuai dengan fokus pembahasan.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah lokasi di mana peneliti akan menjalankan penelitiannya untuk memperoleh dan mengumpulkan data yang dibutuhkan. Penelitian ini dilakukan di Lombok Timur yaitu di perusahaan CV. BBB Lombok Timur. Dikarenakan di CV. BBB Lombok Timur ini belum menerapkan K3 dan SMK3 terhadap para pekerjanya padahal perusahaan ini untuk resiko kerjanya sangat tinggi dan rentan akan kecelakaan kerja serta tidak adanya jaminan sosial bagi pekerjanya.

D. Sumber Data

Data suatu penelitian adalah sebuah data yang dibutuhkan untuk dijadikan bahan penelitian. Data penelitian di dalam tulisan ini antara lain:

1. Data Primer

Data primer merupakan informasi yang diperoleh secara langsung dari sumbernya tanpa melalui perantara, dan data ini diperoleh melalui wawancara langsung yang berfokus dan mendalam.³⁵ Dalam konteks ini, data akan diperoleh melalui melakukan wawancara langsung dengan beberapa individu yang berperan sebagai narasumber diantaranya yaitu:

³⁵ Gabriel Amin Silalahi, *Metodologi Penelitian dan Studi Kasus*, (Sidoarjo: CV Citramedia, 2003), 57

Tabel. 2 Sumber data Primer dari melakukan wawancara beberapa pekerja di CV. BBB

NO.	JABATAN	NAMA
1.	Manajer	EV
2.	Mandor	BRN
3.	Pekerja/buruh sortir	KDR
4.	Pekerja/buruh molen	DN
5.	Istri alm. Pekerja/buruh galian	DAE

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang diperoleh dengan mencari referensi yang relevan dengan isu yang sedang diselidiki. Data sekunder berfungsi sebagai pendukung dan pelengkap untuk data primer, seperti sumber-sumber seperti jurnal, buku, dan karya-karya hukum lainnya.³⁶ Selain itu, dalam konteks data sekunder yang berkaitan dengan hukum, termasuk informasi tentang pasal-pasal yang terkait dengan fokus penelitian, terutama dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Undang-Undang Jaminan Sosial, Undang-undang peraturan perjanjian kerja lisan.

³⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif-Kualitatif dan R&D* (Bandung: ALfabeta, 2013), 225

E. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendukung penelitian skripsi ini maka penulis dalam penelitian ini melakukan beberapa teknik dalam melakukan pengumpulan data sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara adalah proses interaksi dan komunikasi. Wawancara ini bertujuan untuk mengumpulkan data dari informan, dengan cara melakukan tanya jawab secara lisan dan berhadapan muka langsung.³⁷ Wawancara dilakukan secara langsung dengan narasumber yang bersifat terbuka, di mana dalam wawancara ini pertanyaan inti tetap ada, tetapi pertanyaan tambahan dapat berkembang sesuai kebutuhan dan konteks yang muncul dalam praktiknya.³⁸ Metode wawancara dimaksudkan sebagai metode untuk memperoleh informasi melalui komunikasi. Meskipun wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara yang tidak memiliki struktur yang ketat (wawancara bebas), tetapi data yang diperoleh tetap terikat. Hal ini memungkinkan proses wawancara berjalan dengan lancar dan fleksibel, tidak kaku. Beberapa nama narasumber yang diwawancara di CV. BBB yaitu:

NO.	JABATAN	NAMA
1.	Manajer	EV

³⁷ Sugioono, *Metode Penelitian Kuantitatif-Kualitatif dan R&D*, 137

³⁸ Lexy J. Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), 190

- | | | |
|----|---------------------------------|-----|
| 2. | Mandor | BRN |
| 3. | Pekerja/buruh sortir | KDR |
| 4. | Pekerja/buruh molen | DN |
| 5. | Istri alm. Pekerja/buruh galian | DAE |

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data kualitatif yang mencakup berbagai jenis informasi, termasuk arsip tulisan dan buku yang relevan dengan permasalahan penelitian. Dokumentasi juga dapat melibatkan dokumen berupa gambar, foto, rekaman video, rekaman suara, dan jenis lainnya yang relevan dengan penelitian ini.³⁹ Dalam hal ini, peneliti menggunakan dokumen yang diperoleh berupa profil perusahaan CV. BBB Lombok Timur berupa struktur, nama-nama pekerja serta hasil wawancara dari para informan.

F. Metode Pengolahan Data

Metode pengolahan data merupakan tahap setelah semua data terkumpul. Dalam tahap ini, data-data yang telah diperoleh diorganisir dan disusun sedemikian rupa, serta digabungkan satu dengan yang lain untuk menghasilkan data penelitian yang akurat dan tersusun dengan baik.⁴⁰ Miles dan Huberman yang menyatakan bahwa kegiatan analisis data

³⁹ Sukandarrumidi, *Metode Penelitian Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula*, (Yogyakarta: UGM Press, 2002), 101

⁴⁰ Bambang Sunggono, *Penelitian Hukum Normatif*, (Bandung: CV Mandar Maju, 2000), 76

dilakukan dengan tiga alur kegiatan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi⁴¹:

1. Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, menekankan pada hal-hal yang penting, mencari tema dan pola. Dengan demikian, data yang direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas sehingga memudahkan peneliti dalam melakukan pengumpulan data lebih lanjut dan mencari data bila diperlukan. Dalam mereduksi data, setiap peneliti berpedoman pada tujuan yang ingin dicapai. Tujuan utama penelitian kualitatif adalah hasil.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan reduksi data dengan memperoleh data dari perusahaan CV. BBB Lombok Timur dengan wawancara para pekerja/buruh. Penulis kemudian menyederhanakan data dengan memperoleh data yang mendukung pembahasan penelitian ini. Sehingga data-data yang sudah didapatkan mengarah pada kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan.

