

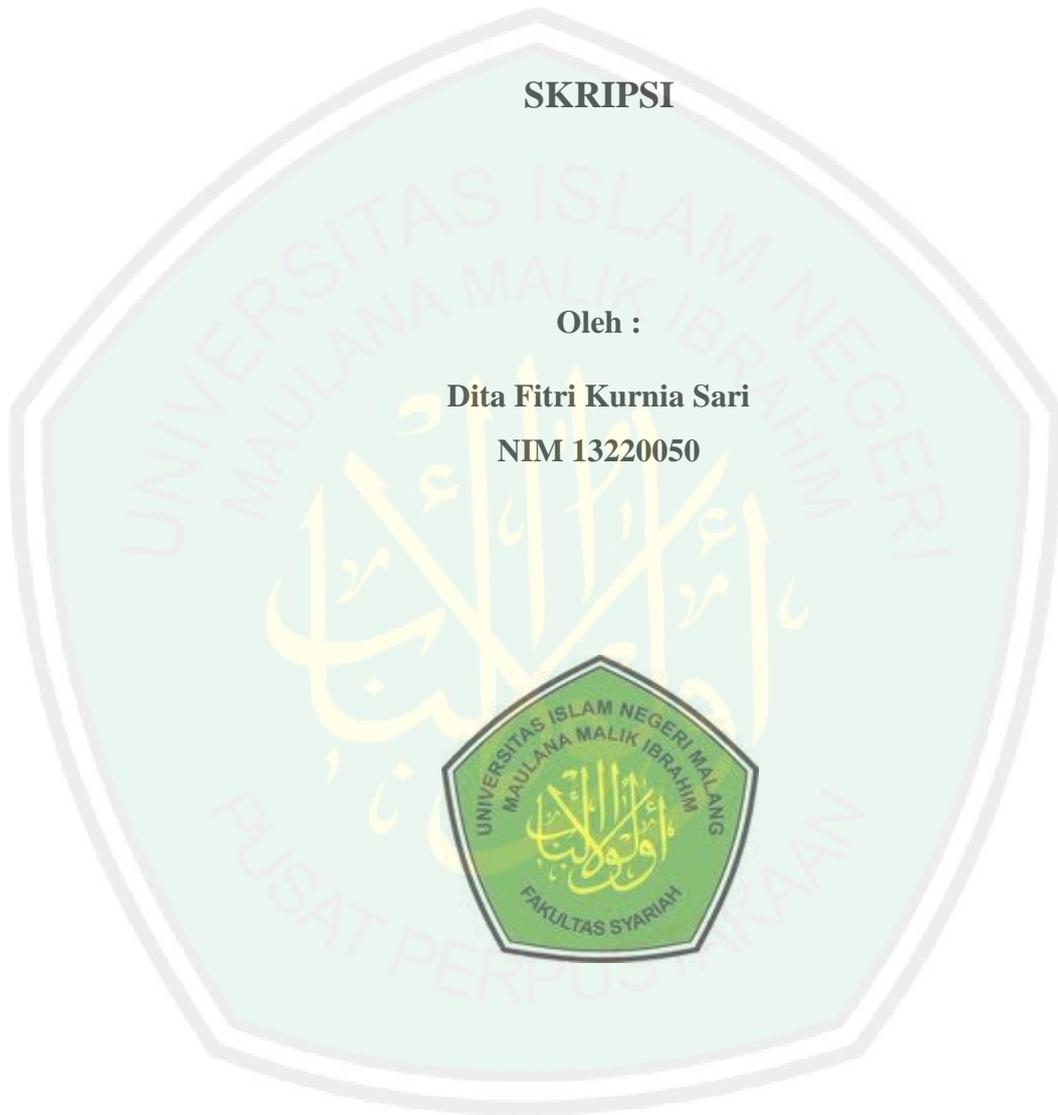
**IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA BAGI PEKERJA DI PT JATINOM INDAH AGRI
BLITAR (TINJAUAN UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN MASLAHAH MURSALAH)**

SKRIPSI

Oleh :

Dita Fitri Kurnia Sari

NIM 13220050



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

2017

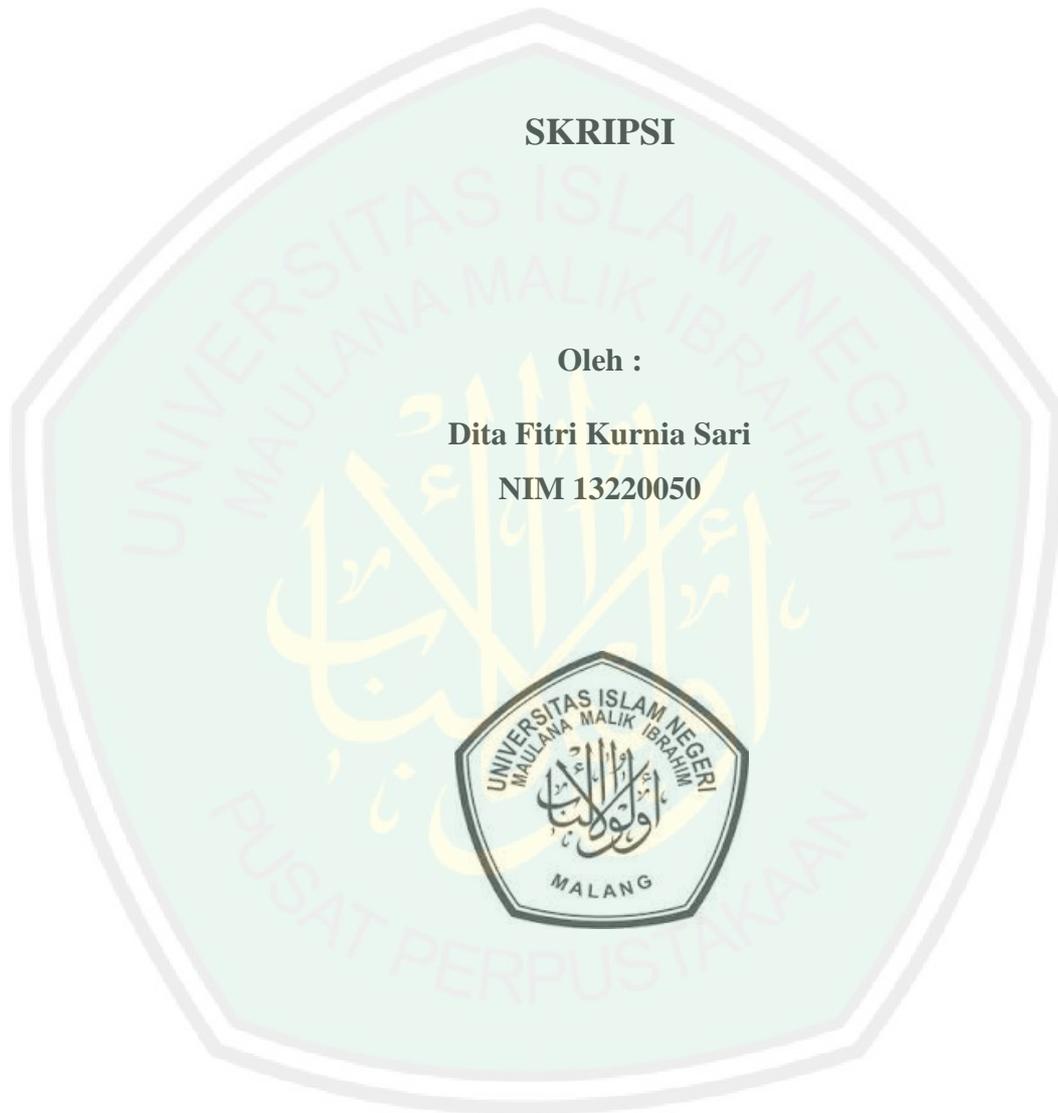
**IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA BAGI PEKERJA DI PT JATINOM INDAH AGRI
BLITAR (TINJAUAN UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN MASLAHAH MURSALAH)**

SKRIPSI

Oleh :

Dita Fitri Kurnia Sari

NIM 13220050



**JURUSAN HUKUM BISNIS SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2017**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah,

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan,

Penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA BAGI PEKERJA DI PT JATINOM INDAH AGRI
BLITAR (TINJAUAN UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN MASLAHAH MURSALAH)**

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

Malang, 13 Juli 2017

Penulis,



Dita Fitri Kurnia Sari

NIM 13220050

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Dita Fitri Kurniasari NIM:
13220050 Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam
Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA BAGI PEKERJA DI PT JATINOM INDAH AGRI BLITAR (TINJAUAN UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN MASLAHAH MURSALAH)

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

Malang, 13 Juli 2017

Mengetahui,
Ketua Jurusan
Hukum Bisnis Syariah

Dosen Pembimbing,


Dr. H. Mohamad Nur Yasin, S.H., M.Ag
NIP. 19691024 199503 1 003


Khoiril Hidayah, S.H., M.H
NIP. 19780524 200912 2 00 3

PENGESAHAN SKRIPSI

Dewan Penguji Skripsi saudara Dita Fitri Kurniasari, NIM 13220050, mahasiswa Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA BAGI PEKERJA DI PT JATINOM INDAH AGRI BLITAR (TINJAUAN UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN MASLAHAH MURSALAH)

Telah dinyatakan lulus dengan nilai

Dewan Penguji:

1. Iffaty Nasyi'ah, M.H
NIP. 197606082009012007
2. Khoirul Hidayah, S.H., M.H
NIP. 19780524 200912 2 00 3
3. Dr. H Mohamad Nur Yasin, SH, M.Ag
NIP. 19691024 199503 1 003


Ketua


Sekretaris


Penguji Utama

Malang, 13 Juli 2017



Dr. H. Roibin, M.HI

NIP. 196812181999031002

MOTTO

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

“Dan belanjakanlah (harta bendamu) di jalan Allah, dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam kebinasaan, dan berbuat baiklah, karena sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik”

(QS. al-Baqoroh : 195)



KATA PENGANTAR

Alhamd li Allâhi Rabb al-Âlamîn, lâ Hawl walâ Quwwat illâ bi Allâh al-‘Âliyy al-‘Âdhîm, dengan hanya rahmat-Mu serta hidayah-Nya penulisan skripsi yang berjudul **“Implementasi Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Di Pt Jatinom Indah Agri Blitar (Tinjauan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Masalahah mursalah)”** dapat diselesaikan dengan baik. Shalawat dan salam kita haturkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah mengajarkan kita dari alam kegelapan menuju alam terang benderang yakni dengan agama Islam. Semoga kita tergolong orang-orang yang beriman dan mendapatkan syafaat dari beliau di hari akhir kelak. Amin.

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

1. Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo, M.Si, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Roibin, M.HI, selaku Dekan Fakultas Syari’ah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. H. Mohamad Nur Yasin, S.H., M.Ag, selaku Ketua Jurusan Hukum Bisnis Syari’ah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dewan Penguji skripsi yang telah memberikan kritik yang membangun serta arahan dalam menyempurnakan kekurangan yang ada dalam penelitian penulis.
5. Ibu Khoirul Hidayah, S.H., M.H, selaku dosen pembimbing penulis. *Syukr katsîr* penulis haturkan atas waktu yang telah beliau limpahkan untuk bimbingan, arahan, serta motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Dr. Fakhruddin, M.HI, selaku dosen wali penulis selama menempuh kuliah di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik

Ibrahim Malang. Terima kasih penulis haturkan kepada beliau yang telah memberikan bimbingan, saran, serta motivasi selama menempuh perkuliahan.

7. Orang tua saya Mujayyin dan Zubaidah, yang selalu meluangkan waktunya untuk terus memotivasi penulis agar segera menyelesaikan skripsi ini dan doa serta dukungan materil yang tidak pernah henti.
8. Saudara penulis, M Uzzar Mujayana dan Dinda Aminatus Sholihah yang selalu setia menjadi tempat bercerita dan bertukar pikiran dan cerita serta yang selalu memberi motivasi kepada penulis.
9. Yahya ja'far, M.A dan Hj. Syafiyah Fattah, sebagai pengasuh Pondok Pesantren Putri Al-Hikmah Al-fathimiyyah. Yang selalu memberikan motivasi mengabdikan, sabar, berbuat baik dan berkhushudzon dengan Allah.
10. Segenap Dosen Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah menyampaikan pengajaran, mendidik, membimbing, serta mengamalkan ilmunya dengan ikhlas. Semoga Allah swt memberikan pahala-Nya yang sepadan kepada beliau semua. Dan segenap pengajar penulis baik saat penulis berada di Pondok Pesantren dan Madrasah yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
11. Staf serta Karyawan Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, penulis ucapkan terima kasih atas partisipasinya dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Segenap teman-teman se Jurusan dan Pondok Pesantren Putri Al-Hikmah Al-Fathimiyyah yang telah rela berbagi waktu, ilmu dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini, khususnya teman-teman kamarku yang dengan sabar selalu menemani saat sedih senang gundah, mendengarkan keluh kesah dan memberikan motivasi untuk penulis, dan juga segenap pengurus Pondok Pesantren Putri Al-Hikmah Al-Fathimiyyah yang telah berjuang bersama dan mengabdikan, pengurus TPQ MADIN Al-Hikmah dan Adik-adik santri TPQ MADIN Al-Hikmah yang selalu menghibur penulis.

13. Seluruh teman-teman penulis Hukum Bisnis Syari'ah angkatan 2013 yang telah memberikan banyak kenangan, pengalaman, motivasi penulis selama menempuh kuliah. Dan Seluruh teman-teman penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

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

Malang, 13 Juli 2017

Penulis

Dita Fitri Kurnia Sari

NIM. 13220050

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Umum

Transliterasi ialah pemindahalihan 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. Penulisan 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 berstandar internasional, nasional maupun ketentuan yang khusus digunakan penerbit tertentu. Transliterasi yang digunakan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) 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 Transliteration*), INIS Fellow 1992.

B. Konsonan

| | |
|------------------------|-------------------------------|
| ا = Tidak dilambangkan | ض = dl |
| ب = b | ط = th |
| ت = t | ظ = dh |
| ث = ts | ع = ‘(koma menghadap ke atas) |
| ج = j | غ = gh |

| | |
|--------|-------|
| ح = h | ف = f |
| خ = kh | ق = q |
| د = d | ك = k |
| ذ = dz | ل = l |
| ر = r | م = m |
| ز = z | ن = n |
| س = s | و = w |
| ش = sy | ه = h |
| ص = sh | ي = y |

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

C. Vokal, Panjang dan Diftong

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

Vokal (a) panjang = â misalnya قال menjadi qâla

Vokal (i) panjang = î misalnya قيل menjadi qîla

Vokal (u) panjang = û misalnya دُونِ menjadi dūna

Khusus untuk bacaan ya' nisbat, maka tidak boleh digantikan 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) = وُ misalnya قَوْلِ menjadi qawla

Diftong (ay) = يِ misalnya خَيْرِ menjadi khayrun

D. Ta' marbûthah (ة)

Ta' marbûthah ditransliterasikan dengan “t” jika berada di tengah kalimat, tetapi apabila ta' marbûthah tersebut berada di akhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan “h” misalnya الرسالة للمدرسة menjadi *al-risalat li al-mudarrisah*, atau apabila berada di tengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan *mudlaf* dan *mudlaf ilayh*, maka ditransliterasikan dengan menggunakan t yang disambungkan dengan kalimat berikutnya, misalnya في رحمة الله menjadi *fi rahmatillâh*.

E. Kata Sandang dan Lafdh al-Jalâlah

Kata sandang berupa “al” (ال) ditulis dengan huruf kecil, kecuali terletak di awal kalimat, sedangkan “al” dalam lafadh jalâlah 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' Allâh kâna wa mâ lam yasya' lam yakun.*
4. *Billâh 'azza wa jalla.*

F. Nama dan Kata Arab Terindonesiakan

Pada prinsipnya setiap kata yang berasal dari bahasa Arab harus ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Apabila kata tersebut merupakan nama Arab dari orang Indonesia atau bahasa Arab yang sudah terindonesiakan, tidak perlu ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Perhatikan contoh berikut:

“ ...Abdurrahman Wahid, mantan Presiden RI keempat, dan Amin Rais, mantan Ketua MPR pada masa yang sama, telah melakukan kesepakatan untuk menghapuskan nepotisme, kolusi dan korupsi dari muka bumi Indonesia, dengan salah satu caranya melalui pengintensifan salat di berbagai 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 sekalipun berasal dari bahasa Arab, namun ia berupa nama dan orang Indonesia dan terindonesiakan, untuk itu tidak ditulis dengan cara “Abd al-Rahmân Wahîd,” “Amîn Raîs,” dan bukan ditulis dengan “shalât.”