2. Penyajian data

Kemudian setelah data direduksi selanjutnya yaitu penyajian data. Dimana penyajian data dalam hal ini Miles dan Huberman menggunakan penyajian data dengan teks yang bersifat naratif selain itu juga dapat berupa grafik, jaringan kerja, matrik, dan chart.

⁴¹ Milles dan Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1992), 16

Dalam menyajikan data pada penelitian ini, peneliti mendeskripsikan data-data tentang pemenuhan hak pekerja/buruh dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja, serta pemenuhan penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja didalam perusahaan, dan alternatif penyelesaian sengketa atas hak keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja yang mengalami keceakaan kerja. Makna peristiwa yang ditemui dengan cara ini lebih mudah dipahami.

3. Kesimpulan (*Concluding*)

Kesimpulan merupakan tahap terakhir dari pengolahan data yang merupakan hasil dari proses penelitian. Pada metode ini, peneliti membuat kesimpulan atas keseluruhan data-data yang telah diperoleh dari segala kegiatan penelitian yang telah dilakukan. Dalam hal ini, peneliti akan menyimpulkan hal-hal yang berhubungan dengan alternatif penyelesaian sengketa atas hak keselamatan dan kesehatan (K3) pada pekerja di CV. BBB Lombok Timur.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan CV. BBB

1. Profil perusahaan CV.BBB Lombok Timur

CV. BBB Lombok Timur didirikan sejak tahun 2002 lalu yang didirikan oleh bapak Muhammad Ersan Umar. CV. BBB Lombok Timur merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan golongan C yaitu Batu Apung. CV. BBB terletak Kabupaten Lombok Timur dari pusat kota Selong hanya berjarak 7 KM saja.

CV. BBB Lombok Timur mempunyai 5 gudang produksi batu apung yang mempekerjakan sebanyak kurang lebih 90 pekerja, dibagi menjadi 2 tempat kerja dimana 5 orang pekerja kantor dan 85 pekerja/buruh lapangan tambang, pencucian, penyortiran, pengangkutan, mandor lapangan.

Bagian pertama yaitu bagian pekerja kantor yang bekerja dibagian sekertaris, bendahara, administrasi. Bagian kedua yaitu proses pertambangan penggalian batu apung (bagian tambang batu apung) mereka mengerjakan pengerukan batu apung menggunakan alat berat (exavator) dari dalam tanah yang kemudian di ayak menggunakan ayakan besi berukuran besar yang berfungsi untuk memisahkan batu apung dengan tanah dan pasir. Bagian ketiga proses pencucian batu apung (tukang molen), mereka bekerja dibagian mesin penggilingan batu apung, batu apung yang sudah di diproses di tambang dan di pecah kemudian dibawa ke proses penggilingan untuk dicuci dan di pilih size nya menggunakan mesin khusus

penggilingan batu apung. Bagian keempat proses pemilihan, penjemuran, dan pengisian batu apung (tukang sortir), mereka para pekerja (tukang sortir) bertugas untuk menyortir batu apung dengan di ayak maupun dengan di gelar dilapangan untuk memilih batu apung mulai dari warna dan sizenya, kemudian dijemur hingga kering dan akhirnya di isi kedalam karung goni sesuai size. Bagian kelima proses pengangkutan dan penyusunan karungan batu apung bersih ke gudang (tukang setapel), pekerja bagian ini bertugas untuk mengangkut karungan goni yang sudah diisi batu apung yang bersih ke gudang, tukang setapel menyusun karungan goni sesuai size di dalam gudang sebelum menunggun proses pengangkutan untuk di kirim ke dalam negeri maupun luar negeri. Bagian terakhir yaitu mandor lapangan, mereka bertugas disetiap gudang untuk mengecek tukang sortir, tukang molen dan tukang setapel disetiap gudang.

Membangun sebuah perusahaan bukanlah hal yang bisa dilakukan dengan mudah, melainkan memerlukan proses yang berjangka panjang dan upaya yang gigih. Dengan tekad dan modal terbatas, pada tahun 2002 beliau memulai usaha produksi dan penjualan batu apung, yang saat itu masih dalam skala kecil.

Pada awalnya, bisnis batu apung tersebut memiliki sedikit pembeli dan pasarannya terbatas hanya kepada satu pihak. Namun, dengan ketekunan dan usaha kerasnya, sekarang perusahaannya telah berkembang pesat, dan kualitas batu apung yang diproduksinya sangat diminati oleh

berbagai perusahaan di dalam maupun di luar negeri. Proses produksi batu apung yang dilakukan setiap hari terus mengalami peningkatan karena permintaan untuk pengiriman batu apung, baik dari dalam negeri maupun luar negeri, sangat tinggi. Karena itu, CV. BBB semakin berkembang dan semakin dikenal di kalangan perusahaan yang memerlukan batu apung di seluruh penjuru negeri.⁴²

B. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil temuan dilapangan didapatkan data yang berupa hasil wawancara dengan Manager CV. BBB Lombok Timur yaitu EV dan Beberapa karyawan CV. BBB Lombok Timur selain hasil wawancara ditemukan juga dokumentasi data berupa arsip dokumen dari profil dan dokumen, pengaduan karyawan.

Data ini diperoleh berdasarkan hasil wawancara kepada Manager CV. BBB Lombok Timur yaitu EV dan beberapa narasumber dari karyawan CV BBB Lombok Timur. Dalam melakukan wawancara penulis menyiapkan 7 butir pertanyaan yang sesuai dengan kebutuhan terkait data dalam penelitian ini. Data hasil waawancara adalah sebagai berikut:

Pertanyaaan yang pertama, Apakah Perusahaan CV. BBB sudah menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap para pekerja?

Ibu EV dan Bapak BRN memberikan jawaban yang sama yaitu, *“Untuk keselamatan dan kesehatan kerja sudah dilakukan, meskipun penerapannya masih setengah dan belum sepenuhnya. Sementara itu,*

⁴² EV dan BRN, wawancara, (Geres Lauq, 5 Juni 2023)

untuk kesehatan kerja pekerja, kami memberikan perlindungan, yaitu apabila ada yang sakit akibat kecelakaan kerja, kami akan segera mengirimnya ke rumah sakit terdekat, dan kami akan menanggung semua biaya pengobatan hingga pekerja tersebut sembuh. pernah terjadi kecelakaan serius di tempat kerja yaitu pada saat dilokasi penggalian batu apung, dimana salah satu pekerja tertindih ayakan besi batu apung akibat tersenggol oleh alat berat (eksavator), dikarenakan kelalain pekerja pada saat proses pengayakan galian batu apung yang mengakibatkan pekerja tersebut meninggal dunia, kemudian kecelakaan yang tidak terlalu serius hanya kecelakaan ringan misal luka-luka akibat mesin penggiling batu macet atau tangan lecet akibat gesekan pengayak batu apung, serta batuk-batuk akibat debu batu apung. Perusahaan masih memikirkan tentang keselamatan dan kesehatan kerja tetapi belum sepenuhnya dilaksanakan, tentang alat pelindung diri pada saat bekerja berupa helm keselamatan, pelindung mata, sarung tangan, dan masker belum disediakan oleh perusahaan, meskipun pekerja/buruh kemungkinan jarang ingin menggunakannya”⁴³

Pertanyaan kedua yaitu, apakah pihak perusahaan sudah mendaftarkan para pekerja ke BPJS Keteagakerjaan?

Ibu EV memberikan jawab yaitu, “terkait BPJS perusahaan belum mendaftarkannya. Selama pekerja/buruh masih bekerja dalam perusahaan, para pekerja/buruh menjadi tanggung jawab perusahaan. Pada saat bekerja para pekerja saya pastikan kondisinya tetap aman. Tetapi apabila terjadi hal yang tak terduga seperti kecelakaan kerja yang mengakibatkan pekerja tersebut meninggal dunia seperti kejadian yang lalu ataupun terluka berat seperti pada saat proses penggalian batu apung dan penggilingan batu apung, maka kami akan segera membawa ke puskesmas terlebih dahulu kemudian jika parah kami bawa ke rumah sakit. Dan untuk biaya pengobatan dan perawatan pada saat di puskesmas atau rumah sakit, perusahaanlah yang akan bertanggung jawab atas semuanya, meskipun perusahaan kami tidak ada BPJS nya untuk pekerja/buruhnya, dan apabila pekerja sampai meninggal dunia seperti kejadian yang dulu perusahaan hanya akan menanggung biaya pengobatan dan perawatan pada saat dirumah sakit, biaya pemakaman serta memberikan santunan kepada keluarga pekerja yang meninggal dunia”⁴⁴

⁴³ BRN, wawancara, (Geres Lauq, 5 juni 2023)

⁴⁴ EV, wawancara, (Geres Lauq, 5 Juni 2023)

Pertanyaan Ketiga yaitu, Apakah ada tunjangan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarga ketika dari salah satu pekerja/keluarga mereka terkena musibah, sakit, dll?

Ibu DAE dan Bapak DN memberikan jawaban yaitu, *“pada saat kecelakaan kerja suami saya tidak mengenakan APD dan pada saat itu suami saya berada di bawah ayakan batu untuk mengontrol sekitaran ayakan naasnya tiba-tiba ayakan tersebut jatuh akibat benturan dari ekskavator dan menimpa badan suami saya, kemudian dibawa ke puskesmas terdekat dikarenakan dipuskesmas kekurangan alat jadi dibawa kerumah sakit namun pada saat sudah dirumah sakit suami saya meninggal dunia, untuk biaya pengobatan semuanya ditanggung perusahaan, dan perusahaan memberikan kami keluarga almarhum santunan mbak. kita disini bekerja ngga ada jaminan sosialnya apalagi BPJS mbak, akan tetapi apabila salah satu dari kita para pekerja disini yang tidak masuk kerja karena sakit maka biasanya kita diberikan uang untuk berobat. Dan rata-rata pada saat hari raya Idul Fitri kami para pekerja diberi THR dan saat Idul Adha pun kadang perusahaan ikut qurban dan kami para pekerja diberikan jatah daging qurban mbak”⁴⁵*

Pertanyaan Keempat yaitu, Apakah hak dan kewajiban yang dilakukan oleh perusahaan sudah seimbang?