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| HALAMAN SAMPUL | |
| HALAMAN JUDUL | i |
| PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iv |
| HALAMAN MOTTO | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| PEDOMAN TRANSLITERASI | ix |
| DAFTAR ISI | xiii |
| ABSTRAK | xv |
| ABSTACK | xvi |
| مستخلص البحث | xvii |
| BAB I : PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 4 |
| C. Tujuan Penelitian | 4 |
| D. Manfaat Penelitian | 5 |
| E. Sistematika Penulisan | 6 |
| BAB II : TINJAUAN PUSTAKA | 8 |
| A. Penelitian Terdahulu | 8 |
| B. Kerangka Teori | 14 |
| 1. Tinjauan Umum Terhadap Hukum Ketenagakerjaan | 14 |
| a. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan | 14 |

| | |
|---|------------|
| b. Tujuan Dan Asas Hukum Ketenagakerjaan..... | 17 |
| c. Konsep Perjanjian Kerja | 22 |
| d. Hak Dan Kewajiban Pekerja Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan..... | 35 |
| 2. Tinjauan Hukum Terhadap Kesehatan Dan Keselamatan Kerja | 40 |
| 3. Tinjauan Terhadap Masalah Mursalah | 65 |
| BAB III : METODE PENELITIAN..... | 71 |
| A. Jenis penelitian | 71 |
| B. Pendekatan penelitian..... | 72 |
| C. Lokasi penelitian | 72 |
| D. Sumber data..... | 73 |
| E. Metode pengumpulan data | 74 |
| F. Metode pengelolaan data..... | 75 |
| BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 76 |
| A. Hasil penelitian..... | 76 |
| 1. Profil perusahaan..... | 76 |
| 2. Kondisi objektif PT Jatinom Indah Agri | 83 |
| B. Pembahasan..... | 88 |
| 1. Implementasi perlindungan keselamatan kerja bagi pekerja di PT Jatinom Indah Agri Blitar..... | 88 |
| 2. Hambatan-hambatan yang dihadapi oleh perusahaan dalam penerapan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja yang ada di PT Jatinom Indah Agri Blitar | 98 |
| 3. Penerapan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja bagi pekerja pada PT Jatinom Indah Agri Blitar menurut <i>masalah mursalah</i> ... | 101 |
| BAB V : PENUTUP | 104 |
| A. Kesimpulan | 104 |
| B. Saran..... | 105 |
| DAFTAR PUSTAKA | 107 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | |

ABSTRAK

Dita Fitri Kurniasari, 13220050, *Implementasi Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Di PT Jatinom Indah Agri Blitar (Tinjauan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Masalah Mursalah)*, Skripsi, Jurusan Hukum Bisnis Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing: Khoirul Hidayah, S.H.,M.H

Kata kunci: keselamatan dan kesehatan kerja (K3), pekerja, *masalah mursalah*

Di Indonesia keselamatan dan kesehatan kerja telah memiliki landasan hukum yang kuat dan wajib dilaksanakan semua pihak. Hal ini bertujuan untuk memberikan perlindungan dan rasa aman dalam semua pihak. Namun sampai saat ini masih banyak terjadi kecelakaan dan kesehatan kerja (K3) di tempat kerja, ini di karenakan kurang optimalnya perusahaan dalam menyelenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. PT Jatinom Indah Agri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pementan pakan ternak yang menggunakan mesin-mesin besar dan bahan kimia yang dapat membahayakan pekerja. Selain itu, K3 merupakan hak yang harus diperoleh pekerja yang tercantum dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi perlindungan dan hambatan-hambatan K3 bagi pekerja di PT Jatinom Indah Agri Blitar dan mengetahui penerapan perlindungan K3 pada PT Jatinom Indah Agri Blitar menurut *masalah mursalah*.

Penelitian ini mendiskusikan tentang bagaimana pelaksanaan perlindungan K3 bagi pekerja di PT Jatinom Indah Agri ditinjau dari Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan perspektif Masalah Mursalah. Penelitian ini tergolong pada penelitian hukum empiris. Data yang dikumpulkan melalui teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Kemudian data-data yang diperoleh diolah dan dianalisis dengan menggunakan analisis perspektif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PT Jatinom Indah Agri dalam pelaksanaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja cukup optimal. Meski telah melakukan upaya perlindungan dengan menyediakan alat pelindung diri, melakukan pengawasan dan memberikan penanggung jawab di tiap-tiap lokasi kerja. Kenyataannya masih banyak pekerja yang enggan memakai alat pelindung diri dan penanggung jawab lokasi yang sudah bosan untuk selalu mengingatkan sehingga tetap terjadi kecelakaan kerja. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja dalam *masalah mursalah* sangat dianjurkan karena merupakan bentuk dari menjaga jiwa atau diri dari kerusakan (kecelakaan kerja). Selain itu perlindungan tersebut sangatlah penting bagi pekerja karena mengakibatkan suatu kemaslahatan baginya. Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja ini termasuk dalam *masalah dharuriyat* karena termasuk dalam pokok hal yang perlu diperhatikan dalam suatu pekerjaan bagi pekerjanya. Dan termasuk dalam menjaga atau memelihara jiwa atau nyawa pekerja karena penerapan ini jika terjadi kelalaian akan membahayakan jiwa atau nyawa seorang pekerja.

ABSTRACT

Dita Fitri Kurniasari, 13220050, *Implementation of Protection of Occupational Safety and Health For Workers In PT Jatinom Indah Agri Blitar (Review of Act No. 13 of 2003 on Labor And Maslahah Mursalah)*, Thesis, Department of Sharia Business Law, Faculty of Sharia, State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang. Supervisor : Khoirul Hidayah, SH, MH

Keywords: Occupational Safety and Health, Workers, *Maslahah Mursalah*

Welfare has become one of human rights that must be protected by the government and appreciated by other members of the community. In Indonesia, safety and health have already had a strong legal basis and have obliged to be implemented by all parties. This aims provide protection and security to all parties. Based on the issues, it encouraged the author's interest to examine the actual phenomenon occurred related to the implementation of occupational safety and health protection for workers. This study is aimed to determine the implementation of occupational safety and health protection for workers at PT Jatinom Indah Agri Blitar and to know the implementation of protection of health and safety at PT Jatinom Indah Agri Blitar according to *maslahah mursalah*.

This study discussed about how the implementation of occupational safety and health protection for workers in PT Jatinom Indah Agri was happened based on Act No. 13 of 2003 on Employment and from the perspective of *Maslahah Mursalah*. This research belonged to empirical law research. Data was collected through techniques of interview, observation and documentation. Then, the obtained data was processed and analyzed by using prescriptive analysis.

The results of this study indicated that PT Jatinom Indah Agri in the implementation of safety and health protection was enough maximal. Although it had done the efforts of protection by providing personal protective equipment, had conducted supervision and had provided responsibility in each work site. In fact, there were still many workers who reluctant to use the personal protective equipment and the site worker in charge were bored to remind them so that the work accidents still happened. Occupational safety and health protection in *maslahah mursalah* was highly recommended because there was the form of keeping the soul or self from damage (accident). In addition, the protection was very important for the worker because it had a benefit for them. The implementation of health and safety for workers was included in *maslahat dharuriyat* because it was included in the basic things to consider in an occupation of workers. It also was included in conserving or maintaining the soul or the life of the worker because of the implementation if there was negligence it would harm the soul or life of a worker.

مستخلص البحث

ديتا فطري كرنياساري، ١٣٢٢٠٠٥٠، تطبيق رعاية السلامة والصحة العمل باليتار (نظرة قانون نمرة ١٣ PT. Jatinom Indah Agri للعامل في سنة ٢٠٠٣ على عمالة و مصلحة مرسله)، بحث الجامعي، قسم حكم تجارة الشريعة، كلية الشريعة، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. المشرف: الأستاذ خير الهداية الماجستير.

الكلمة الأساسية: سلامة وصحة العمل، عامل، مصلحة مرسله.

في بلد أندونيسيا، قد امتلك سلامة و صحة العمل اساسية الحكم قوة ويجب أن يؤدي كل الناس. أهداف هذا ليعطي الرعاية و السلامة لكل الناس. اكن حتى الآن كثير من حادث و صحة العمل في معمل لأنه نقص من الأمتل الشركة في هي شركة التي PT Jatinom Indah Agri محاولة سلامة و صحة العمل. متحركة في إطار صناعة علف الماشية التي تستعمل محركات والمواد الكيميائية التي تضرر عاملا. إلا ذلك سلامة وصحة العمل هو الذي يتواجد العامل الذي في نظرة قانون نمرة ١٣ سنة ٢٠٠٣ على عمالة. أهداف هذا البحث لتعريف تطبيق و PT Jatinom Indah Agri رعاية السلامة والصحة العمل للعامل في PT Jatinom تعريف تعريف تطبيق رعاية السلامة والصحة العمل للعامل في عند مصلحة مرسله. PT Jatinom Indah Agri.

هذا البحث يباحث كيف تطبيق رعاية السلامة والصحة العمل للعامل في من نظرة قانون نمرة ١٣ سنة ٢٠٠٣ على عاملة PT Jatinom Indah Agri ومنظور مصلحة مرسله. تتعلق هذا البحث من البحث الحكم التجريبي. بيانات تجتمع من مقابلة، مراقبة، والوثائق. ثم بيانات التي تحصل إعادة تصنيعها وتحليلها بتحليل المنظور.

في تطبيق رعاية PT Jatinom Indah Agri نتائج هذا البحث أن السلامة والصحة العمل نقص القصوى. ولو كان يسعى رعاية باستعدّ آلة الراعي، يعمل إشراف ويعطي مسؤول في كل مكان العمل. حقيقة كثير من عامل الذي لا يلبس آلة الراعي ومسؤول مكان الذي قد ملّ لزيادة تحسين حتي لم يسبق حادث العمل. رعاية السلامة والصحة العمل في مصلحة مرسله مستحب جدًا لأنه من حفظ النفس من الفساد (حادث العمل). آخر الثاني، تلك الراعية مهمة جدًا للعامل لأنه يسبب مصلحة له. تطبيق السلامة والصحة العمل للعامل من مصلحة ضرورية لأنه من تأسيس منظور في العمل للعامله. ومن حفظ النفس و الروح العامل لأن إذا إهمال هذا التطبيق فيضرّ النفس والروح العمل.



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada prinsipnya setiap manusia memiliki kewajiban untuk menjaga dirinya dari berbagai hal yang menimbulkan kebinasaan atau kecelakaan, ini sesuai dengan ayat Al-Qur'an surah al-Baqarah ayat 195, yang berbunyi:

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

“Dan belanjakanlah (harta bendamu) di jalan Allah, dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam kebinasaan, dan berbuat baiklah, karena sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik”¹

Dengan adanya ayat tersebut sudah sepantasnya bahwa setiap manusia haruslah menjaga dirinya agar terhindar dari kecekaan dan kebinasaan di berbagai tempat salah satunya yaitu di tempat kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja merupakan salah satu aspek penting yang perlu mendapatkan perhatian serius, karena perlindungan ini dimaksudkan untuk menjaga agar tenaga kerja lebih dimanusiakan dan juga untuk mencegah kemungkinan-kemungkinan adanya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Sehingga mereka mendapatkan kesempatan untuk melakukan berbagai tugas dan kewajiban sosialnya, dapat mengembangkan potensi dirinya untuk meningkatkan kualitas hidup dan karenanya dapat hidup yang layak.

Apabila hal tersebut diabaikan maka kecekaan yang dialami oleh para pekerja akan berakibat pada turunnya kualitas kerja yang di lakukan oleh para pekerja itu sendiri, sehingga segala bentuk kegiatan yang dilakukan akan mengalami gangguan seperti tenaga kerja yang diperlukan menjadi berkurang.

Sedangkan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu

¹ Al-Qur'an surah al-Baqoroh ayat 195.

melaksanakan pekerjaannya baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk mengetahui kebutuhan masyarakat.

Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja secara keilmuan adalah suatu ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Adapun di Negara kita, Undang-undang Dasar 1945 yang menunjukkan bahwa setiap warga Negara Republik Indonesia berhak mendapatkan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Dan pekerjaan baru memenuhi kelayakan bagi kemanusiaan apabila keselamatan tenaga kerja dalam menjalankan pekerjaan terjamin, ini sesuai dengan UUD1945 pasal 27.

Kesehatan kerja meliputi pelaksanaan kesehatan, peralatan, dan pemeliharaan kesehatan. Kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Perlindungan tenaga kerja meliputi aspek-aspek yang cukup luas yaitu perlindungan keselamatan, kesehatan, pemeliharaan moral tenaga kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.

Demikian pula dengan keselamatan dan kesehatan kerja di “PT Jatinom Indah Agri” di Blitar. Mengetahui sasaran sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja serta melakukan audit kesehatan dan keselamatan kerja merupakan cara penanganan kondisi kesehatan dan

keselamatan kerja pada para pekerja. PT Jatinom Indah Agri bergerak dibidang peternakan mulai dari ternak ayam petelur dan pedaging, pakan ternak, obat dan juga rumah potong ayam (RPA), distributor Nestle dan lain sebagainya. Di PT Jatinom Indah Agri juga menggunakan alat-alat berat dan bahan kimia dalam bekerjanya, ini beresiko untuk terjadi kecelakaan kerja dan juga beresiko bagi kesehatan kerja bagi pekerja terlebih kepada pekerja yang berinteraksi langsung dengan bahan kimia dalam membuat obat dan pakan ternak dan lain sebagainya.

PT Jatinom Indah Agri itu tidak hanya terletak dalam satu tempat tetapi di beberapa daerah di Blitar, Malang dan Kediri. Pernah terjadi kecelakaan seorang karyawan gudang di Blitar yang pada saat bekerja, beliau kejatuhan beberapa sak tumpukan pakan sehingga orang tersebut mengalami patah tulang dan luka-luka. Dan berdasarkan permasalahan di atas mendorong penulis tertarik untuk meneliti mengenai fenomena yang sebenarnya terjadi berkenaan dengan pelaksanaan perlindungan, peralatan yang di gunakan, pemeliharaan kesehatan, dan juga faktor penghambat dalam pelaksanaan kesehatan dan keselamatan para tenaga kerja.

Selain itu penulis juga mengaitkannya dengan hukum islam yaitu *masalah mursalah* dalam penelitiannya dikarenakan mayoritas dari pekerja yang bekerja disana adalah orang islam. Sehingga mereka tahu kaitanya hukum islam dengan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana implementasi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja di PT Jatinom Indah Agri Blitar ?
2. Hambatan – hambatan apakah yang dihadapi oleh perusahaan dalam penerapan Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja yang ada di PT Jatinom Indah Agri Blitar ?
3. Bagaimana penerapan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja pada PT Jatinom Indah Agri Blitar menurut *masalah mursalah* ?

C. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan adanya permasalahan tersebut maka tentunya ada beberapa tujuan yang ingin di capai yaitu:

1. Mengetahui implementasi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja di PT Jatinom Indah Agri Blitar.
2. Mengetahui hambatan – hambatan yang dihadapi oleh perusahaan dalam penerapan Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja yang ada di PT Jatinom Indah Agri Blitar.
3. Mengetahui penerpan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja pada PT Jatinom Indah Agri Blitar menurut *masalah mursalah*.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan gambaran yang nyata serta manfaat, baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wacana keilmuan tentang keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja yang ada PT Jatinom Indah Agri Blitar.
- b. Dapat digunakan sebagai landasan bagi peneliti selanjutnya di masa yang akan datang.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kesadaran hukum terutama pada bidang kesehatan dan keselamatan kerja agar lebih memperhatikan lagi bagaimana fungsi dan tujuan diaturnya ketentuan tersebut, tentunya untuk kepentingan dan kemashalatan besama. Serta peneliti berharap dengan adanya karya tulis ini kita sebagai mahasiswa, perusahaan dan juga tentunya masyarakat lebih memperhatikan lagi tentang keselamatan dan kesehatan kerja dalam menjalankan pekerjaannya.

E. Sistematika Penulisan

Agar penelitian ini dapat tersusun dengan teratur dan berurutan sesuai apa yang hendak dituju dan dimaksud dengan penelitian. Maka peneliti menyajikan sistematika pembahasan sebagai gambaran umum laporan penelitian nantinya. Pertama adalah bagian formalitas yang meliputi halaman sampul, halaman judul, kata pengantar dan daftar isi. Selanjutnya hasil penelitian ini ditulis dengan menggunakan 5 (lima) bab, dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Bab ini memaparkan beberapa permasalahan yang melatar belakangi serta urgensi dilakukannya penelitian. Disamping itu juga menjelaskan rumusan masalah yang merupakan suatu rangkaian permasalahan yang diteliti. Dengan demikian tujuan dan manfaat penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi penambahan ilmu, dan sistematika yang digunakan dalam penelitian.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Bab ini menerangkan tentang Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja yang dilakukan oleh para penelitian terdahulu, dan selanjutnya menerangkan tentang landasan teori yang digunakan peneliti yang mempunyai kaitanya dengan permasalahan guna menganalisa setiap permasalahan yang dibahas peneliti.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini menguraikan mengenai metode penelitian yang digunakan dalam penelitian, yaitu menguraikan jenis penelitian yang digunakan peneliti, metode pengumpulan data yaitu bagaimana cara peneliti mengumpulkan berbagai informasi yang dibutuhkan. Selanjutnya di bab ini juga memaparkan pendekatan penelitian dan analisis data yang dilakukan mengenai Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja di PT Jatinom Indah Agri.

BAB IV : Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Bab ini merupakan bagian inti dari penelitian yaitu menguraikan analisis tentang Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi

Pekerja yang ada di PT Jatinom Indah Agri dan juga sesuaikan antara peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia dengan yang ada di lapangan. Dalam bab ini juga memaparkan profil perusahaan dan struktur organisasi dalam PT Jatinom Indah Agri Blitar.

BAB V : Penutup

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran sebagai jawaban dari permasalahan yang dikemukakan dan beberapa saran.





BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini sangat penting sekali guna menemukan titik perbedaan maupun titik persamaan dengan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya. Selain itu, penelitian terdahulu juga berguna sekali sebagai sebuah perbandingan sekaligus landasan dalam penelitian.