Ibu KDR memeberikan jawaban yaitu, *“ya sebenarnya untuk hak dan kewajiban menurut kami belum terlaksana sepenuhnya sih, akan tetapi mau gimana lagi kami terima saja karena saya juga kan disini tidak memiliki kemampuan dan keterampilan lain selain menjadi buruh/pekerja batu apung, dapat uang saja saya sudah bersyukur sekali jadi ya tidak mau menuntut lebih sih”⁴⁶*

Pertanyaan kelima yaitu, apakah selama ini ada sosialisasi pendampingan yang dilakukan pemerintah ke perusahaan CV. BBB ini?

Ibu EV memberikan jawaban yaitu, *“dalam hal sosialisasi dari pemerintah, sejauh ini perusahaan CV. BBB belum pernah mendapatkan sosialisasi secara langsung. Tentu hal tersebut merupakan salah satu*

⁴⁵ DAE dan DN, Wawancara (Ijobalit, 5 Juni 2023)

⁴⁶ KDR, wawancara, (Geres Lauq, 7 Juni 2023)

kendala perusahaan karena kurangnya sosialisasi maupun penyuluhan yang diberikan dari pemerintah.”⁴⁷

Pertanyaan keenam yaitu, apakah perusahaan CV. PBB menyediakan Alat Pelindung Diri (APD) bagi pekerja di lapangan?

Bapak BRN memberikan jawaban yaitu, *“pernah terjadi kecelakaan kerja diperusahaan mengakibatkan salah satu pekerja/buruh lokasi meninggal dunia akibat tertimpa benda ayakan batu apung dikarenakan faktor human error oprator ekskavator menabrak tiang ayakan mengakibatkan ayakan tersebut jatuh dan menimpa salah satu pekerja yang berada didekat ayakan batu apung kotor. Dan pada saat itu tidak menggunakan APD dikarenakan perusahaan kita tidak menyediakan APD untuk pekerjanya, untuk penggunaan alat pelindung diri itu biasanya tergantung kesadaran pekerjanya saja”⁴⁸*

Pertanyaan Ketujuh yaitu, adakah kasus kecelakaan kerja pada CV. BBB?

Bapak BRN memberikan jawaban yaitu, *“pernah terjadi kecelakaan kerja diperusahaan mengakibatkan salah satu pekerja/buruh lokasi meninggal dunia akibat tertimpa benda ayakan batu apung kot dikarenakan faktor human error oprator ekskavator menabrak tiang ayakan mengakibatkan ayakan tersebut jatuh dan menimpa salah satu pekerja yang berada didekat ayakan batu apung kotor. Dan pada saat itu tidak menggunakan APD dikarenakan perusahaan kita tidak menyediakan APD untuk pekerjanya, untuk penggunaan alat pelindung diri itu biasanya tergantung kesadaran pekerjanya saja”⁴⁹*

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil data dan temuan dari CV. BBB Lombok selanjutnya akan dianalisis dalam pembahasan ini. Dalam penelitian ini hasil penelitian

⁴⁷ EV, wawancara, (Geres Lauq, 5 Juni 2023)

⁴⁸ BRN, wawancara, (Geres, 5 Juni 2023)

⁴⁹ BRN, wawancara, (Geres, 5 Juni 2023)

akan dianalisis dengan hukum positif yaitu dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Undang-Undang Jaminan Sosial.

1. Perlindungan Hukum atas Hak Keselamatan dan Kesehatan (K3) pada Pekerja di CV. BBB Lombok Timur

Setiap perusahaan harus mengimplementasikan langkah-langkah keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan kerjanya, namun sayangnya masih banyak perusahaan di Indonesia yang mengabaikan hal ini. Padahal kenyataannya keselamatan dan kesehatan kerja adalah hak dasar pekerja dan juga merupakan langkah yang diambil oleh perusahaan untuk meningkatkan kualitas kinerja para pekerjanya.

Meskipun program K3 sudah memiliki landasan hukum dan perundang-undangan yang kuat, namun harus dilaksanakan secara komprehensif dan menyeluruh ketika diterapkan di suatu perusahaan, namun kecelakaan kerja adalah hal yang tidak dapat diprediksi dan tidak dapat diduga apakah itu akan terjadi atau tidak.

Pada dasarnya perusahaan dapat menghindari kecelakaan tersebut asalkan memberikan pelayanan K3 yang baik kepada pekerjanya dan memberikan jaminan atas kecelakaan tersebut sehingga pekerja merasa aman dan terlindungi dengan program K3 yang diterapkan oleh perusahaan.

Pasal 86 Undang-Undang Ketenagakerjaan menetapkan salah satu tanggung jawab pengusaha untuk melindungi pekerjanya, yaitu:

- 1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a) Keselamatan dan kesehatan kerja;

- a) Moral dan kesusilaan; dan
 - b) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan marabat manusia serta nilai-nilai agama.
- 2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
 - 3) Perlindungan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.⁵⁰

Dalam Pasal 87 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan juga bahwa perusahaan memiliki tanggung jawab, yaitu :

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

Merujuk pada ayat 1 pasal 86 Undang-Undang Ketenagakerjaan CV. BBB belum menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja sepenuhnya bagi para pekerjanya. Sementara tidak tersedianya alat pelindung diri diri bagi pekerja seperti: perlindungan mata, helm keselamatan, sarung tangan dan masker. Selain itu, alat pelindung diri adalah persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja, dan juga merupakan tanggung jawab pekerja terhadap perusahaan, sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 12 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan dalam melakukan K3 bagi pekerja CV. BBB telah melaksanakan

⁵⁰ Pasal 86, ayat 1, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

K3 meskipun belum sepenuhnya diprioritaskan dengan 2x24 “*zero accident*” dalam proses pelaksanaannya.

Dapat dianalisis berdasarkan pasal diatas dan melihat data hasil penelitian yaitu banyak terjadi kasus di perusahaan CV. BBB terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja sangat krusial, terutama bagi mereka yang beroperasi di sektor yang memerlukan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) yang lengkap dan sesuai dengan standar yang berlaku bukan hanya lengkap sesuai dengan Undang-undang No. 1 Tahun 1970 menjelaskan bahwa peraturan perundang-undangan menetapkan kewajiban keuangan atau hak-hak buruh, salah satunya adalah penggunaan alat pelindung diri yang diwajibkan.⁵¹ Alat pelindung diri yang wajib bagi pekerja/buruh lapangan selama di CV. BBB antara lain helm, kacamata untuk melindungi dari debu batu apung dan cahaya matahari, pelindung telinga, masker debu, sarung tangan. CV. BBB sendiri tidak terlalu menitikberatkan pada standar yang cukup tinggi agar para pekerja merasa nyaman memakai APD. Kenyamanan saja tidak cukup tanpa keselamatan pekerja.

K3 yang sangat minim yang seharusnya menjadi standart perusahaan dalam pengawasan K3 dilakukan dan menjadi salah satu penyebab terjadinya kecelakaan kerja karena belum optimalnya pengawasan dalam

⁵¹ Dzulhidayat, “Implementasi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi Karyawan Di Pt. Istana Cipta Sembada Seafood Tinjauan Undang Undang No. 13 Tahun 2003 Dan Maqashid Syariah,” no. 8.5.2017 (2022): 2003–5.

pelaksanaan K3 serta perilaku K3 di tempat kerja. Karena itu perlu upaya yang nyata untuk mencegah dan mengurangi terjadinya kecelakaan maupun akibat kerja secara maksimal. Dengan kondisi demikian maka perusahaan memiliki kewajiban dan tanggung jawab kepada pekerja atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik, serta belum terciptanya suasana kerja yang aman dan nyaman, pekerja/buruh merasa tidak terlindungi dalam bekerja, rawan kecelakaan kerja, dan penggunaan alat pelindung diri belum terlaksana dengan baik, hasil yang optimal belum dapat dicapai karena kurangnya alat pelindung diri dari perusahaan untuk pekerja.

Apabila banyak terjadi kecelakaan bagi pekerja, maka banyak pekerja yang menderita, angka absensi di perusahaan meningkat, hasil produksi menurun, dan biaya pengobatan semakin membesar. Ini semua akan menimbulkan kerugian bagi tenaga kerja maupun perusahaan yang bersangkutan, karena akan mungkin terjadi tenaga kerja berhenti bekerja sebab sakit atau cacat yang diakibatkan proses kerja yang tidak aman atau peralatan kerja yang kurang memadai dalam eksekusi pekerjaannya.

Jika merujuk pada Pasal 99 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi: “a). Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja; b). Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”⁵²

⁵² Pasal 99 ayat 1-2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Berdasarkan hasil penelitian di CV. BBB ini belum menerapkan peraturan tersebut kepada pekerjanya, dikarenakan CV. BBB belum mendaftarkan para pekerja/buruhnya ke Jaminan Sosial yang merupakan cara bagi pekerja untuk mendapatkan jaminan pekerjaan. Dalam menyelenggarakan jaminan sosial, maka pemerintah menetapkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial atau BPJS untuk mengatur penyelenggaraan program Jaminan Sosial. Ditegaskan Pada pasal 15 ayat (1) Undang-Undang BPJS Tahun 2011 berbunyi: “Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti.”

Jika dianalisis berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan CV. BBB menggantikan program jaminan sosial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS dengan menyediakan fasilitas yang lebih mudah diakses bagi pekerjanya. Perusahaan menggantikan kebutuhan pekerja yang tidak terdaftar dalam sistem jaminan sosial atau BPJS. Meskipun tidak secara resmi ditulis, perusahaan memberikan fasilitas kepada pekerja seperti Fasilitas Jaminan Kecelakaan, Fasilitas Jaminan Kesehatan, dan Fasilitas Kematian.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan dilapangan dengan para pekerja, berikut adalah rincian beberapa fasilitas yang telah diberikan kepada pekerja sebagai pengganti program jaminan sosial sebagaimana

yang diatur dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS:

- 1) Fasilitas Jaminan Kecelakaan diberikan apabila terjadi kecelakaan kerja bagi pekerja pada saat bekerja. CV. BBB akan memfasilitasi biaya pengobatan pekerja hingga sembuh, keadaan ini berlaku apabila mulai dari kecelakaan kecil, sedang, dan berat. Apabila terjadi kecelakaan kerja berat yang mengakibatkan pekerja cacat maka CV. BBB akan membiayai pengobatan dan memberikan santunan kepada pekerja yang mengalami cacat tersebut.
- 2) Fasilitas Jaminan Kematian diberikan berupa uang santunan apabila pekerja mengalami kematian pada saat sedang bekerja maupun tidak sedang bekerja, ininya selama pekerja masih memiliki hubungan kerja dengan CV. BBB.
- 3) Fasilitas Jaminan Kesehatan diberikan apabila pekerja mengalami sakit, baik itu berupa sakit ringan, sedang, dan berat. CV. BBB akan memberikan biaya pengobatan bagi pekerja yang mengalami sakit baik itu sakit ringan maupun sedang, tetapi apabila sakit berat yang dimana sakitnya tidak dapat disembuhkan maka CV. BBB akan memberikan santunan.