1. Penelitian oleh Nur Rofiah

Penelitian terdahulu yang peneliti ambil adalah penelitian yang berjudul: *“Implementasi Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan*

Kerja (K3) Bagi Pekerja Proyek Kontruksi Di CV Mupakat Jaya Teknik (Tinjauan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Dan Masalah Mursalah)” oleh Nur Rofiah, mahasiswa Hukum Bisnis Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dalam skripsi Nur Rofiah ini membahas tentang upaya pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dan sudahkah perusahaan menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3). Jenis penelitian yang digunakan adalah yuridis empiris, Pendekatan penelitian yang digunakan adalah menggunakan pendekatan yuridis sosiologis dan metode pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif.²

Adapun hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa pelaksanaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang ada di CV Mupakat Jaya Teknik belum sepenuhnya mematuhi peraturan yang sudah tercantum dalam perundang-undangan dan pelaksanaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja meski tidak ada nash yang menyebutkan hukumnya serta tidak ada dalil yang mengakuinya maupun menolaknya, sehingga *masalah mursalah* boleh dijadikan sebagai penetapan hukum yang di perbolehkan.

Setelah peneliti membaca penelitian yang dilakukan oleh Nur Rofiah, persamaan dengan penelitian yang peneliti teliti adalah terletak

² Nur Rofiah, *Implementasi Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Bagi Pekerja Proyek Kontruksi Di CV Mupakat Jaya Teknik (Tinjauan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Dan Masalah Mursalah)*, <http://etheses.uinmalang.ac.id/3900/1/12220040.pdf>, diakses tanggal 09 juni 2017 pada jam 08:22

pada sama-sama menyangkut kesehatan dan keselamatan kerja bagi pekerja dan masalah mursalahnya, akan tetapi kesehatan dan keselamatan kerja dalam penelitian Nur Rofiah ini menitik beratkan pada penerapan mengenai sistem management keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) sedangkan untuk masalahnya Nur Rofiah menggunakan qoidah yang ada.

Sedangkan penelitian yang diteliti oleh peneliti sendiri itu menitik beratkan kepada alat perlindungan yang dipakai pekerja yang pekerjaannya dilakukan disebuah pabrik di daratan, pemeliharaan dan pengecekan mesin berat yang digunakan dan pemeliharaan kesehatan yang tidak dilakukan oleh perusahaan sendiri melaikan di ikutkan oleh program JAMSOSTEK atau BPJS, dan juga *masalah mursalahnya* menggunakan *kulliyatul khoms*.

2. Penelitian oleh Ana Salmah

Peneliti juga mengambil penelitian terdahulu dari skripsi yang berjudul: “*Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dalam Proses Produksi Pada PT Aneka Adhilogam Karya Klaten*”, oleh Ana Salmah, mahasiswi Ilmu Hukum, Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Adapun penelitian ini membahas tentang bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan terhadap tenaga kerja dan hambatan apa yang dihadapi dalam memberikan perlindungan hukum tersebut. Jenis penelitian yang telah digunakan adalah penelitian lapangan, metode yang digunakan adalah metode kualitatif dan Teknik

pengumpulan data yang digunakan adalah dengan wawancara dan observasi langsung sehingga mampu mengali lebih dalam masalah.³

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa dalam pelaksanaan ini belum sepenuhnya dapat diterapkan karena masih terdapat banyak hambatan di dalamnya. Persamaan sama-sama mengenai perlindungan dan hambatan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja, sedangkan perbedaannya adalah dalam penelitian ini tidak menggunakan hukum islam (*masalah mursalah*), penelitian ini menggunakan metode kualitatif sedangkan penelitian peneliti menggunakan metode pendekatan yuridis sosiologis.

3. Penelitian oleh Henry Maradona.

Peneliti juga mengambil penelitian terdahulu yang berjudul:” *Tinjauan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Area Penambangan Dan Pengolahan Tambang Terbuka PT Atoz Nusantara Mining Kabupaten Pesisir Selatan Provinsi Sumatera Barat,*” oleh Henry Maradona, NIM 112060111, Program Studi Teknik Pertambangan Fakultas Teknologi Mineral, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta.

Tujuan dari penelitian oleh Henry adalah mengetahui resiko kecelakaan pada perusahaan dengan menghitung angka kekerapan kecelakaan dan tingkat keparahan kecelakaan, mengetahui hal-hal yang

³ Ana salmah, *Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dalam Proses Produksi Pada PT Aneka Adhilogam Karya Klaten*, <http://digilib.uin-suka.ac.id/13319/2/BAB%20I,%20V,%20DAFTAR%20PUSTAKA.pdf> diakses tanggal 24 Juli 2017 jam 20:48.

sering menyebabkan kecelakaan kerja dan menganalisis kesehatan dan mencegah penyakit yang timbul akibat bekerja. Jenis penelitian yang digunakan Henry adalah menggunakan metode penelitian survey di lokasi penambangan. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif.⁴

Setelah peneliti membaca penelitian yang diteliti oleh Henry Maradona, persamaan dengan penelitian yang diteliti oleh Henry Maradona adalah terletak pada sama-sama menyangkut tentang keselamatan dan kesehatan kerja, tempat yang sering terjadi kecelakaan kerja dan juga mengetahui penyebab terjadinya kecelakaan kerja. Adapun perbedaannya adalah penelitian Henry Maradona berfokus pada tingkat resiko kecelakaan kerja dengan menghitung angka kekerapan kecelakaan dan tingkat keparahan kecelakaan, sedangkan peneliti berfokus pada penerapan sistem kesehatan dan keselamatan kerja yang telah diatur oleh perundang-undangan dalam sebuah perusahaan.

Berikut dibawah ini tabel perbedaan dan persamaan antara beberapa penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu:

Tabel 1 : persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu

| Identitas Penelitian | Judul | Metode Penelitian | Perbedaan | Persamaan |
|-----------------------------|--|------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Nur Rofiah, mahasiswa Hukum | <i>Implementasi Perlindungan Keselamatan</i> | 1. Jenis penelitian yang digunakan | 1. penelitian ini menitik beratkan | Sama-sama menyangkut kesehatan |

⁴ Henry Maradona, *Tinjauan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Area Penambangan Dan Pengolahan Tambang Terbuka PT Atoz Nusantara Mining Kabupaten Pesisir Selatan Provinsi Sumatera Barat*, <http://repository.upnyk.ac.id/6571/1/SKRIPSI.pdf>, diakses pada tanggal 22 februari 2017 jam 09:10.

| | | | | |
|--|--|---|--|---|
| Bisnis Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang | <i>Dan Kesehatan Kerja (K3) Bagi Pekerja Proyek Kontruksi Di CV Mupakat Jaya Teknik (Tinjauan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Dan Masalah Mursalah)</i> | adalah yuridis empiris 2. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah menggunakan pendekatan yuridis sosiologis 3. metode pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif | pada penerapan mengenai sistem management keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) 2. masalahnya Nur Rofiah menggunakan qoidah yang ada | dan keselamatan kerja bagi pekerja dan mengkaitkan dengan hukum islam |
| Ana Salmah, mahasiswi Ilmu Hukum, Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta | <i>Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dalam Proses Produksi Pada PT Aneka Adhilogam Karya Klaten</i> | 1. Jenis penelitian yang telah digunakan adalah penelitian lapangan 2. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif 3. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan wawancara dan observasi langsung sehingga mampu mengali lebih dalam masalah | 1. penelitian ini tidak menggunakan hukum islam (<i>masalah mursalah</i>) 2. penelitian ini menggunakan metode kualitatif | Sama-sama menyangkut masalah keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja. |
| Henry Maradona, NIM 112060111, Program Studi | <i>Tinjauan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Area</i> | 1. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian | Penelitian ini berfokus pada tingkat resiko kecelakaan kerja dengan menghitung | Penelitian ini sama-sama menyangkut tentang keselamatan dan |

| | | | | |
|---|--|--|---|--|
| Teknik Pertambangan Fakultas Teknologi Mineral, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta . | <i>Penambangan Dan Pengolahan Tambang Terbuka PT Atoz Nusantara Mining Kabupaten Pesisir Selatan Provinsi Sumatera Barat</i> | survey 2. Analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif | angka kekerapan kecelakaan dan tingkat keparahan kecelakaan | kesehatan kerja, tempat yang sering terjadi kecelakaan kerja dan juga mengetahui penyebab terjadinya kecelakaan kerja |
|---|--|--|---|--|

Berdasarkan uraian mengenai perbedaan dan persamaan pada beberapa penelitian terdahulu di atas dengan penelitian ini, dapat dikatakan bahwa penelitian yang dilakukan oleh penulis tentang “ Implementasi Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Di PT Jatinom Indah Agri Blitar (Tinjauan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Masalah Mursalah)” belum pernah diteliti sebelumnya dan dikarenakan adanya permasalahan-permasalahan yang perlu dikaji oleh penulis dalam meninjau dan menganalisis objek penelitian tersebut, sehingga penelitian ini dianggap perlu untuk dilakukan.

B. Kerangka Teori

1. Tinjauan Umum Terhadap Hukum Ketenagakerjaan

a. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Pengertian Hukum Ketenagakerjaan perkembangan hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia sejak zaman sebelum kemerdekaan sampai saat ini, telah terjadi pergeseran istilah yang

disebabkan oleh berbagai alasan baik yang bersifat sosiologis maupun yuridis.

Sampai saat ini belum ada kesatuan pendapat mengenai pengertian mengenai hukum ketenagakerjaan. Akan tetapi secara umum dapat dirumuskan, bahwa hukum ketenagakerjaan itu adalah sekumpulan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja atau organisasi pekerja dengan majikan atau pengusaha atau organisasi majikan dan pemerintah, termasuk didalamnya adalah proses-proses dan keputusan-keputusan yang dikeluarkan untuk merealisasikan hubungan tersebut menjadi kenyataan. Dari rumusan tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan, bahwa hukum ketenagakerjaan itu adalah suatu himpunan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja, majikan atau pengusaha, organisasi pekerja, organisasi pengusaha, dan pemerintah.⁵

Menurut Molenaar, bahwa Hukum Ketenagakerjaan adalah sebagian dari hukum yang berlaku pada pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha. Menurut Mr. G. Lavenbach, bahwa Hukum Ketenagakerjaan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan itu, dilakukan dibawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu. Menurut Mr. N.E.H. Van Esveld, bahwa Hukum Ketenagakerjaan adalah tidak hanya meliputi hubungan kerja dimana pekerjaan itu dibawah pimpinan, tetapi meliputi pula pekerjaan yang

⁵ Darwin Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Pekerja Untuk Mempertahankan hak-haknya)*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1994, h. 1

dilakukan oleh pekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggungjawab resiko sendiri. Menurut Mr. Mok, bahwa Hukum Ketenagakerjaan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dan dengan penghidupan yang layak langsung bergantung pada pekerjaan itu.⁶

Imam Suepomo memberikan pengertian bahwa hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan suatu kejadian pada saat seseorang bekerja pada orang lain secara formal dengan menerima upah tertentu. Dengan kata lain hukum perburuhan adalah seperangkat peraturan dan norma yang tertulis ataupun tidak tertulis yang menyangkut pola hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja atau buruh.⁷

Sedangkan menurut Halim, hukum perburuhan adalah peraturan-peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja yang harus diindahkan oleh semua pihak, baik pihak buruh atau pegawai maupun pihak majikan. Menurut Daliyo hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur hubungan kerja antara buruh dan majikan. Buruh bekerja pada dan dibawah majikan dengan mendapat upah sebagai balas jasanya.⁸

Dalam undang-undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 dinyatakan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah kumpulan peraturan

⁶ Sedjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 1987, h 2.

⁷ R. Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013, h. 45.

⁸ Eko Wahyudi Dan Wiwin Yulianingsih, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : Sinar Grafika, 2016, h 5.

tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelumnya, selama dan sesudah masa kerja.⁹

Dari beberapa pengertian diatas dapat penulis simpulkan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah suatu peraturan yang mengatur hubungan antara pengusaha dan pekerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis selama masa kerja, sesudah dan sebelumnya.

Sedangkan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tenaga Kerja adalah Tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaannya baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk mengetahui kebutuhan masyarakat.

b. Tujuan dan Asas Hukum Ketenagakerjaan

Tujuan hukum ketenagakerjaan adalah untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya yang membuat atau menciptakan peraturan-peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap para tenaga kerja sebagai pihak yang lemah.

Adapun tujuan hukum ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:¹⁰

1. Memberdayakan dan memdayagunakan pekerja secara optimal dan manusiawi

⁹ R Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013, h. 49.

¹⁰ R Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013, h. 70.

2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan
4. Meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya
5. Melaksanakan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya untuk mewujudkan masyarakat yang adil sejahtera baik materiil maupun spirituil.

Sedangkan menurut Manulang, tujuan hukum ketenagakerjaan ialah:

1. Untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan
2. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.

Butir satu lebih menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan harus menjagaketertiban, keamanan dan keadilan bagi pihak-pihak yang terkait dalam proses produksi, untuk dapat mencapai ketenangan bekerja dan kelangsungan berusaha. Adapun butir dua dilatar belakanginya adanya pengalaman selama ini yang sering kali terjadi kesewewenang-wenangan pengusaha terhadap pekerja atau buruh. Untuk itu diperlukan suatu perlindungan hukum secara komprehensif dan konkriet dari pemerintah.¹¹

¹¹ Eko Wahyudi Dan Wiwin Yulianingsih, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : Sinar Grafika, 2016, h 7.

Dari perumusan tersebut diatas dapatlah diambil kesimpulan bahwa hukum ketenagakerjaan mempunyai unsur-unsur sebagai berikut serangkaian peraturan yang tertulis maupun yang tidak tertulis bahwa peraturan tersebut mengenai suatu kejadian dengan adanya orang yang bekerja pada orang lain (majikan) dan adanya balas jasa yang berupa upah.¹²

Sedangkan peranan hukum ketenagakerjaan adalah menyamakan keadilan sosial ekonomi tenaga kerja serta arah yang harus ditempuh dalam mengatur kebutuhan ekonomi tenaga kerja sesuai dengan cita-cita dan aspirasi bangsa Indonesia dengan arah gotong royong sebagai ciri khas kepribadian bangsa dan unsur pokok Pancasila.

Sedangkan menurut Undang-Undang Pasal 4 UU No. 13 tahun 2003 bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

¹² Halili Toha, Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara majikan Dan Buruh*, Cet I, Penerbit Bina Aksara: Jakarta, 1987, h. 1.

Pada pasal 3 UU No. 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil dan merata. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja atau buruh. Oleh karena itu, pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung. Jadi, asas hukum ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.¹³

Adapun asas penempatan tenaga kerja meliputi hal berikut:

1. Asas terbuka: pemberian informasi kepada tenaga kerja secara jelas meliputi jenis kerja, jam kerja dan upah.
2. Asas bebas: pencari kerja bebas memilih jenis pekerjaannya dan pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja yang diinginkan agar tidak ada unsur pemaksaan.
3. Asas objektif: pemberi kerja menawarkan pekerjaan yang cocok dengan pencari kerja sesuai dengan kemampuan dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan dengan harus

¹³ Eko Wahyudi Dan Wiwin Yulianingsih, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : Sinar Grafika, 2016, h 7.

memerhatikan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi.

4. Asas adil dan setara: penempatan tenaga kerja berdasarkan kemampuan, tidak berdasarkan ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan politik.

Dalam lokakarya hukum perikatan yang diselenggarakan oleh badan pembinaan hukum nasional (BPHN), departemen kehakiman RI pada tanggal 17-19 Desember 1985 telah berhasil dirumuskannya delapan asas hukum perikatan nasional. Kedelapan asas tersebut adalah sebagai berikut:¹⁴

1. Asas kepercayaan, yaitu setiap orang yang akan mengadakan perjanjian akan memenuhi setiap prestasi yang diadakan diantara mereka pada kemudian hari.
2. Asas persamaan hukum, subyek hukum yang mengadakan perjanjian mempunyai kedudukan, hak, kewajiban yang sama dalam hukum. Mereka tidak boleh dibedakan antara satu sama lainnya walaupun subjek hukum itu berbeda agama, ras dan warna kulit.
3. Asas keseimbangan, yaitu asas yang hendaki kedua belah pihak memenuhi dan melaksanakan perjanjian. Kreditur dapat menuntut prestasi jika diperlukan dan debitur memikul kewajiban pula untuk melaksanakan perjanjian itu dengan itikad baik.

¹⁴R Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013, h. 108.

4. Asas kepastian hukum, kepastian ini terungkap dari kekuatan mengikatnya perjanjian, yaitu sebagai undang-undang bagi yang membuatnya.
5. Asas moralitas, asas ini terikat dalam perikatan wajar yaitu perbuatan sukarela dari seseorang tidak dapat menuntut hak baginya untuk mengugat prestasi dari pihak debitur. Salah satu faktor yang memberikan motivasi padanya untuk melakukan perbuatan hukum itu adalah didasarkan pada kesusilaan (moral) sebagai panggilan hati nuraninya.
6. Asas kepatutan, berkaitan dengan ketentuan mengenai isi perjanjian yang diharuskan oleh kepatutan berdasarkan sifat perjanjiannya.
7. Asas kebiasaan, dipandang sebagai bagian dari perjanjian. Suatu perjanjian tidak hanya mengikat segala sesuatu yang secara tegas diatur, tetapi juga hal-hal yang menurut kebiasaan lazim diikuti.
8. Asas perlindungan, mengandung pengertian bahwa antara pekerja dan majikan harus dilindungi oleh hukum.

Asas-asas inilah yang menjadi dasar pijakan dari para pihak dalam menentukan dan membuat suatu kontrak atau perjanjian dalam kegiatan hukum sehari-hari. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa keseluruhan asas diatas merupakan hal penting dan mutlak harus diperhatikan bagi pembuat kontrak atau perjanjian sehingga tujuan akhir dari suatu kesepakatan dapat tercapai dan terlaksana sesuai dengan keinginan para pihak.

c. Konsep Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja ditaur dalam Bab IX Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003. Dalam Pasal Angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Kemudian dalam Pasal 1 Nomor 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 disebutkan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.¹⁵

Dalam KUH Perdata Pasal 1601 a BW, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu yaitu buruh mengikatkan dirinya untuk bekerja pada pihak lainnya yaitu majikan untuk selama waktu tertentu dengan menerima upah.¹⁶

Pembagian perjanjian menurut Pasal 1601 KUH Perdata adalah sebagai berikut:

1. Perjanjian untuk melakukan jasa tertentu, ialah suatu perjanjian dimana satu pihak menghendaki dari pihak lainnya agar dilakukan suatu perjanjian guna mencapai suatu tujuan, untuk itu salah satu pihak bersedia membayar honorarium atau upah. Contohnya hubungan antara pasien dan dokter, pengacara dan klien, notaris dan klien dll

¹⁵ F.X. Djumaldji S.H, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, 2006. h 7.

¹⁶ Sedjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 1987, h 64.

2. Perjanjian kerja ialah perjanjian antara seorang buruh dan seseorang majikan, perjanjian mana ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dientsverhouding*), dimana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain
3. Perjanjian pemborongan kerja ialah suatu perjanjian antara pihak yang satu dengan pihak yang lain, dimana pihak yang satu (yang memberongkan pekerjaan) menghendaki sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lain, atas pembayaran suatu uang tertentu sebagai harga pemborongan.¹⁷

Perjanjian kerja bisa dibuat dalam bentuk secara lisan maupun tertulis dan dengan ditandatangani oleh kedua belah pihak. Prinsip yang paling menonjol dalam perjanjian kerja adalah adanya keterikatan antara pekerja dengan pengusaha atau selainnya. Perjanjian kerja ini tidak dapat ditarik, dicabut atau diubah secara sepihak dari salah satunya karena perjanjian kerja ini mengikat kedua belah pihak dan hanya dapat diubah dengan persetujuan dari kedua belah tersebut juga, kecuali jika ada suatu sebab tertentu yang diatur oleh suatu perundang-undangan.

Penjelasan diatas sesuai dengan Pasal 55 Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 disebutkan perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.

¹⁷ Eko Wahyudi Dan Wiwin Yulianingsih, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : Sinar Grafika, 2016, h 12.

Berarti perjanjian kerja dapat ditarik kembali dan atau diubah asal dengan persetujuan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha.¹⁸

Perjanjian kerja juga tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang ada dan berlaku di Indonesia, tidak melanggar norma susila yang berlaku, ketertiban umum dan lain sebagainya. Apabila perjanjian tersebut melanggar atau bertentangan dengan peraturan, norma, juga ketertiban umum maka perjanjian tersebut dapat dinyatakan batal dan pekerja atau pengusaha dapat dituntut secara pidana dengan dakwaan membantu atau melakukan suatu kejahatan.

Perjanjian yang sah menurut hukum hendaknya dijalankan dengan baik oleh pihak pengusaha dalam rangka melaksanakan pekerjaannya. Para tenaga kerja secara bersama-sama dengan pengusaha mewujudkan barang atau produk atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Perjanjian yang dibuat hendaknya mencerminkan rasa keadilan. Untuk sahnya suatu perjanjian, menurut Pasal 1320 KUHPerdara ada 4 (empat) syarat - syarat sahnya perjanjian, yaitu:

- a. Adanya kesepakatan para pihak
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian
- c. Suatu hal tertentu
- d. Causa yang halal

Syarat pertama dan kedua berkaitan dengan subyek perjanjian dan kemudian sebagai syarat-syarat subyektif. Sedangkan syarat ketiga dan

¹⁸ F.X. Djumaldji S.H, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, 2006. h 12.

keempat berkaitan dengan obyek perjanjian kemudian disebut sebagai syarat obyektif.

Jika suatu perjanjian tidak terpenuhi syarat-syarat subyektifnya, maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan. Ini berarti bahwa selama tidak ada pembatalan dari salah satu pihak, maka perjanjian tersebut harus berlaku seperti halnya perjanjian yang tidak mempunyai cacat. Sedangkan apabila suatu perjanjian tidak terpenuhi syarat-syarat obyektifnya, maka perjanjian tersebut batal demi hukum, sehingga dengan demikian perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada sejak semula.

Sedangkan dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa Perjanjian Kerja dibuat atas dasar :

1. Kesepakatan kedua belah pihak

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikat dirinya, maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan suatu perjanjian kerja harus setuju atau sepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan, apa yang dikehendaki pihak yang satu maka dikehendaki pihak yang lain.

2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 Tahun, (Pasal 1 Angka 26 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003).

3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha yang akibat hukumnya melahirkan adanya hak dan kewajiban.

4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan.

Obyek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subyektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat subyektif karena menyangkut obyek perjanjian. Kalau syarat obyektif tidak dipenuhi maka perjanjian itu batal demi hukum artinya dari semula perjanjian itu dianggap tidak pernah ada.

Perjanjian kerja diatur dalam Buku III Bab 70 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1601-1603 Z, perjanjian kerja adalah: Suatu perjanjian yang menyatakan kesanggupan pihak I (buruh) untuk bekerja

pada pihak lainnya (majikan atau penguasa) dengan menerima upah dan kesanggupan pihak majikan untuk menerima buruh sebagai pekerja dengan memberi upah.¹⁹

Berdasarkan pada Pasal 1321 KUHPerdara, suatu kesepakatan dianggap sah apabila kesepakatan tersebut diberikan karena kekhilafan atau diperbolehkannya secara paksa atau karena penipuan. Sedangkan pada Pasal 1322 KUHPerdara, suatu kekhilafan akan mengakibatkan dapat dibatalkannya suatu perjanjian apabila kekhilafan itu mengenai hakekat barang yang menjadi obyek perjanjian serta orangnya.

Pada Pasal 1330 KUHPerdara menentukan mengenai orang-orang yang tidak cakap untuk mengadakan perjanjian, yaitu :

- a. Orang yang belum dewasa
- b. Orang yang ditaruh dibawah pengampuan
- c. Orang-orang perempuan yang bersuami
- d. Untuk semua yang dinyatakan tidak cakap menurut undang-undang

Dalam suatu perjanjian kerja tentunya memiliki suatu jenis-jenis perjanjian kerja, berdasarkan jangka waktunya perjanjian kerja dibagi menjadi 2 (dua) macam, yaitu :

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja ini diatur dalam Pasal 56 sampai 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Jika mengacu pada 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja waktu

¹⁹ Iman Supomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan (Perlindungan Buruh)*, Jakarta: Pradya Paramita, 2008. h. 1.

tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.²⁰

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dapat dibuat dengan berdasarkan pada jangka waktu tertentu dan berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu.²¹ Macam-macam pekerjaan tertentu yang dapat diperjanjikan dalam perjanjian kerja waktu tertentu adalah:²²

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya
- b. Pekerjaan yang diperkirakan dapat selesai dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun.
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman yaitu suatu pekerjaan yang tergantung pada cuaca atau kondisi tertentu.
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produksi baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam masa percobaan atau penajakan.²³

Poin a dan b itu dapat di perbarui sedangkan poin c dan d itu hanya dapat diperpanjang. Perjanjian kerja waktu tertentu itu paling lama dua tahun dan dapat diperpanjang satu kali untuk jangka paling lama satu tahun.

²⁰ Eko Wahyudi Dan Wiwin Yulianingsih, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : Sinar Grafika, 2016, h 14.

²¹ F.X. Djumaldji S.H, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, 2006. h 11.

²² Devi Rahayu, *Hukum Ketenagakerjaan Teori Dan Studi Kasus*, Yogyakarta: New Elmatara, 2011, H 83.

²³ Hal ini sesuai dengan yang dinyatakan dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Pasal 59.

Didalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No. 100/MEN/IV/2004 diatur lebih lanjut mengenai persyaratan PKWT atas empat jenis pekerjaan. Misalnya mengenai PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama tiga tahun diatur dalam Pasal 3 Keputusan Menteri tersebut sebagai berikut.²⁴

- a. PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.
- b. PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat a dibuat untuk paling lama tiga tahun.
- c. Dalam hal pekerjaan tertentu diperjanjikan dalam PKWT sebagaimana dimaksud ayat a dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.
- d. Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai.
- e. Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT.

²⁴ R Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013, h. 113.

- f. Pembaharuan sebagaimana dimaksud dalam ayat e dilakukan setelah melebihi masa tenggang 30 hari setelah berakhirnya perjanjian kerja.
- g. Selama tenggang waktu 30 hari sebagaimana dimaksud dalam ayat 6 tidak ada hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan pengusaha.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian Kerja ini tersurat pada Pasal 1603 q ayat (1) KUHPerdara, yang menyatakan bahwa lamanya hubungan kerja tidak ditentukan, baik dalam perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundang-undangan atau pula menurut kebiasaan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tertentu.

Dengan demikian maka pengertian perjanjian waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah suatu perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dan pengusaha dimana jangka waktu tidak ditentukan baik dalam perjanjian, Undang-Undang maupun kebiasaan, atau terjadi secara hukum karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan Undang-Undang yang berlaku.²⁵

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu terjadi karena hal-hal sebagai berikut:²⁶

²⁵ Eko Wahyudi Dan Wiwin Yulianingsih, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : Sinar Grafika, 2016, h 14.

²⁶ F.X. Djumaldji S.H, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, 2006. h 11.

- a. Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin
- b. Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifatnya atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.
- c. Perjanjian kerja waktu tertentu diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap
- d. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan pada jangka waktu tertentu diadakan untuk lebih dari dua tahun dan dapat diperpanjang waktunya lebih dari satu tahun
- e. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja tertentu, paling lama 7 hari sebelum Perjanjian kerja waktu tertentu tersebut berakhir tidak memberikan maksudnya secara tertulis kepada pekerja atau buruh yang bersangkutan
- f. Pembaruan Perjanjian kerja waktu tertentu di adakan tidak melebihi masa tenggang waktu 30 hari berakhirnya Perjanjian kerja waktu tertentu yang lama.

Pada umumnya didalam masyarakat, perjanjian kerja dibuat secara lisan. Kalaupun diadakan secara lisan isinya sangat singkat, misalnya memuat tentang besarnya upah dan macamnya pekerjaan. Perjanjian tertulis hak dan kewajiban pihak tenaga kerja dan

pengusaha. Dengan demikian memuat adanya peraturan yang memuat syarat-syarat kerja dan pengusaha.²⁷

PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 bulan. Selama masa percobaan, pengusaha wajib membayar upah pekerja dan upah tersebut tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku.

Menurut pasal 15 kepmenakertrans 100/2004, PKWT dapat berubah menjadi PKWTT, apabila:²⁸

- a. PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja
- b. Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam jenis pekerjaan yang dipersyaratkan, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
- c. Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan jangka waktu perpanjangan, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan.
- d. Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 hari setelah berakhirnya perpanjanagn PKWT dan tidak diperjanjikan lain, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT

²⁷ Iman Supomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan (Perlindungan Buruh)*, Jakarta: Pradya Paramita, 2008. h. 66.

²⁸ R Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013, h. 116.

- e. Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja dengan hubungan kerja PKWT sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b, c dan d, maka hak-hak pekerja dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT.

Demikian tadi penjelasan mengenai jenis-jenis perjanjian kerja yang berdasarkan jangka waktu dalam perjanjian kerja. Pada umumnya, suatu perjanjian akan berakhir bilamana tujuan perjanjian itu telah dicapai, dimana masing-masing pihak telah saling menunaikan prestasi yang diperlukan sebagaimana yang mereka kehendaki bersama-sama dalam perjanjian tersebut.

Ada beberapa cara yang dapat mengakibatkan berakhirnya atau putusnya hubungan kerja, yaitu:

- a. Putus demi hukum
- b. Diputuskan oleh pengusaha
- c. Diputuskan oleh pihak tenaga kerja
- d. Karena keputusan pengadilan.²⁹

Namun demikian, suatu perjanjian dapat juga berakhir karena hal-hal berikut ini:

- a. Lama waktu perjanjian yang ditentukan oleh para pihak telah terlewati;

²⁹ Sedjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 1987, h 70.

- b. Batas maksimal berlakunya suatu perjanjian ditentukan oleh undang-undang;
- c. Ditentukan di dalam perjanjian oleh para pihak atau oleh undang-undang, bahwa dengan suatu peristiwa tertentu, maka perjanjian akan berakhir;
- d. Dengan pernyataan penghentian oleh salah satu pihak (*opzegging*). Misalnya, perjanjian sewa-menyewa yang waktunya tidak ditentukan didalam perjanjian. Pernyataan penghentian ini harus dengan memperhatikan tenggang waktu pengakhiran menurut kebiasaan-kebiasaan setempat;
- e. Karena putusan hakim;
- f. Adanya kesepakatan para pihak (*herroeping*).

Berakhirnya perjanjian kerja menurut pasal 61 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu :

- a. Pekerja meninggal dunia
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian
- c. Adanya putusan pengadilan dan atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, atau
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja

bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.³⁰

Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya perusahaan yang disebabkan oleh penjualan, waris ataupun hibah. Apabila hal tersebut terjadi maka hak-hak pekerja atau buruh itu menjadi tanggungan dari pemilik atau penanggung jawab perusahaan yang baru.

d. Hak Dan Kewajiban Pekerja Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan

Kewajiban pengusaha adalah hak dari pekerja atau buruh, kewajiban pengusaha dalam keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja adalah :

1. Terhadap tenaga kerja yang baru bekerja, ia berkewajiban menunjukkan dan menjelaskan tentang:
 - a. Kondisi dan bahaya yang dapat timbul di tempat kerja.
 - b. Semua alat pengamanan dan pelindung yang diharuskan.
 - c. Cara dan sikap dalam melakukan pekerjaannya.
 - d. Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental tenaga kerja yang bersangkutan.
2. Terhadap tenaga kerja yang telah atau sedang dipekerjakan, ia berkewajiban :
 - a. Melakukan pembinaan dalam hal pencegahan kecelakaan, penanggulangan kebakaran, pemberian pertolongan pertama pada

³⁰Asri Wijayanti SH,MH, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika, 2015. h 51.

kecelakaan (P3K) dan peningkatan usaha keselamatan dan kesehatan kerja pada umumnya.

- b. Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental secara berkala.
- c. Menyediakan secara cuma-cuma semua alat perlindungan diri yang diwajibkan untuk tempat kerja yang bersangkutan bagi seluruh tenaga kerja
- d. Memasang gambar dan undang-undang keselamatan kerja serta bahan pembinaan lainnya ditempat kerja sesuai dengan petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja.
- e. Melaporkan setiap peristiwa kecelakaan termasuk peledakan, kebakaran dan penyakit akibat kerja yang terjadi ditempat kerja tersebut kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat.
- f. Membayar biaya pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja ke kantor pembendaharaan negara setempat setelah mendapat penetapan besarnya biaya oleh Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat.
- g. Menaati semua persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja baik diatur dalam peraturan perundang-undangan maupun yang ditetapkan oleh pegawai pengawas.³¹

Adapun kewajiban-kewajiban pokok pengusaha selain membayar upah adalah juga mengatur tempat kerja dan alat kerja, memberi hari

³¹ Eko Wahyudi Dan Wiwin Yulianingsih, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : Sinar Grafika, 2016, h 38.

istirahat dan hari libur resmi, memberi surat keterangan, serta bertindak sebagai pengusaha yang baik.³² Upah menurut Pasal 1 Angka 30 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah dilakukan.

Selain itu ada kewajiban bagi pengusaha untuk mengikutkan setiap pekerjanya dan keluarganya kepada BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) ketenagakerjaan sebagaimana mengikutkan mereka ke JAMSOSTEK (Jaminan Sosial Tenaga Kerja). Ketentuan ini diatur dalam Pasal 99 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 yang berbunyi setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Dalam pasal selanjutnya yaitu pasal 101 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 disana dijelaskan usaha apa yang dilakukan perusahaan dalam mensejahterakan pekerja atau buruh salah satunya adalah dengan membentuk koperasi dan usaha-usaha produktif di perusahaan.

Mengenai pemberian waktu istirahat dan hari libur resmi diatur dalam paragraf 4 bagian kesatu Bab X Undang-Undang No 13 Tahun 2003, disana diatur tentang waktu istirahat, cuti serta hari libur resmi. Selain itu pada paragraf 4 Pasal 80 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 mengatur tentang hak pekerja atau buruh tentang melaksanakan ibadah

³² F.X. Djumaldji S.H, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, 2006. h 26.

sesuai dengan yang diwajibkan oleh agamanya.³³ Dan mengenai mengatur tempat kerja dan alat kerja diatur dalam Pasal 86 Ayat 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja
2. Moral dan kesusilaan dan
3. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.³⁴

Hak pekerja atau buruh, diantara adalah:

1. Meminta kepada pemimpin atau pengurus perusahaan agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan diperusahaan yang bersangkutan.
2. Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan, bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat pelindung diri yang diwajibkan tidak terpenuhi, kecuali dalam toleransi khusus yang ditetapkan lain oleh pegawai pengawas.³⁵

Kewajiban pekerja atau buruh, diantaranya adalah:³⁶

1. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atas ahli keselamatan dan kesehatan kerja

³³ Isi dari Pasal 80 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 adalah pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja atau buruh untuk melaksanakan ibadah yang dianjurkan oleh agamanya.