Dapat di analisis berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan dari CV. BBB ada beberapa fasilitas diatas yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja, hal ini tidak menghilangkan kewajiban pengusaha untuk menjamin

perlindungan pekerja. Karena jaminan sosial merupakan upaya program nasional untuk memberikan kepastian perlindungan dan manfaat sosial bagi semua, maka sebagai langkah untuk menjamin kehidupan pekerja, perusahaan memang perlu mengikutsertakan pekerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan.

Merujuk pada Pasal 87 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa setiap perusahaan memiliki kewajiban untuk menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.⁵³ SMK3 memang berdampak besar bagi pekerja dan perlu diterapkan di perusahaan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) pada pasal 5 ayat (2) yaitu setiap perusahaan wajib menerapkan SMK3 diperusahaannya yang dimana mempunyai tingkat potensi bahaya tinggi sesuai dengan ketentuan undang-undang.⁵⁴

Kenyataannya perusahaan CV. BBB belum menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagaimana tertuang jelas dalam Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 bahwa mewajibkan penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

⁵³ Pasal 87 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁵⁴ Pasal 5 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

bagi perusahaan yang memiliki potensi risiko tinggi, dapat dilihat disini CV. BBB tidak menerapkan hal tersebut untuk melindungi para pekerjanya. Dalam menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja ini, perusahaan harus menerapkan beberapa hal yang ditentukan dalam PP No. 50 Tahun 2012 tentang penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam pasal 6 ayat (1) yaitu: Penetapan kebijakan K3; Perencanaan K3; Pelaksanaan rencana K3; Pemantauan dan evaluasi kinerja K3; dan Peninjauan dan peningkatan kinerja SMK3.

CV. BBB Lombok Timur termasuk perusahaan yang memiliki potensi bahaya yang tinggi selain itu dalam perusahaan ini tidak mempunyai dan menerapkan SMK3 didalam perusahaan. Adapun faktor-faktor penghambat dalam penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yaitu: a) kurangnya pelatihan dan pemahaman mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja, b) tidak adanya anggaran mengenai K3 dalam pertambangan batu apung, c) terbatas disediakannya Alat Pelindung Diri (APD) bagi pekerja, d) kurangnya kepedulian dari para pekerja untuk menggunakan APD dengan baik, e) K3 yang digunakan tidak sesuai standar, f) tidak adanya unit khusus tentang K3.

Pengusaha harus melakukan pengawasan yang optimal dalam penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMKK3). Penggunaan APD sesuai dengan standar yang ada. Pengawasan K3 yang dilakukan oleh CV. BBB kurang maksimal dikarenakan banyak

perusahaan yang belum memahami dan mengerti mengenai konsep dan Sistem Manajemen K3 dan banyak perusahaan yang menganggap bahwa adanya penerapan SMK3 akan menambah biaya pada perusahaan. Seharusnya pemerintah dan perusahaan harus menanamkan dengan memberikan penyuluhan dan pembinaan pada pekerja dalam hal pentingnya keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Peran pemerintah tentunya sangat penting untuk selalu mensosialisasikan kepada para tenaga kerja terkait dengan penerapan kerja yang sesuai dengan undang-undang yang berlaku, juga memberikan pendampingan mengenai hak-hak seperti halnya hak keselamatan dan kesehatan kerja kepada pekerja/buruh batu apung, agar tidak menghambat atau bahkan merugikan para pihak yang terkait.

Pemerintah mempunyai tanggung jawab untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan keahlian kerja untuk meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan pekerja. Kurangnya pengawasan pemerintah terhadap lingkungan kerja dan tidak berfungsinya serikat pekerja dalam memperjuangkan hak-hak pekerja menjadi faktor utama penyebab terjadinya pelanggaran peraturan perundang-undangan.⁵⁵

⁵⁵ Enggita Agustina, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003* (Undergraduate thesis, Universitas Muhammadiyah Palembang, 2015), 28

Peningkatan pengawasan ketenagakerjaan meliputi K3 sebenarnya menjadi suatu bentuk tanggung jawab pemerintah yang bertujuan untuk menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja.⁵⁶

Dengan demikian dapat dianalisis berdasarkan hasil penelitian bahwa dari para pihak terlibat masih terjadi ketidaksesuaian hak dan kewajiban yang diberlakukan di CV. BBB Lombok Timur. Faktanya terkait perlindungan yang diberikan oleh perusahaan terhadap pekerja/buruh dilapangan/lokasi yang hanya terikat dengan perjanjian lisan di CV. BBB masih belum semuanya terpenuhi, ada beberapa hal yang harus diperhatikan dan dipertimbangkan kembali agar terwujudnya kesejahteraan bagi pekerja/buruh lapangan/lokasi batu apung. Pemerintah harus melakukan upaya-upaya pencegahan dan memberi reward serta punishment bagi tidak adanya pelaksanaan sistem manajemen K3 di perusahaan-perusahaan.