³⁴ Lulu Husni, SH,Mhum, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta:Rajawali Pres 2006, h. 137.

³⁵ Eko Wahyudi Dan Wiwin Yulianingsih, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : Sinar Grafika, 2016, h 38.

³⁶ Sedjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 1987, h 86.

2. Memakai alat perlindungan diri yang diwajibkan
3. Memenuhi dan menaati persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja yang berlaku ditempat kerja yang bersangkutan.

Sedangkan dalam buku yang lain menjelaskan kewajiban pekerja atau buruh adalah:

1. Melakukan pekerjaannya, kewajiban untuk melakukan pekerjaan karena adanya perjanjian kerja. Pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja atau buruh adalah pekerjaan yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja. Mengenai ruang lingkup pekerjaan dapat diketahui dalam perjanjian kerja atau menurut kebiasaannya. Ruang lingkup pekerjaan sewaktu mulai melakukan pekerjaan sudah harus diketahui oleh pekerja atau buruh sehingga pengusaha tidak memperluas ruang lingkup pekerjaannya.
2. Menaati tata tertib perusahaan, tata tertib ini merupakan disiplin dalam rangka melaksanakan pekerjaan di perusahaan. Dahulu peraturan tata tertib perusahaan terpisah dari peraturan perusahaan. Sekarang menjadi satu dengan peraturan perusahaan, sesuai dengan Pasal 1 Angka 20 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Dengan demikian, kewajiban pekerja atau buruh adalah menaati peraturan perusahaan.

3. Bertindak sebagai pekeja atau buruh yang baik, kewajiban ini merupakan kewajiban timbal balik dari pengusaha yang wajib bertindak sebagai pengusaha yang baik. Dengan demikian pekerja atau buruh tersebut wajib melakukan kewajibannya dengan baik sesuai dengan yang tercantum dalam perjanjian kerja dan peraturan perusahaan.³⁷

2. Tinjauan Hukum Terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Sebelum membahas secara terperinci tentang kesehatan dan keselamatan kerja, kiranya perlu untuk menguraikan secara umum tentang keselamatan dan kesehatan kerja itu sendiri.

Ditinjau dari segi keilmuan, keselamatan dan kesehatan kerja dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja ditempat kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja (perusahaan). Tempat kerja adalah setiap tempat yang di dalamnya terdapat 3 unsur, yaitu:³⁸

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

³⁷ F.X. Djumaldji S.H, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, 2006. h 43.

³⁸ Sedjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 1987, h 84

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu spesialis tersendiri, karena di dalamnya dilandasi oleh peraturan perundang-undangan dan juga ilmu-ilmu tertentu. Sehingga dalam keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja itu harus dilakukan secara bersama-sama antara pemimpin atau pengurus suatu perusahaan dan seluruh tenaga kerja. Dalam pelaksanaan oleh pemimpin atau pengurus perusahaan tersebut dibantu oleh petugas keselamatan dan kesehatan kerja dari perusahaan yang bersangkutan. Petugas ini adalah karyawan yang mengetahui atau memiliki keahlian di bidang keselamatan dan kesehatan kerja dan telah ditunjuk oleh pemimpin atau pengurus perusahaan tersebut.

Sedangkan yang bertugas mengawasi atas ditaati atau tidaknya peraturan perundang-undangan di bidang keselamatan dan kesehatan kerja ini adalah :

- a) Pegawai pengawas keselamatan dan kesehatan kerja yaitu pegawai teknis berkeahlian khusus dari Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja.
- b) Ahli keselamatan dan keselamatan kerja yaitu tenaga teknis berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja.³⁹

Dan perlu diketahui tujuan dari kesehatan dan keselamatan kerja diantaranya adalah:⁴⁰

³⁹ Lulu Husni, SH,Mhum, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : Rajawali Pres 2006, h. 139.

⁴⁰ Sedjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 1987, h 86

- a) Agar tenaga kerja dan setiap orang yang lainnya yang berada ditempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat
- b) Agar sumber-sumber produksi dapat dipakai dan digunakan secara efisien
- c) Agar proses produksi dapat berjalan secara lancar tanpa hambatan apapun.

Kondisi tersebut dapat dicapai apabila kecelakaan kerja dapat dicegah dan di tanggulangi dengan baik, oleh karena itu usaha yang dilakukan dalam keselamatan dan kesehatan kerja tidak lain adalah untuk pencegahan dan penanggulangan kecelakaan ditempat kerja.

Kesehatan kerja didefinisikan sebagai segala aturan dan upaya yang bertujuan untuk melindungi pekerja atau buruh dari tindakan maupun kondisi yang dapat mengganggu kesehatan fisik, psikis dan kesusilaannya. Pendapat serupa dikemukakan oleh Imam Soepomo, bahwa kesehatan kerja adalah aturan-aturan dan usaha-usaha untuk melindungi pekerja atau buruh dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan atau dapat merugikan kesehatan dan kesusilaan dalam seseorang itu melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja.⁴¹

Dalam Pasal 86 Ayat (1) Huruf (a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang kesehatan kerja merupakan salah satu hak pekerja atau buruh untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintergrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

⁴¹ Aloysius Uwiyono,SH,MH Dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2014. H 79.

Upaya kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi pekerja atau buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi. Dengan demikian tujuan kesehatan kerja adalah :

1. Melindungi pekerja dari resiko kesehatan kerja.
2. Meningkatkan derajat kesehatan para pekerja atau buruh.
3. Agar pekerja atau buruh dan orang-orang disekitarnya terjamin kesehatannya.
4. Menjamin agar produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan berdaya guna.

Ruang lingkup bahasan dalam bidang kesehatan kerja meliputi pekerja atau buruh anak, pekerja atau buruh orang muda, pekerja atau buruh wanita, jam kerja dan waktu istirahat serta tempat dan kondisi kerja.⁴²

Dengan demikian pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁴³ Yang dimaksud dengan pekerja atau buruh anak adalah pekerja atau buruh yang usianya dibawah 18 tahun, sedangkan yang dimaksud dengan pekerja atau buruh orang muda adalah pekerja atau buruh yang berusia diatas 14 tahun dan masih dibawah 18 tahun.

⁴² Aloysius Uwiyono,SH,MH Dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2014. H 85.

⁴³ Pasal 1 Angka 3 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

ILO mengategorikan lebih lanjut usia orang muda kedalam tiga kelompok yaitu orang muda yang berusia dibawah 16 tahun, orang muda yang berusia 16 tahun tetapi belum mencapai 18 tahun, serta mereka yang berusia dibawah 18 tahun.⁴⁴

Peraturan pekerja anak masih menggunakan peraturan dari zaman Hindia Belanda, yaitu “*maatregelen ter beperking van de kinderarbeiden de nachtarbeid van de vrouwen*” (peraturan tentang pembatasan pekerjaan anak dan pekerjaan wanita pada malam hari). Menurut peraturan ini seorang anak dibawah umur 14 tahun tidak boleh melakukan pekerjaan antara pukul 8 sampai 5 pagi di dalam atau untuk suatu perusahaan. Pembatasan pekerjaan anak ini berlaku mutlak, selanjutnya “*maatregelen*”⁴⁵ menetapkan bahwa anak dibawah usia 12 tahun tidak boleh melakukan pekerjaan:

- a) Dipabrik, yaitu ruangan tertutup atau dipandang sebagai tertutup dimana untuk perusahaan digunakan alat kekuatan (*Kwachtwerktuig*)
- b) Di tempat kerja, yaitu ruangan tertutup dimana untuk perusahaan biasanya dilakukan pekerjaan tangan oleh sepuluh orang atau lebih/
- c) Membuat, memelihara, membetulkan atau membongkar bangunan dibawah tanah, pekerjaan galian, bangunan air, gedung dan jalan
- d) Diperusahaan kereta api dan trem

⁴⁴ Aloysius Uwiyono,SH,MH Dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2014. H 88.

⁴⁵ Ordonnantie 1925 Stb. No. 674 Jo. Stb 1949 No 8 yang kemudian disebut dengan *Maatregelen* adalah peraturan pertama tentang pembatasan pekerja anak dan pekerja wanita pada malam hari.

- e) Yang berkenaan dengan memuat, membongkar dan memindahkan barang, baik di dermaga, pelabuhan dan galangan maupun stasiun, tempat pemberhentian dan tempat pembongkaran, tempat penimbunan atau gudang, kecuali membawa dengan tangan.

Pembatasan pekerjaan ini tidak mutlak untuk semua jenis perusahaan, tetapi hanya untuk perusahaan tertentu yaitu perusahaan perindustrian.⁴⁶

Pada Pasal 69 Ayat 1 Undang Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dalam pasal ini menjelaskan pengecualian bagi anak berumur antara 13 tahun sampai dengan 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial. Sedangkan pada Ayat 2 pada pasal ini menjelaskan tentang pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagai mana yang dimaksud dalam ayat 1 harus memenuhi persyaratan:

- a) Izin tertulis dari orang tua atau wali
- b) Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali
- c) Waktu kerja maksimum 3 jam
- d) Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah
- e) Keselamatan dan kesehatan kerja
- f) Adanya hubungan kerja yang jelas
- g) Menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku

⁴⁶ Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Surabaya : Airlangga University Press, 2008, h 57.

Prinsip utama terkait pekerja atau buruh anak adalah larangan memperkerjakan anak terlebih dalam bentuk-bentuk pekerjaan terburuk, pekerjaan- pekerjaan terburuk bagi anak meliputi:

- a) Segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya
- b) Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno atau perjudian
- c) Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya dan atau
- d) Semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak⁴⁷

Ketentuan ini juga sesuai dengan Undang Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 74 ayat 2. Namun menimbang kondisi sosial ekonomi yang ada utamanya di negara-negara berkembang, ditetapkan pengecualian bahwa anak boleh dipekerjakan untuk jenis pekerjaan tertentu. Diantaranya adalah :

- a) Untuk jenis pekerjaan ringan, yaitu pekerjaan yang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial anak. Dan juga yang tidak melanggar ketentuan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

⁴⁷ Aloysius Uwiyono,SH,MH Dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2014. H 86.

- b) Pekerjaan yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat berwenang.
- c) Pekerjaan dimana anak sekaligus juga mengembangkan bakat dan minatnya. Dengan mendapat izin dari orang tua, jam kerja maksimal 3 jam sehari dengan tidak mengganggu waktu sekolahnya.⁴⁸

Sedangkan pekerja atau buruh orang muda dapat dipekerjakan dengan pembatasan tertentu, umumnya terkait dengan kategorisasi usia orang muda dan jenis pekerjaannya. Dalam *Bepalingen*⁴⁹ dinyatakan bahwa orang muda dibawah 16 tahun tidak boleh menjalankan pekerjaan sebagai tukang api atau tukang batubara di kapal, kecuali kapal tersebut adalah kapal pendidikan yang berada di bawah pengawasan pemerintah atau alat penggerak kapalnya bukan mesin uap. *Mijnpolitie-reglement*⁵⁰ juga melarang orang muda berumur di bawah 16 tahun menjalankan pekerja dibawah tanah sebagai pemberi tanda di bangunan bawah tanah, atau membetulkan sumur tambang. Apabila anak dipekerjakan bersama-sama dengan pekerja atau buruh dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat pekerja atau buruh dewasa.⁵¹

Seorang wanita juga pada dasarnya tidak dilarang melakukan pekerjaan, tetapi hanya dibatasi berdasarkan pertimbangan bahwa wanita

⁴⁸ Aloysius Uwiyono, SH, MH Dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2014. h 87.

⁴⁹ Peraturan tentang pekerja anak dan orang muda dikapal, *Ordonnantie* 1926, stb. No. 87 yang disebut dengan *Bapelingen*.

⁵⁰ Peraturan tentang pengawasan di tambang (*mijnpolitie*), *Regeringsverordening* 1930 stb. No. 341.

⁵¹ Diatur dalam pasal 72 Undang Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

itu lemah badannya dan untuk menjaga kesehatan dan kesusilaannya.

Pengecualian itu diantaranya adalah:⁵²

- a) Orang wanita tidak boleh menjalankan pekerjaan pada malam hari, kecuali pekerjaan itu menurut sifat, tempat dan keadaan seharusnya dijalankan oleh seorang wanita. Dari larangan itu dapat dikecualikan pekerjaan wanita pada malam hari itu tidak dapat dihindarkan berhubungan dengan kepentingan atau kesejahteraan umum. Malam hari adalah antara pukul 18.00 sampai pukul 06.00.
- b) Orang wanita tidak boleh menjalankan pekerjaan di dalam tambang, lubang didalam tanah atau tempat lain untuk mengambil logam dan bahan lain dari dalam tanah. Larangan ini tidak berlaku bagi wanita yang berhubungan dengan pekerjaannya kadang-kadang harus turun di bagian lain tambang di bawah tanah dan tidak melakukan pekerjaan tangan.
- c) Orang wanita tidak boleh menjalankan pekerjaan yang berbahaya bagi kesehatannya atau keselamatannya, demikian pula pekerjaan yang menurut sifat, tempat dan keadaannya berbahaya bagi kesusilaannya.

Ada ketentuan lain bagi pekerja wanita, ketentuan tersebut terdapat pada pasal 76 Undang Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu:

- 1) Pekerja atau buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00

⁵² Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Surabaya : Airlangga University Press, 2008, h 59.

- 2) Pengusaha dilarang memperkerjakan pekerja atau buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00
- 3) Pengusaha yang memperkerjakan pekerja atau buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai pukul 07.00, wajib:
 - a) Memberikan makanan dan minuman bergizi
 - b) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja
- 4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja atau buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00
- 5) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat 3 dan ayat 4 diatur dengan Keputusan Menteri.

Pekerja wanita yang anaknya masih menyusui, harus diberi kesempatan untuk menyusui anaknya selama waktu kerja.⁵³ Dilarang untuk mendiskriminasi atas dasar jenis kelamin atau gender ditempat kerja. Bentuk deskriminasi di tempat kerja meliputi perbedaan pengupahan untuk pekerjaan yang bernilai sama, perbedaan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan, pelatihan keterampilan dan jabatan tertentu dan syarat kerja.

Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang meliputi :

⁵³ Pada pasal 83 Undang Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang berbunyi “pekerja atau buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja”

- a) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu ; atau
- b) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha juga wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja atau buruh :

- a) Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- b) Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- c) Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja atau buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (duabelas) bulan secara terus menerus;
- d) Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja atau buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang dengan ketentuan pekerja atau buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.⁵⁴

⁵⁴ Ini sesuai dengan Undang Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 79 ayat 2

Selain waktu istirahat yang telah diuraikan diatas terdapat pula waktu istirahat berupa cuti, meliputi cuti untuk menjalankan ibadah yang diwajibkan oleh agama pekerja atau buruh yang bersangkutan, cuti-cuti khusus pekerja atau buruh perempuan yaitu cuti haid⁵⁵ selama 2 hari per bulan, cuti hamil dan melahirkan selama satu setengah bulan sebelum dan satu setengah bulan setelah melahirkan anaknya menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan serta cuti gugur kandungan selama satu setengah bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.⁵⁶

Selain itu juga ada ketentuan pada pasal 82 Undang Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa pekerja atau buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan satu setengah bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter atau bidan. Pekerja atau buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat satu setengah bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Istirahat tahunan atau cuti tahunan ini baru dinyatakan berlaku pada perusahaan-perusahaan tertentu, yaitu perusahaan yang biasanya:

⁵⁵ Dalam pasal 81 Undang Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yaitu:

- a) Pekerja atau buruh perempuan yang dalam masalah haid merasa sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- b) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat satu diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

⁵⁶ Aloysius Uwiyono,SH,MH Dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2014. h 92.

- a) Menggunakan mesin dengan kekuatan paling sedikit 3 tk, tetapi kurang dari 4 tk dan mempunyai pekerja 20 orang atau lebih
- b) Menggunakan tenaga mesin dengan kekuatan paling sedikit 4 tk tetapi kurang dari 5 tk dan mempunyai pekerja 10 orang atau lebih
- c) Menggunakan tenaga mesin dengan kekuatan 5 tk atau lebih dan mempunyai pekerja 50 orang atau lebih.⁵⁷

Selanjutnya, pembatasan lain atas waktu kerja adalah hari libur. Pekerja atau buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah⁵⁸. Hari libur ini bertujuan agar pekerja atau buruh dapat merayakan hari tertentu yang mana merupakan salah satu faktor kesejahteraan pekerja atau buruh.

Undang-undang kerja menghendaki agar tempat kerja itu memenuhi syarat-syarat kesehatan dan kebersihan. Pengertian tempat kerja sendiri adalah setiap ruangan atau lapangan tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap dimana tenaga kerja bekerja atau sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan dimana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya.⁵⁹ Tempat kerja yang baik dan menunjang kesehatan kerja pekerja atau buruh harus memenuhi syarat-syarat tertentu untuk menghindarkan kemungkinan bahaya kebakaran dan kecelakaan, keracunan, penularan penyakit dan timbulnya penyakit jabatan, gangguan debu, gas, uap dan bau tidak menyenangkan, menjamin kebersihan dan ketertiban, memiliki

⁵⁷ Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Surabaya : Airlangga University Press, 2008, h 64.

⁵⁸ Dalam Undang Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan juga diatur hal tersebut yaitu dalam pasal 85 ayat 1, yang berbunyi pekerja atau buruh tidak wajib bekerja pada waktu libur resmi.

⁵⁹ Aloysius Uwiyono,SH,MH Dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2014. h 93.

penerangan yang cukup dan memenuhi persyaratan untuk melakukan pekerjaan, suhu yang sesuai serta peredaran udara yang baik.

Adapun ruang lingkup pemenuhan syarat tersebut meliputi gedung, gedung tambahan, halaman, jalan, jembatan atau tempat lain yang menjadi bagian dari perusahaan dan masih terletak dalam batas halaman perusahaan, kamar mandi dan wc, dapur dan ruang makan, ruang kerja serta alat perlengkapan kerja.

Sumber-sumber bahaya bagi kesehatan tenaga kerja diantaranya adalah :⁶⁰

- a) Faktor fisik, yang dapat berupa suara yang terlalu bising, suhu yang terlalu tinggi atau terlalu rendah, penerangan yang kurang memadai, ventilasi yang kurang memadai, radiasi, getaran mekanik, tekanan udara yang terlalu tinggi atau terlalu rendah, bau-bauan ditempat kerja, kelembaban udara dan lainnya.
- b) Faktor kimia, yang dapat berupa gas atau uap, cairan, debu-debu, butiran kristal dan bentuk yang lain, bahan-bahan kimia yang mempunyai sifat racun.
- c) Faktor biologis, yang dapat berupa bakteri virus, jamur, serangga, cacing, tumbuh-tumbuhan dan lain-lain yang hidup atau timbul dalam lingkungan tempat kerja.
- d) Faktor faal, yang dapat berupa sikap badan yang tidak baik pada waktu kerja, peralatan yang tidak sesuai atau tidak cocok dengan

⁶⁰ Sedjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 1987, h 89

tenaga kerja, gerak yang senantiasa berdiri atau duduk, proses, sikap dan cara kerja yang monoton, beban kerja yang melampaui batas kemampuan dan lain sebagainya.

- e) Faktor psikologis yang dapat berupa kerja yang terpaksa atau dipaksakan yang tidak sesuai dengan kemampuan, suasana kerja yang tidak menyenangkan, pikiran yang senantiasa tertekan terutama karena sikap atasan atau teman sekerja yang tidak sesuai, pekerjaan yang cenderung lebih mudah menimbulkan kecelakaan dan lain sebagainya.

Dalam suatu perusahaan atau suatu badan usaha sudah seharusnya memiliki pengawas yang diberi tugas untuk melaksanakan pengawasan dalam kesehatan kerja. Pelaksanaan pengawasan kesehatan kerja itu dilakukan oleh:

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

Sedangkan yang berhak untuk melakukan pemeriksaan kesehatan tenaga kerja adalah dokter yang ditunjuk oleh pemimpin tempat kerja atau perusahaan dan yang disetujui oleh Departement Tenaga Kerja.

Pelaksanaan pengawasan kesehatan kerja ditujukan kepada:

- a) Tempat kerja yaitu mengenai kebersihan, perawatan dan kondisi lingkungan kerja

- b) Proses kerja yaitu perlu diteliti bagaimana proses kerjanya dimulai dari gudang bahan baku, persiapan pengolahan pengepakan sampai pendistribusian.
- c) Si tenaga kerja yaitu perlu diperhatikan bagaimana alat pelindung diri, sikap kerjanya, jenis kelamin, usia, beban kerja, gizi tenaga kerja, pelayanan kesehatan, dan fasilitas kesehatan.⁶¹

Kesehatan kerja ini merupakan cara agar buruh melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan dan tidak hanya ditujukan terhadap majikan yang hendak atas tenaga atau pikiran buruh, tetapi juga ditujukan terhadap pihak buruh itu sendiri.

Adapun keselamatan kerja didefinisikan sebagai segala aturan dan upaya yang bertujuan untuk menyediakan perlindungan teknis bagi pekerja atau buruh dari resiko-resiko akibat penggunaan alat dan bahan berbahaya atau racun ditempat kerja. Imam Soepomo berpendapat bahwa keselamatan kerja adalah aturan yang bertujuan menjaga keamanan pekerja atau buruh atas bahaya dalam menjalankan pekerjaan ditempat kerja yang menggunakan alat atau mesin dan atau bahan pengolah berbahaya.⁶²

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya, serta cara-cara melakukan pekerjaan. Obyek

⁶¹ Sedjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 1987, h 91.

⁶² Aloysius Uwiyono, SH, MH Dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2014. h 79

keselamatan kerja adalah segala tempat kerja, baik didarat, didalam tanah, dipermukaan air, didalam air maupun di udara.

Dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, dijelaskan tentang adanya 3 (tiga) unsur :

- a) Tempat dimana dilakukan pekerjaan bagi sesuatu usaha.
- b) Adanya tenaga kerja yang bekerja disana.
- c) Adanya bahaya kerja ditempat itu.

Ruang lingkup bahasan dibidang keselamatan kerja meliputi resiko, kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja serta peraturan yang ada. Resiko ini diartikan sebagai kemungkinan-kemungkinan yang terjadi dalam situasi atau peristiwa tertentu yang dapat menimbulkan efek terhadap suatu objek baik berupa manusia maupun benda.⁶³

Guna menghindari resiko, maka perlu dilaksanakan analisis terhadap berbagai resiko yang mungkin timbul. Analisis resiko merupakan proses untuk menentukan prioritas pengendalian terhadap tingkat risiko kecelakaan atau penyakit kerja. Metode penilaian resiko antara lain dengan menghitung peluang insiden yang terjadi di tempat kerja, menghitung konsekwensi insiden yang terjadi maupun mengkombinasikan perhitungan peluang dan konsekwensi insiden dari setiap resiko yang diprediksi dapat timbul. Metode lain adalah dengan menggunakan pemeringkatan atas setiap resiko untuk kemudian mengembangkan daftar prioritas resiko kerja.

⁶³ Aloysius Uwiyono,SH,MH Dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2014. H 94

Kecelakaan kerja diartikan sebagai kejadian yang terjadi secara tiba-tiba, tidak direncanakan, ditimbulkan sebagai akibat dari atau berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan, yang mengakibatkan pekerja atau buruh mengalami kecelakaan, penyakit, kecacatan maupun kematian, termasuk juga apabila kejadian tersebut dialami oleh pekerja atau buruh dalam perjalanan menuju ke atau dari tempat kerja melalui jalan yang biasa dilalui.⁶⁴

Sedangkan dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 dijelaskan tentang kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan atau wajar dilalui.

Sebab-sebab kecelakaan kerja umumnya dibagi menjadi 2 kategori yaitu tindakan dan kondisi berbahaya. Tindakan berbahaya terjadi apabila pekerja atau buruh kurang pengetahuan dan keterampilan, kurang sehat secara fisik maupun psikis, tindakan maupun kebiasaan tidak aman, kurangnya mekanisme pengawasan internal oleh pengusaha atau manajemen perusahaannya. Disisi lain, kondisi berbahaya meliputi alat dan bahan yang berbahaya, tempat kerja dan lingkungan kerja berbahaya, sifat pekerjaan, cara kerja, serta proses produksi yang mengandung bahaya.

⁶⁴ Aloysius Uwiyono, SH, MH Dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2014. h 95.

Ada 4 faktor penyebab dari terjadinya kecelakaan kerja atau kecelakaan industri, yaitu :⁶⁵

- a) Faktor manusianya, misalnya karena kurangnya keterampilan atau kurangnya pengetahuan, salah penempatannya misalnya si tenaga kerja lulusan Sekolah Teknologi Menengah (STM) akan tetapi ditempatkan di bagian tata usaha.
- b) Faktor materialnya atau bahannya atau peralatannya, misalnya bahan yang seharusnya terbuat dari besi, akan tetapi supaya lebih murah dibuat dari yang lainnya sehingga dengan mudah dapat menimbulkan kecelakaan.
- c) Faktor bahaya atau sumber bahaya, ada dua sebab yaitu perbuatan yang berbahaya dan kondisi atau keadaan yang berbahaya.
- d) Faktor yang dihadapi, misalnya kurangnya pemeliharaan atau perawatan mesin-mesin peralatan sehingga tidak bisa bekerja dengan sempurna.

Selain yang diatas juga ada sebab utama dari kecelakaan kerja adalah faktor dan persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja yang belum dilaksanakan secara benar (*substandards*). Sebab utama kecelakaan kerja meliputi faktor:⁶⁶

- a) Faktor manusia atau dikenal dengan istilah tindakan tidak aman (*Unsafe Actions*) yaitu merupakan tindakan berbahaya dari para

⁶⁵ Sedjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 1987, h 87.

⁶⁶ Tarwaka, *Manajemen Implementasi K3 Di Tempat Kerja*, Surakarta : Harapan Press, 2008, h 7.

tenaga kerja yang mungkin di latar belakang oleh berbagai sebab antara lain :

- Kurangnya pengetahuan dan ketrampilan (*lack of knowledge and skill*)
 - Ketidak mampuan untuk bekerja secara normal (*inadequate Capability*)
 - Tidak berfungsinya tubuh karena cacat yang tidak nampak (*bodily defect*)
 - Kelelahan dan kejenuhan (*fatigue and boredom*)
 - Sikap dan tingkah laku yang tidak aman (*unsafe attitude and habits*)
 - Kebingungan dan stress (*Confuse and Stress*) karena prosedur kerja yang baru belum dapat dipahami
 - Belum menguasai/belum trampil dengan peralatan atau mesin-mesin baru (*lack of skill*)
 - Penurunan konsentrasi (*difficulty in concentrating*) dari tenaga kerja melakukan pekerjaan
 - Sikap masa bodoh (*ignorance*) dari tenaga kerja
 - Kurang adanya motivasi kerja (*improper motivation*) dari tenaga kerja
 - Kurang adanya kepuasan (*low job satisfaction*).
- b) Faktor lingkungan atau dikenal dengan kondisi tidak aman (*unsafe condition*). Kondisi tidak aman meliputi: mesin, peralatan, pesawat,

bahan, lingkungan, tempat kerja, proses kerja, sifat pekerjaan, dan system kerja.

c) Interaksi manusia dan sarana pendukung kerja

Interaksi manusia dan sarana pendukung kerja merupakan sumber penyebab kecelakaan. Apabila interaksi antara keduanya tidak sesuai maka akan menyebabkan terjadinya suatu kesalahan yang mengarah kepada terjadinya kecelakaan kerja.

Selain ada sebab maka suatu kejadian juga akan membawa akibat.

Akibat dari kecelakaan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu:

a) Kerugian yang bersifat ekonomis, diantaranya adalah:

- Kerusakan atau kehancuran mesin, peralatan, bahan dan bangunan
- Biaya pengobatan dan perawatan korban
- Tunjangan kecelakaan
- Hilangnya waktu kerja
- Menurunnya jumlah maupun mutu produksi dan lain sebagainya.

b) Kerugian yang bersifat non ekonomis

Pada umumnya berupa penderitaan manusia yaitu tenaga kerja yang bersangkutan, baik itu merupakan kematian, luka atau cedera berat maupun luka ringan.⁶⁷

Selain kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja juga merupakan resiko dalam pelaksanaan pekerjaan yang diupayakan untuk dicegah terjadinya

⁶⁷ Sedjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 1987, h 88

melalui pengaturan dan pelaksanaan keselamatan kerja. Penyakit akibat kerja di artikan sebagai penyakit yang disebabkan oleh suatu pekerjaan atau lingkungan kerja.⁶⁸ Penyakit akibat kerja terjadi akibat dampak paparan atau kondisi-kondisi dan atau bahan tertentu yang terdapat di tempat kerja baik diolah pekerja atau digunakan pekerja dalam pekerjaannya sehari-hari, yang menyebabkan terjadinya reaksi negatif terhadap kondisi kesehatannya. Terjadinya penyakit akibat kerja ini bisa bersifat secara langsung, berkala atau bertahap maupun jangka panjang.

Pada Pasal 5 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 50 Tahun 2012 tentang penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang mengatakan bahwa setiap perusahaan wajib menerapkan SMK3 di perusahaannya. Kewajiban ini berlaku bagi perusahaan yang memperkerjakan sedikitnya 100 orang pekerja atau mempunyai tingkat potensi bahaya tinggi. Dan selanjutnya pada Pasal 6 SMK3 sebagaimana pada pasal 3 ayat 1 meliputi penetapan kebijakan K3, perencanaan K3, pelaksanaan rencana K3, pemantauan dan evaluasi kinerja K3 dan peninjauan dan peningkatan kinerja SMK3.⁶⁹

Untuk terlaksananya keselamatan kerja maka pekerja juga dianjurkan untuk menggunakan Alat Pelindung Diri (APD). Alat Pelindung Diri (APD) menurut Undang-Undang PER.08/MEN/VII/2010 tentang Alat Pelindung Diri, Alat Pelindung Diri (APD) adalah seperangkat alat keselamatan yang digunakan oleh pekerja untuk melindungi suatu atau

⁶⁸ Aloysius Uwiyono,SH,MH Dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2014. h 96

⁶⁹ PP Nomer 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Menegemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.

sebagian tubuhnya dari kemungkinan adanya paparan potensi bahaya lingkungan kerja terhadap kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Secara teknis alat pelindung diri tidaklah dapat melindungi tubuh secara sempurna terhadap paparan potensi bahaya, namun demikian alat pelindung diri akan dapat mengurangi tingkat keparahan dari suatu kemungkinan terjadinya kecelakaan atau penyakit akibat kerja.⁷⁰

Jenis jenis alat pelindung diri yang ada di pasaran cukup banyak, antara lain:

a) Alat Pelindung Kepala (*Headwear*)

Alat pelindung kepala ini digunakan untuk melindungi rambut terjerat oleh mesin yang berputar dan untuk melindungi kepala dari bahaya terbentur benda tajam atau keras, bahaya kejatuhan benda atau terpukul benda yang melayang, percikan bahan kimia korosif, panas sinar matahari. Jenis alat pelindung kepala antara lain adalah topi pelindung dan tutup kepala

b) Alat Pelindung Mata (*Eye Protection*)

Alat pelindung jenis ini digunakan untuk melindungi mata dari percikan bahan kimia korosif, debu dan partikel-partikel kecil yang melayang di udara, gas atau uap yang dapat menyebabkan iritasi mata, radiasi gelombang elektromagnetik, panas radiasi sinar matahari, pukulan dan benturan benda keras. Ada 2 macam pelindung mata yaitu :

⁷⁰ Tarwaka, *Manajemen Implementasi K3 Di Tempat Kerja*, Surakarta : Harapan Press, 2008, h 178.

- Kacamata (*Spectacles*) : alat ini berfungsi untuk melindungi mata dari partikel-partikel kecil, debu dan radiasi gelombang elektromagnetik
- *Goggles* : alat ini berfungsi untuk melindungi mata. Gas, debu, uap dan percikan larutan kimia. *Goggles* biasanya terbuat dari plastik transparan dengan lensa berlapis *kobalt* untuk melindungi bahaya radiasi gelombang elektromagnetik mengion.

c) Alat Pelindung Telinga (*Ear Protection*)

Alat Pelindung jenis ini digunakan untuk mengurangi intensitas suara yang masuk ke dalam telinga. Alat pelindung telinga ini biasanya berbentuk sumbatan telinga (*Ear Plug*). Sumbatan telinga ini berbentuk dan memiliki ukuran yang berbeda-beda menyesuaikan individu yang memakainya. Untuk itu *earplug* harus dipilih sedemikian rupa sehingga sesuai dengan ukuran dan bentuk saluran telinga pemakainya.

d) Alat Pelindung Tangan (*Hand Protection*)

Alat pelindung jenis ini digunakan untuk melindungi tangan dan bagian bagian tangan lainnya dari benda tajam atau goresan, bahan kimia, benda panas dan dingin, kontak dengan arus listrik.

e) Alat Pelindung Kaki (*Feet Protection*)

Alat pelindung jenis ini digunakan untuk melindungi kaki dan bagian lainnya dari benda-benda keras, benda tajam, logam/kaca, larutan kimia, benda panas, kontak dengan arus listrik.

f) Pakaian Pelindung (*Body Protection*)

Alat pelindung jenis ini digunakan untuk melindungi seluruh atau sebagian tubuh dari percikan api, suhu panas atau dingin, cairan bahan kimia.

g) Sabuk Pengaman Keselamatan (*Safety Belt*)

Alat pelindung jenis ini digunakan untuk melindungi tubuh dari kemungkinan terjatuh dari ketinggian, seperti pada pekerja mendaki, memanjat, dan pada pekerja konstruksi bangunan.⁷¹

Penggunaan alat pelindung diri juga di atur dalam Undang-Undang PER.08/MEN/VII/2010 tentang Alat Pelindung Diri. Dalam Undang-Undang PER.08/MEN/VII/2010 tentang Alat Pelindung Diri terdapat pula Alat pelindung pernapasan beserta perlengkapannya. Fungsi Alat pelindung pernapasan beserta perlengkapannya adalah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi organ pernapasan dengan cara menyalurkan udara bersih dan sehat dan/atau menyaring cemaran bahan kimia, mikro-organisme, partikel yang berupa debu, kabut (*aerosol*), uap, asap, gas/fume, dan sebagainya.

Jenis-Jenis alat pelindung pernapasan dan perlengkapannya terdiri dari masker, *respirator*, *katrit*, *kanister*, *Re-breather*, *Airline respirator*, *Continues Air Supply Machine Air Hose Mask Respirator*, tangki selam dan regulator (*Self-Contained Underwater Breathing Apparatus /SCUBA*),

⁷¹ Tarwaka, *Manajemen Implementasi K3 Di Tempat Kerja*, Surakarta : Harapan Press, 2008, h 181.