Campur tangan pemerintah dalam pelaksanaan K3 sangat penting dan dibutuhkan sebagai pengontrol dan memberi sanksi bagi perusahaan yang mengabaikan masalah K3 sehingga menimbulkan perhatian dan kesadaran pihak perusahaan untuk menerapkan manajemen K3 bagi kepentingan bersama.

Disisi lain, pekerja/buruh lapangan batu apung masih berada dalam dilema. Dari hasil pantauan di lapangan terlihat bahwa pandangan para

⁵⁶ Rahmi Annisa Utami, *Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Unit Pengawasan Ketenagakerjaan wilayah Serang 1 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)* (Undergraduate thesis, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, 2019), 104

pekerja batu apung masih sempit dan belum mengetahui hak-hak yang layak mereka dapatkan. Sebab, mereka berasal dari latar belakang yang tidak mampu mengenyam pendidikan tinggi. Bagi seorang pekerja/buruh lapangan batu apung yang rata-rata pendidikannya rendah, mempunyai pekerjaan dan memperoleh penghasilan merupakan suatu kebanggaan. Permasalahan tersebut harus adanya upaya-upaya pencegahan dari pemerintah dalam bentuk penyuluhan atau sosialisasi sebagai penertiban Sistem Manajemen K3 bagi perusahaan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari penelitian yang telah dilakukan oleh penulis bahwasannya dapat disimpulkan berdasarkan hasil dan pembahasan skripsi yaitu sebagai berikut:

1. Perlindungan hukum atas hak keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada pekerja di CV. BBB Lombok Timur dengan perjanjian lisan dalam hal ini sah menurut hukum berdasarkan pasal 2 ayat (2) PP Nomor 35 Tahun 2021. Oleh sebab itu, keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja merupakan hak yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Dalam keseluruhan, CV. BBB Lombok Timur memiliki beberapa ketidaksesuaian dalam penerapan aturan terkait hak-hak pekerja keselamatan dan kesehatan kerja dan jaminan sosial. Meskipun beberapa fasilitas diberikan sebagai pengganti, perusahaan masih perlu meningkatkan kualitas dan penerapan peraturan yang lebih ketat terkait K3 untuk melindungi hak dan kesejahteraan pekerjanya serta pengawasan dari pemerintah terhadap pekerja dan perusahaan harus lebih diperhatikan lagi.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang tertera di atas, maka penulis mempunyai beberapa saran yaitu :

1. Untuk perusahaan CV. BBB Lombok Timur kedepannya wajib memperhatikan dan menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan baik dan benar sesuai dengan hukum dan perundang-undangan yang berlaku. Serta membuat Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) sesuai dengan undang-undang, melihat CV. BBB Lombok Timur merupakan perusahaan yang memiliki potensi bahaya yang cukup tinggi. Agar hak-hak keselamatan dan kesehatan para pekerja jelas dan pekerja merasa aman dan dilindungi saat bekerja.
2. Untuk para pekerja seharusnya lebih berani bersuara untuk memperjuangkan hak-haknya dengan cara melaporkan pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan perusahaan kepada pemerintah maupun kekomunitas para pekerja lebih-lebih hal tersebut sudah ada aturannya dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.
3. Untuk pemerintah khususnya Dinas Tenaga Kerja Lombok Timur harus lebih memperhatikan dan memberi pengawasan terhadap perusahaan yang memiliki resiko bahaya yang tinggi kepada para pekerjanya apakah perusahaan tersebut sudah menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) bagi para pekerja. Serta memberikan sanksi terhadap perusahaan yang lalai dan tidak memenuhi hak-hak para pekerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrian, Sutedi. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Agusmidah. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2010
- Agustina, Enggita. *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003* (Undergraduate thesis, Universitas Muhammadiyah Palembang, 2015).
- Asyhadie. *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers, 2008.
- Bire, Chatryen M. Dju. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Atas Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3),” *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune* 1, no. 1 (2018): 1, <https://doi.org/10.30996/jhbbc.v0i0.1752>.
- Butarbutar, Elizabeth Nurhaini. *Metode Penelitian Hukum*. Bandung: PT Refika Aditama, 2018.
- Darmayanti, Erni. “Perlindungan Hukum Terhadap Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Perusahaan,” *JCH (Jurnal Cendekia Hukum)* 3, no. 2 (2018): 283, <https://doi.org/10.33760/jch.v3i2.21>.
- Dzulhidayat, “Implementasi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi Karyawan Di Pt. Istana Cipta Sembada Seafood Tinjauan Undang Undang No. 13 Tahun 2003 Dan Maqashid Syariah,” no. 8.5.2017 (2022): 2003–5.
- Hadjon, Phillipus M. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987.
- Huberman, Milles. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1992.
- Husni, Lalu. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.
- Iskandar. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Gaung Persada, 2009.
- Kani, Bobby Rocky, Robert Jm Mandalagi, Johan P Rantung, And Grace Y. Malingkas. “Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Pelaksanaan Proyek Konstruksi (Studi Kasus : Proyek PT. Trakindo Utama).” *Jurnal Sipil Statik*, No. 6 (2013)
- Kansil, C.S.T. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 1989