Self-Contained Breathing Apparatus (SCBA), dan *emergency breathing apparatus*.⁷²

3. Tinjauan Tentang Masalah Mursalah

Imam Al-Ghazali mena'rifkan *masalah mursalah* sebagai berikut.⁷³

اما مصلحة فهي عبارة في الاصل جلب النفع و دفع مضرة

Artinya :

“*masalah* pada dasarnya ialah meraih manfaat dan menolak *madharat*”

Sedangkan menurut Mhammad Hasbi As-Siddiqi, *masalah* adalah:

المحافظة على المقصود والشارع بدفع المفسد عن الخلق

Artinya :

“memelihara tujuan *syara'* dengan jalan menolak segala sesuatu yang merusak makhluk ”

Dari dua definisi diatas dapat dikatakan bahwa *masalah* adalah memelihara apa yang menjadi tujuan *syara'* yang bermanfaat dan menolak semua hal yang *madharat*.

Cangkupan *masalah mursalah* sebagai pemeliharaan atas maksud-maksud *syara'*, menurut jumhur ulama *masalah* dibagi menjadi tiga bagian, yakni.⁷⁴

- a) *Maslahah* yang berkaitan dengan semua orang.
- b) *Maslahah* yang berkaitan dengan mayoritas orang, tetapi tidak bagi semua orang.
- c) *Maslahah* yang berkaitan dengan orang-orang tertentu.

⁷² Undang-Undang PER.08/MEN/VII/2010 tentang Alat Pelindung Diri, pdf di download pada jam 12:43 tanggal 02 Juni 2017.

⁷³ Chaerul umam, *ushul fiqh I*, h 136.

⁷⁴ Abd. Rahmad Dahlan, *Ushul Fiqh*, Jakarta: Amzah, 2011. H 314.

Kemaslhatan yang akan diwujudkan itu menurut al-Syatibi terbagi menjadi tiga kebutuhan yaitu kebutuhan *dharuriyat*, kebutuha ini berkaitan dengan kebutuhan dasar manusia si dunia dan diakhirat. Karena sangat pentingnya ke maslahatan ini jika terjadi luput dalam kehidupan manusia akan terjadi kehancuran, bencana dan kerusakan terhadap tatanan kehidupan. Inti dari kemaslhatan ini adalah yang menjadi tujuan *syara'* adalah pemeliharaan atau penjagaan dalam lima hal pokok (*kulliat al-khams*) dan upaya menolak ke madhorotan terhadap kelima hal ini, lima hal pokok (*kulliat al-khams*) yaitu:

a) Memelihara agama atau keberagaman (حفظ الدين)

Manusia sebagai makhluk Allah harus percaya kepada Allah yang menciptakannya, menjaga dan mengatur kehidupannya. Agama atau keberagaman itu merupakan hal vital bagi kehidupan manusia oleh karenanya harus dipelihara dengan dua cara yaitu mewujudkan serta selalu meningkatkan kualitas keberadaannya. Segala tindakan yang membawa kepada terwujud atau sempurnanya agama itu pada diri seseorang disebut tindakan *maslahah*.⁷⁵ Oleh karena itu ditemukan dalam Al-Qur'an suruhan Allah untuk mewujudkan dan menyempurnakan agama itu, salah satunya dalam surah al-Hujurat (49) ayat 15 yang bunyinya:

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ الَّذِينَ ءَامَنُوا بِٱللَّهِ وَرَسُولِهِ لَمْ يَرْتَابُوا وَجَاهَدُوا بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنفُسِهِمْ فِي سَبِيلِ ٱللَّهِ أُوْلَٰئِكَ هُمُ الصَّٰدِقُونَ

“Sesungguhnya orang-orang yang beriman hanyalah orang-orang yang beriman kepada Allah dan Rasul-Nya kemudian mereka tidak ragu-

⁷⁵ Amir Syarifudin, *Ushul Fiqih Jilid 2*, Jakarta : Kencana Prenandamedia, 2008. H 233.

ragu dan mereka berjihad dengan harta dan jiwa mereka pada jalan Allah, mereka itulah orang-orang yang benar.”

b) Memelihara jiwa atau diri (حفظ النفس)

Kehidupan atau jiwa itu merupakan pokok dari segalanya karena segala yang ada di dunia ini bertumpu pada jiwa. Oleh karena itu, jiwa itu harus dipelihara eksistensi dan ditingkatkan kualitasnya dalam al-Qur'an ditemukan ayat-ayat yang menyuruh untuk memelihara jiwa dan kehidupan,⁷⁶ salah satunya adalah dalam surah at-Tahrim (66) ayat 6 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا قُوا أَنفُسَكُمْ وَأَهْلِكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ عَلَيْهَا مَلَائِكَةٌ
غِلَاطٌ شِدَادًا لَّا يَعْصُونَ اللَّهَ مَا أَمَرَهُمْ وَيَفْعَلُونَ مَا يُؤْمَرُونَ

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

c) Memelihara akal (حفظ العقل)

Akal merupakan unsur yang sangat penting bagi kehidupan manusia karena akal itulah yang membedakan hakikat manusia dari makhluk lainnya. Oleh karena itu Allah menyuruh manusia untuk selalu memeliharanya. Segala bentuk tindakan yang membawa kepada wujud dan sempurnanya akal itu adalah perbuatan baik, dan salah satu bentuk untuk meningkatkan kualitas akal itu dengan menuntut ilmu atau belajar. Ditemukan dalam Al-Qur'an isyarat Allah yang mendorong manusia untuk menuntut ilmu diantaranya adalah dalam surat al-Mujadilah (58) ayat 11 yang berbunyi :

⁷⁶ Amir Syarifudin, *Ushul Fiqih Jilid 2*, Jakarta : Kencana Prenadamedia, 2008. H 235.

.....وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ

دَرَجَاتٍ وَ اللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

“..... Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu, maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”

d) Memelihara keturunan (حفظ النسل)

Yang dimaksud dalam keturunan disini adalah keturunan dalam lembaga keluarga. Keturunan merupakan insting bagi seluruh makhluk hidup, yang dengan keturunan itu berlangsunglah kelanjutan kehidupan manusia. Adapun yang dimaksud dengan kelanjutan kehidupan disini adalah kelanjutan jenis manusia dalam keluarga melalui perkawinan yang sah. Untuk memelihara keturunan atau keluarga yang Allah kehendaki itu dengan melakukan pernikahan. Perintah untuk melakukan pernikahan terdapat dalam Al-Qur'an salah satunya dalam surat an-Ruum (24) ayat 21 yang berbunyi:

وَمِنْ ءَايَاتِهِ أَنْ خَلَقَ لَكُمْ مِنْ أَنْفُسِكُمْ أَزْوَاجًا لِتَسْكُنُوا إِلَيْهَا وَجَعَلَ بَيْنَكُمْ مَوَدَّةً وَرَحْمَةً
إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

“Dan di antara tanda-tanda kekuasaan-Nya ialah Dia menciptakan untukmu istri-istri dari jenismu sendiri, supaya kamu cenderung dan merasa tenteram kepadanya, dan dijadikan-Nya di antaramu rasa kasih dan sayang. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda bagi kaum yang berpikir”

e) Memelihara harta (حفظ المال)

Memelihara harta disini adalah menjaga dari pencurian, perampokan dan lain sebagainya. Juga melindungi harta yang dimiliki berupa

apapun baik yang abstrak atau yang konkrit dari pengambilan hak dengan jalan yang dilarang oleh *syara'*. Allah melarang merusak harta dan mengambil harta orang lain secara *bathil*. Larangan tersebut terdapat dalam surat an-Nisa' (4) ayat 29 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ. وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.”

Kelima pemeliharaan ini adalah pokok dari yang disusun menyesuaikan dengan peringkat kepentingannya, dengan artian yang lebih dulu lebih utama dari yang setelahnya.

Kebutuhan yang kedua adalah kebutuhan *hajiyat* yaitu kebutuhan yang dibutuhkan untuk menyempurnakan kemaslahatan pokok manusia dan menghilangkan kesulitan yang dihadapi. Kemaslahatan ini mencakup semua ketentuan hukum yang mendatangkan keringanan bagi manusia dalam kehidupannya. Dan jika tidak terwujud maka akan mendatangkan kesulitan bagi manusia.

Kebutuhan yang ketiga adalah kebutuhan *tahsiniyat* yaitu suatu kemaslahatan yang sifatnya pelengkap dan keluasan dari kemaslahatan *Dhaririyat dan hajjiyat*. Kemaslahatan ini dimaksudkan untuk kebaikan dan kebagusan budi pakerti, apabila masalah ini tidak dapat diwujudkan

dalam kehidupan tidaklah menimbulkan kerusakan terhadap tatanan kehidupan.⁷⁷



⁷⁷ Muchtar Yahya Dan Fathurrahman, *Dasar-Dasar Pembinaan Hukum (Fiqh Islam)*, H 50.



BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian berperan penting untuk menentukan berhasil tidaknya suatu penelitian, yang merupakan cara-cara dalam melaksanakan penelitian (meliputi kegiatan-kegiatan mencari, mencatat, merumuskan, menganalisis, dan menyusun laporan) berdasarkan fakta-fakta atau gejala-gejala secara ilmiah.

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

A. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris ini seringkali disebut sebagai penelitian *field research* (penelitian lapangan) yaitu penelitian tentang sosiologi hukum dengan

mengamati secara langsung apa yang ada di lapangan dan mengadakan wawancara dengan pengusaha, karyawan kantor dan lainnya untuk mendapatkan data dan gambaran langsung yang sedekat mungkin dari masalah yang diangkat peneliti.

Penelitian ini juga banyak melakukan observasi di PT Jatinom Indah Agri Blitar, tidak hanya mengetahui peraturan yang ada. Sehingga, peneliti dapat melihat langsung benturan antara undang-undang dan praktek secara langsung. Perlu adanya penelitian lapangan ini untuk mengetahui apakah perusahaan tersebut telah menerapkan ketentuan kesehatan dan keselamatan kerja yang ada atau belum, dan bagaimana menurut masalah mursalahnya.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan merupakan cara pandang dalam arti luas. Artinya menelaah persoalan dengan cara meninjau dan bagaimana cara menghampiri persoalan tersebut sesuai dengan disiplin ilmu yang dimilikinya.⁷⁸

Adapun pendekatan yang penulis pakai ialah pendekatan Yuridis Sosiologis yaitu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan nyata masyarakat atau lingkungan masyarakat dengan maksud dan tujuan untuk menemukan fakta (*fact-finding*), yang kemudian menuju pada identifikasi (*problem-identification*) dan pada akhirnya menuju kepada penyelesaian masalah (*problem-solution*).⁷⁹

Pengambilan data dalam penelitian ini, dilakukan melalui pengamatan, pencatatan secara sistematis langsung di PT Jatinom Indah Agri. Kemudian dilakukan wawancara secara langsung terhadap pegawai kantor maupun pegawai

⁷⁸ Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Bandung : Mandar Maju, 2008, h. 126.

⁷⁹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press, 1986, h. 10.

lokasi, selaku objek peneliti. Data-data yang diperoleh diolah dan di analisa secara sistematis. Selanjutnya hasil itu juga yang akan dipaparkan dan dideskripsikan dalam bentuk tulisan yang tertuang pada BAB IV penelitian ini.

C. Lokasi Penelitian

Penelitian tentang Implementasi Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja di PT Jatinom Indah Agri Blitar (Tinjauan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan) yang beralamat di Desa Jatinom Rt/Rw 03/01 Kecamatan Kanigoro Kabupaten Blitar. Alasan memilih lokasi tersebut karena PT tersebut masih tergolong masih baru dalam hal pendiriannya, dalam PT tersebut juga tidak hanya mengenai satu bidang saja. Di samping itu peneliti juga akan lebih mudah mencari data-data, sesuai dengan penelitian yang telah diangkat dan lebih cepat menyelesaikan penelitian yang dilakukan.

D. Sumber Data

Sumber data adalah sesuatu tempat atau orang yang darinya dapat diperoleh sesuatu data atau informasi.

- a. Primer, yang peneliti peroleh langsung dari sumbernya yaitu beberapa responden yang berhubungan dengan penelitian ini. Data untuk menjawab masalah penelitian dapat dilakukan pula dengan cara pengamatan, yakni mengamati gejala yang diteliti. Dalam hal ini panca indera manusia (penglihatan dan pendengaran) diperlukan untuk menangkap gejala yang

diamati. Apa yang ditangkap tadi, dicatat dan selanjutnya catatan tersebut dianalisis.⁸⁰

- b. Sekunder, sumber data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, hasil penelitian yang berbentuk dalam laporan, jurnal, skripsi, tesis, disertasi dan peraturan perundang-undangan.⁸¹ Peraturan yang ada seperti hukum islam dan hukum positif, dan atau dengan fatwa-fatwa sebagai penguat agar kasus yang terjadi bisa terbukti dengan jelas. Peneliti juga menimbangkan adanya Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja dalam buku guna analisis lebih mendalam tentang konsep Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja dan juga pendapat pendapat pakar yang tertulis dalam jurnal penelitian, dalam buku.

E. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data sebanyak mungkin dan akurat maka peneliti menggunakan beberapa metode, yaitu:

1. Interview atau wawancara

Metode interview atau metode wawancara ialah cara yang paling maksimal untuk mendapatkan keafsahan data yang valid. Dengan cara tanya jawab antara peneliti dengan petugas-petugas yang berhubungan dengan objek penelitian. Untuk mendapatkan data yang valid dalam penelitian ini peneliti melakukan tanya jawab atau wawancara dengan Dina Azizatul L

⁸⁰ Rianti Adi, *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*, Jakarta: Granit, 2004, h. 70

⁸¹ Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2011, h. 106.

selaku admin, M. Ghufron selaku personalia dan Mohammad Fani Rosyidi selaku staff SDM (Sumber Daya Manusia).

2. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dimana penulis mengadakan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti. Jadi metode observasi merupakan suatu metode pengumpulan data dengan pengamatan dan pencatatan langsung secara sistematis terhadap subjek yang diteliti.⁸²

Metode observasi peneliti gunakan untuk mengetahui praktek secara langsung, dan memberi data tambahan untuk menjadikan penelitian ini lebih valid. Dengan observasi dari teori yang peneliti kemukakan dapat dilihat keefektivasannya apakah semua teori dan hukum yang ada sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada di PT Jatinom Indah Agri Blitar.

3. Studi Dokumentasi

Metode studi dokumentasi peneliti gunakan untuk menambahkan data dari buku, undang-undang, dan Hukum Islam, sehingga penelitian ini bisa dilanjutkan dengan sudut pandang manapun. Dengan metode ini hasil penelitian juga akan menjadi lebih terpercaya. Dokumen yang peneliti gunakan diantaranya adalah Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, buku *Ushul Fiqh* karya Amir Syarifudin, buku Metode Penelitian Hukum karya Ali Zainuddin dan lain sebagainya.

⁸² Sutrisno Hadi, *Metode Research*, Yogyakarta : Andi Offset, 1991, h 136.

F. Metode Pengelolaan Data

Pengolahan data adalah kegiatan merapikan data hasil pengumpulan data dilapangan sehingga siap dipakai untuk dianalisis.⁸³ Metode pengolahan data menjelaskan prosedur pengolahan dan analisis data sesuai dengan pendekatan yang digunakan.⁸⁴

Metode analisis data dalam penelitian ini akan menggunakan metode analisis preskriptif yaitu peneliti akan menjelaskan data yang di peroleh dilapangan baik dari wawancara maupun observasi secara langsung, kemudian terhadap data tersebut akan dilakukan suatu penilaian⁸⁵ mengenai Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja di PT Jatinom Indah Agri. Adapun penalaran yang akan peneliti gunakan adalah analisis induktif, yaitu cara penalaran yang mendukung kebenaran fakta-fakta yang khusus dari peristiwa yang kongkrit, kemudian dikumpulkan sehingga menghasilkan kesimpulan secara umum.

⁸³ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Jakarta: Sinar Grafika, 2008, h 72.

⁸⁴ Fakultas Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, *Buku Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, Malang: Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Malang, 2005, h 48.

⁸⁵ Sukamto Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta : Rajawali Press, 1981, h.10.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Profil Perusahaan

PT Jatinom Indah Grub adalah PT yang bergerak dibidang peternakan, pakan ternak, distributor Nestle dan lain sebagainya. Pemilik PT Jatinom Indah Grub adalah bapak Siswojo, bapak Siswojo mengawali usahanya dengan koprasa yang dibentuknya bersama teman-temannya. Beliau mengajak teman-temannya untuk membuka peternakan ayam secara intensif, karena pada waktu itu masih menjadi sesuatu yang asing bagi kebanyakan warga

masyarakat. Sebagai usaha yang baru, tentunya banyak menimbulkan pro-kontra, ada yang senang ada pula yang mencibir beliau. Tapi tekad beliau sudah bulat untuk memulai usaha peternakan ayam, apalagi banyak yang mengikuti jejaknya. Beliau tidak mau menikmati usahanya itu sendiri, tapi selalu dibagikannya kepada orang lain.

Mereka yang ingin belajar beternak ayam itu kemudian oleh bapak Siswojo dihimpun dalam wadah koperasi yang diberi nama Koperasi Produksi Peternakan Unggas Blitar yang beranggotakan 24 orang pada tahun 1973-1974. Jangan dikira bahwa anggota koperasi ini sudah mahir beternak ayam dengan jumlah yang banyak. Mekera adalah orang yang memiliki semangat yang tinggi untuk membuka usaha peternakan, meski mereka baru tahap belajar. Pengetahuan mereka masih nol, bahkan ayam pun mereka tidak punya.