- Kasiram, Moh. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Malang: UIN Malang Press, 2008.
- Mahendra, Roki. “Pelaksanaan Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Bagi Pekerja di CV. Basit Eshan Abadi Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Desa Lipat Kain Selatan, Kecamatan Kampar Kiri, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau”
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007.
- Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*. Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2003.
- Nafisah, Hawarni. “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Tenaga Kerja Wanita Di CV Terusan Jaya Mandiri Di Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar (Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)”
- Pangkey, Febyana. Grace Y Malingkas. and D O R Walangitan. “Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (Smk3) Pada Proyek Konstruksi Di Indonesia (Studi Kasus: Pembangunan Jembatan er Ir. Soekarno-Manado),” *Jurnal Ilmiah Media Engineering* 2, no. 2 (2012): 100–113.
- Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- Prastowo, Andi. *metode penelitian kualitatif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz media, 2011.
- Rahayu, Devi. *BukuoAjaroketentagakerjaan*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Sendjun, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2001.
- Silalahi, Gabriel Amin. *Metodologi Penelitian dan Studi Kasus*. Sidoarjo: CV Citramedia, 2003.
- Soedarjadi. *Hak dan Kewajiban Pekerja Pengusaha*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2009.

- Soekanto, Soerjono. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: Raja Grafindo, 2003.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif-Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALfabeta, 2013.
- Sukandarrumidi. *Metode Penelitian Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula*. Yogyakarta: UGM Press, 2002.
- Suma'mur. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: Gunung Agung, 2009.
- Sunggono, Bambang. *Penelitian Hukum Normatif*. Bandung: CV Mandar Maju, 2000.
- Utami, Rahmi Annisa. *Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Unit Pengawasan Ketenagakerjaan wilayah Serang 1 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)*. Undergraduate thesis, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, 2019.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- Zaeni, Asyhadie. *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers, 2008.
- Zakiyah, Warda. "Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Pt Pelabuhan Indonesia Ii Cabang Palembang Sumatera Selatan Dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah"

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Proses Pengambilan Data berupa Objek dan Wawancara Bersama Informa

3. Proses Molen (pencucian dan pemilihan size)



4. Proses pemilihan (sortir) batu apung



Proses pengerukan dan pengayakan batu



DAFTAR PERTANYAAN

Pertanyaan untuk narasumber pihak perusahaan CV. BBB Lombok Timur

1. Sejak kapan CV. BBB ini berdiri?
2. Berapa jumlah pekerja di CV. BBB ini?
3. Perjanjian kerja apa yang digunakan perusahaan kepada pekerjanya?
4. Bagaimana sistem waktu kerja yang diterapkan di perusahaan CV. BBB?
5. Bagaimana sistem pembayaran upah yang diberikan kepada para pekerja dilapangan?
6. Apakah ada jaminan sosial bagi pekerja? Atau mungkin ketika terjadi kecelakaan kerja pihak perusahaan langsung turun tangan. Dan memberikan jaminan yang sesuai?
7. Apakah perusahaan CV. BBB sudah menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap para pekerjanya?
8. Apakah perusahaan tau sanksi jika tidak diberikannya hak keselamatan dan kesehatan kerja bagi para pekerja?
9. Apakah perusahaan menyediakan Alat Pelindung Diri (APD) bagi pekerja di lapangan?
10. Adakah kasus kecelakaan kerja pada CV. BBB?
11. Bagaimana tindakan perusahaan apabila terjadi kecelakaan kerja?
12. Apakah pihak perusahaan sudah mendaftarkan para pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan?
13. Apakah ada tunjangan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarga ketika dari salah satu pekerja/keluarga mereka terkena musibah, sakit dll?
14. Apakah hak dan kewajiban yang dilakukan oleh perusahaan sudah seimbang?
15. Selama ini adakah sosialisasi pendampingan yang dilakukan pemerintah ke perusahaan CV. BBB ini?

Pertanyaan untuk narasumber pihak perusahaan konstruksi CV. Mutiara Indonusa

1. Perjanjian kerja apa yang digunakan dalam kontrak kerja yang sudah disepakati?

2. Berapa upah yang dihasilkan dari pekerjaan buruh batu apung?
3. Apakah selama ini bapak/ibu sudah terdaftar dalam jaminan sosial seperti BPJS?
4. Apakah ada alat-alat pelindung yang diberikan pihak perusahaan CV. BBB?
5. Bagaimana tanggapan bapak/ibu terkait pentingnya menggunakan alat pelindung diri ketika bekerja?
6. Apabila bapak/ibu ada yang mengalami sakit, atau terjadi kecelakaan kerja apakah pihak perusahaan akan bertanggung jawab?
7. Jam Istirahat yang diberikan oleh perusahaan apakah sudah sesuai?
8. Apakah selama ini ada pendampingan dari pemerintah?
9. Menurut bapak, apakah hak dan kewajiban yang dilakukan oleh perusahaan sudah seimbang?

RIWAYAT HIDUP



Identitas Diri

Nama Lengkap : Silvia Handayani Selian
Tempat & Tanggal Lahir : Dasan Geres, 23 Oktober 1999
NIM : 19220111
Tahun Masuk UIN : 2019
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Alamat Rumah : Geres Timuk, Kel. Geres, Kec. Labuhan Haji, Kab.
Lombok Timur, NTB
Telepon : 087856854544
E-mail : silviaselian7@gmail.com

Riwayat Pendidikan

No	Nama Sekolah	Kota	Tahun
1.	SDN 2 IJOBALIT	Labuhan Haji	2006-2012
2.	SMPN 1 Labuhan Haji	Labuhan Haji	2012-2015
3.	MAN 1 Lombok Timur	Selong	2015-2018
4.	UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	Malang	2019-Sekarang