Waktu itu mereka masih belum sepenuhnya beternak ayam negeri untuk petelur, yang ada adalah ayam silangan antara ayam negeri dan ayam kampung. Ayam yang diberi nama Crossing berasal dari betina ayam kampung dan jantannya ayam negeri. Modal awal ini adalah milik bapak Siswojo yang berasal dari hadiah saat mengikuti pelatihan peternakan ayam. Tapi karena merasa pengetahuannya soal peternakan masih kurang, bapak Siswojo minta pembinaan kepada Dinas Peternakan dan Dinas Koperasi. Dinas Peternakan memberikan pelatihan teknis pemeliharaan ayam, sedangkan Dinas Koperasi diminta bantuan untuk pembukuan dan pengembangan usaha.

Beliau bersyukur karena dua instansi itu kompak memberikan bantuan yang dibutuhkan oleh para peternakan. Dan kerjasama itu membuahkan hasil

yang manis, usaha tersebut berkembang pesat sampai sekarang. Mulai dari wilayah Kota Blitar sampai Kabupaten Blitar dengan anggota berjumlah 45 orang. Dilihat dari jumlahnya memang sedikit, tapi kalau dilihat dari jumlah ayam yang mereka pelihara cukup besar. Para anggota koperasi itu harus membayar iuran Rp 2,5 perbulan dengan uang pangkal Rp 10. Dalam waktu singkat, koperasi itu berkembang pesat, bisa memenuhi kebutuhan anggotanya termasuk menyediakan pakan ternak bagi anggotanya. Para peternak yang tergabung dalam koperasi ini mampu menghasilkan 400 Kg telur tiap minggu. Hasil produksi ini sudah ada yang menampung dari pedagang telur dari Lawang Kabupaten Malang yang memasok kebutuhan telur untuk Hotel Bali Beach di Bali.⁸⁶

Menyadari usahanya peternakan semakin maju dan manfaatnya bisa dirasakan banyak orang, beliau mulai menyadari bahwa koperasi tidak bisa berfungsi karena tidak mampu melayani kebutuhan anggota yang semakin lama semakin meningkat. Salah satu kesulitannya adalah kesulitan mendapatkan pakan, langsung diupayakan pemecahannya dengan mencari toko pakan ternak (Poultry Shop) yang menyediakan kebutuhan tersebut. Lalu mendapatkan Poultry Shop di Malang yaitu Chicky Poultry Shop dan berhasil kerjasama dengan Poultry Shop tersebut. Dan pada tahun 1985 beliau juga bekerja sama dengan PT Randu Agung Breeding Farm Malang. Karena usahanya yang semakin sukses bapak Siswojo semakin dipercaya masyarakat, akhirnya banyak masyarakat yang menjalin kemitraan dengannya dan

⁸⁶ Husnun N Djuraid, *Mengikat Tanpa Tali Biografi HM Siswojo The Solution Giver*, Yogyakarta : Aura Pustaka, 2014. h. 68.

meminjam modal usaha dari koperasi yang didirikannya bersama dengan teman-temannya.

Waktu itu telur yang dihasilkan bapak Siswojo beserta teman-temannya telah mencapai 8 ton perhari yang dihasilkan dari sekitar 650 peternak mitranya. Para peternak itu memiliki ayam 50 sampai 1000 ekor ayam dan jumlah itu masih belum termasuk telur produksi peternaknya sendiri yang telah mencapai 10 ribu ekor ayam. Saat itulah bapak Siswojo mendapat pinjaman dari bank untuk mulai mengembakangkan usahanya yang masih terkait dengan peternakan yaitu toko pakan ternak yang diberi nama Jatinom Indah Poultry Shop dan memiliki truk untuk mengangkut dan mengantar telur. Truk-truk itu mengangkut telur sekitar 400 ton per hari dari produksi mitranya yang tersebar di seluruh wilayah Blitar.

Perkembangan usaha ini tidak berhenti sampai disitu saja, beberapa tahun kemudian mulailah bapak Siswojo membuat peternakan plasma yang di ambil dari tiga peternakan mitranya. Pengambilan mitra yang dipercayai untuk mengelola ini dengan beberapa kriteria diantaranya adalah lebih dari 20 tahun menjalin kerjasama dengannya.

Dalam kurun waktu antara tahun 1975-1985, bisnis peternakan ayam petelur ini booming, produksinya juga semakin meningkat. Untuk itu banyak pedagang dari luar Blitar yang datang untuk membeli telur dari para peternak, para pedagang umumnya adalah pedagang keturunan Cina dari daerah barat seperti dari Jakarta, Bandung dan sekitarnya dan dari timur seperti Surabaya, Malang dan Kediri. Mereka biasanya datang pada saat panen raya tap setelah itu tidak datang lagi. Sehingga dari peristiwa ini bapak Siswojo mencari mitra

kerja yang langgeng dan menjadi tenang, lalu pada saat itu juga mendapatkan kepercayaan dari Freeport untuk memasok telur ke Freeport.

Pada tahun 1992, ketika peternakannya semakin berkembang dengan jumlah ayam yang semakin banyak dan kebutuhan pakan semakin meningkat. Peningkatan ini tidak mungkin dipenuhi dengan pakan yang dibuat secara manual dan mengambil dari Poultry Shop yang ada. Sehingga beliau untuk memproduksi pakan dengan jumlah yang besar dengan menyampur berbagai macam bahan baku dengan Mixer dengan kapasitas yang besar dan kecepatan tinggi dengan hasil produksi yang besar juga. Sehingga pada saat itu beliau mendirikan pabrik pakan ternak dan menjalin kerjasama dengan PT Bio Hadi untuk mensuplai vitamin, obat-obatan dan lain sebagainya. Setelah itu beliau juga membuka toko pakan ternak di berbagai daerah di kota maupun kabupaten Blitar.

Setelah anak-anak bapak Siswojo dewasa, anak-anaknya diperkenalkan dengan usaha orangtuanya. Sehingga setelah beberapa kurun waktu akhirnya ada beberapa anaknya yang membantu usaha orangtuanya. Dan saat ini bapak Sisiwojo dan keluarganya setidaknya memiliki sepuluh jenis usaha. Beberapa jenis usaha bapak Sisiwojo ini dibagi menjadi dua, yang pertama bisnis utama peternakan ayam dan yang kedua pengembangan bisnis pada bidang lain. Untuk bisnis peternakan dan penunjangannya antara lain adalah:⁸⁷

a. Peternakan ayam petelur

⁸⁷ Husnun N Djuraid, *Mengikat Tanpa Tali Biografi HM Siswojo The Solution Giver*, Yogyakarta : Aura Pustaka, 2014. h. 193.

- b. Pabrik pakan ternak (Feed Mill)
- c. Breeding farm burung puyuh
- d. Poultry shop
- e. Perdagangan bahan baku makanan ternak impor
- f. Rumah potong ayam

Sedangkan pengembangan bisnis diluar peternakan antara lain adalah :

- a. Dealer yamaha
- b. Peternakan sapi potong
- c. Pabrik pupuk organik
- d. Pabrik mesin peternakan (Jatinom Indah Equipment)
- e. Breeding farm ayam kampung potong super (AKS mulai produksi tahun 2013 sebanyak 50 box, 5000 ekor)
- f. Breeding farm itik pedaging dan itik petelur
- g. Agen Naget Fiesta (Chicken Naget)

Dan karena umur bapak Siswojo sudah tidak muda lagi, maka banyak dari usaha beliau yang sekarang dikelola oleh anak-anak beliau.

Usaha bapak Siswojo yang sekarang di kelola oleh anak-anak beliau juga terus berkembang hari demi hari, sehingga anak-anak beliau mulai mengubah usaha tersebut menjadi sebuah PT yang diberi nama PT Jatinom Indah Grup. Yang terdiri dari

- a. PT Jatinom Indah Agri

PT Jatinom Indah Agri terdiri dari *Poultry shop, Feed Mill, Trading, Breeding*, Agen Nugget Fiesta II food, Rumah Potong Ayam (RPA), Kemitraan ayam pedaging Intan Permata

b. PT Jatinom Indah Farm

PT Jatinom Indah Farm terdiri dari Ayam kampung, Peternakan sapi pedaging, *Stater*, Layer, Gudang telur

c. PT Jatinom Unggas Perkasa

PT Jatinom Unggas Perkasaini bergerak dibidang HETCHERY (penetasan telur) bebek, puyuh, ayam kampung, kalkun dan ayam mutiara atau ayam kampung super.

d. PT Sawit Arum Mandani

PT Sawit Arum Mandani ini bergerak pada perkebunan sawit dan pengeloannya menjadi minyak mentah.

e. PT Adi Karya Jati Mulya

PT Adi Karya Jati Mulya ini bergerak dibidang perumahan di daerah Blitar.

f. PT 515

PT 515 ini bergerak dibidang agen distributor Nestle di Blitar dan sekitarnya.

g. CV Sukmo Giri Indah

CV Sukmo Giri Indah ini bergerak dibidang pupuk organik PETROGANIK.

h. CV Siswojo Putra Motor.

2. Kondisi objektif PT Jatinom Indah Agri

PT Jatinom Indah Agri Blitar beralamat di Desa Jatinom Rt/Rw 03/01 Kecamatan Kanigoro Kabupaten Blitar. Dengan jumlah karyawan kurang lebih 1200 karyawan dan itu terbagi menjadi empat yaitu pegawai borongan seperti kuli, sopir dan bagian gudang, pegawai bulanan, pegawai harian tetap seperti kuli dan sopir dan pegawai harian tidak tetap.

Tenaga kerja yang bekerja di perusahaan tersebut mayoritas adalah masyarakat yang ada disekitar lokasi kerja, ini diutamakan karena perusahaan menginginkan peningkatan penghasilan masyarakat dengan didirikanya perusahaan tersebut.

Selama tahun 2017 ini sudah ada 6 kecelakaan kerja yang terjadi di berbagai lokasi di perusahaan tersebut, disetiap lokasi kerja itu memiliki penanggung jawab masing-masing yang bertanggung jawab penuh melaporkan kepada perusahaan dikarenakan letak lokasi kerja yang berjauhan satu sama lain. Disetiap lokasi kerja sudah disediakan berbagai macam peralatan untuk perlindungan diri seperti adanya kotak P3K (pertolongan pertama pada kecelakaan), masker, penutup kepala, dan ada satu lokasi kerja yang menggunakan baju pelindung dalam bekerjanya. Tempat kerja juga memiliki ventilasi dan penerangan yang memadai untuk para pekerjanya agar mereka memperoleh kondisi kesehatan yang sempurna baik mental, sosial maupun psikis sehingga tenaga kerja dapat bekerja dengan optimal.

PT Jatinom Indah Agri juga memiliki pedoman kerja yang mengatur berbagai hal mengenai jam kerja, kewajiban, larangan dan lain sebagainya.

Diantara pedoman kerja tersebut adalah sebagai berikut:

1. Jam Kerja

- Hari Senin sampai Kamis dan Sabtu
 - 07.30 – 12.00 : Jam Kerja
 - 12.00 – 13.00 : Istirahat
 - 13.00 – 16.00 : Jam Kerja
- Hari Jum'at
 - 07.30 – 10.30 : Jam Kerja
 - 10.30– 14.00 : Istirahat
 - 14.00– 16.00 : Jam Kerja

2. Tugas Dan Kewajiban Karyawan

- Setiap karyawan wajib mengutamakan kesehatan dan keselamatan kerja.
- Setiap karyawan wajib loyal terhadap perusahaan/pengusaha.
- Setiap karyawan wajib mematuhi semua intruksi dari pimpinan perusahaan.

3. Larangan – Larangan

- Karyawan tidak dibenarkan meninggalkan jam kerja dan dilarang menerima “tamu/teman/saudara” atau alasan lainnya tanpa ijin tanpa ijin dari pengawas lokasi/pimpinan perusahaan.
- Karyawan tidak diperbolehkan merokok saat bekerja.

4. Lembur

- Peraturan jam kerja lembur mengacu/berpedoman pada Peraturan Pemerintah yang berlaku.
- Kerja malam, upah diatur secara khusus oleh pengawas dengan persetujuan pimpinan perusahaan.

5. Sanksi

- Karyawan yang datang terlambat lebih dari 10 menit, dianggap tidak masuk kerja dan diperingatkan.
- Karyawan yang meninggalkan jam kerja tanpa ijin akan diberi peringatan dan sanksi oleh pengawas/pimpinan perusahaan.

6. Lain – Lain

- Hal-hal yang belum diatur di sini akan ditetapkan (ditambahkan) kemudian.
- Segala peraturan yang berlaku sebelumnya dan tidak bertentangan dengan ketetapan ini tetap berlaku.

Selain memiliki pedoman kerja PT Jatinom Indah Agri juga terikat dengan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), karena PT Jatinom Indah Agri termasuk dalam salah satu PT Jatinom Indah Grup. Lokasi PT Jatinom Indah Agri Blitar beralamat di Desa Jatinom Rt/Rw 03/01 Kecamatan Kanigoro Kabupaten Blitar, ini adalah alamat kantor pusat dari PT Jatinom Indah Agri. Sedang tempat dari berbagai macam usaha yang ada didalamnya itu menyebar di kota maupun kabupaten Blitar. Berikut ini adalah tempat dari berbagai macam usaha PT Jatinom Indah Agri yaitu :

- a) *Poultry shop* (PS) adalah toko pakan ternak dan juga obat, tempatnya ada di berbagai daerah diantaranya adalah Trisula *Poultry shop* (PS), Bintang Terang *Poultry shop* (PS), Rejo Tangan *Poultry shop* (PS), Pare *Poultry shop* (PS), Amphibi *Poultry shop* (PS), Pikatan *Poultry shop* (PS), Ponggok *Poultry shop* (PS), Sidorejo *Poultry shop* (PS), Jatinom *Poultry shop* (PS), Bali *Poultry shop* (PS) yang beralamat di jalan Bali kota Blitar, Gading *Poultry shop* (PS) yang beralamat di desa Jatitengah Selopuro Blitar.

- b) *feed mill* (FM) adalah pabrik pengolahan dan pembuatan pakan ternak, pabrik ini ada di dua daerah yaitu *feed mill* (FM) Jimbe dan *feed mill* (FM) Jatinom
- c) *trading* adalah penjualan atau perdagangan dan pengelolaan bahan mentah sebelum dikirim ke *feed mill* (FM). Tempat pengolahannya berdekatan dengan *feed mill* (FM) , Contohnya seperti pengilingan jagung dan jagung utuhnya.
- d) *breeding* adalah pembiakan atau pengembangbiakan ayam negeri dan ayam kampung baik ayam petelur atau pedaging, bebek baik bebek petelur atau daging dan burung puyuh. Pengembang biakan ini untuk memasok kepeternakan-peternakan yang ada di Blitar dan sekitarnya.
- e) agen Nuget Fiesta JI food ini adalah agen dari Nuget Fiesta JI food yang ada di Blitar dan Madiun.
- f) Rumah Potong Ayam (RPA) ini adalah rumah potong ayam yang telah bersertifikat halal yang bertempat di Desa Minggir Sari RT 01 RW 02 Kecamatan Kanigoro Kabupaten Blitar.
- g) kemitraan ayam pedaging Intan Permata, kemitraan ini untuk menjalin hubungan baik antara peternak ayam pedaging yang ada di Blitar, Kediri dan Malang.

Dalam PT Jatinom Indah Agri ini menggunakan sistem setiap lokasi memiliki satu orang penanggung jawab melaporkan setiap hal yang terjadi baik berupa kerusakan, kekurangan maupun kecelakaan kerja pekerjanya, absen bagi pekerja dan lain sebagainya. Sistem ini digunakan karena

cangkupan tempat kerja mereka yang berbeda-beda dan jarak tempat kerja yang jauh dari kantor pusat PT Jatinom Indah Agri.

Di PT Jatinom Indah Agri juga memiliki kewajiban untuk melaksanakan KKB (Kesepakatan Kerja Bersama) karena PT Jatinom Indah Agri masih dalam cangkupan PT Jatinom Indah Grub. Secara garis besar KKB (Kesepakatan Kerja Bersama) mengatur tentang:

- a) BAB I UMUM, Pasal 1 sampai Pasal 4
- b) BAB II KETENTUAN DAN FASILITAS BAGI SERIKAT PEKERJA, Pasal 4 sampai Pasal 8
- c) BAB III HUBUNGAN KERJA, Pasal 9 Dan Pasal 10
- d) BAB IV PERATURAN DAN TATA TERTIB KERJA, Pasal 11 Sampai Pasal 15
- e) BAB V CUTI TAHUNAN, Pasal 16 Sampai 21
- f) BAB VI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
- g) BAB VII JAMSOSTEK, Pasal 22 sampai Pasal 24
- h) BAB VIII KESEJAHTERAAN SOSIAL, Pasal 25 sampai Pasal 27
- i) BAB IX PENGUPAHAN, Pasal 28 sampai Pasal 30
- j) BAB X PERLENGKAPAN DAN KESELAMATAN KERJA, Pasal 31 sampai Pasal 34
- k) PENUTUP, Pasal 35 sampai Pasal 39.

B. Paparan Data dan Pembahasan

Dalam penelitian ini, penulis telah melakukan observasi langsung di tempat kerja dan melakukan wawancara kepada beberapa informan yang dianggap mendukung terhadap objek penelitian ini. Pada bagian ini

membahas mengenai analisis penulis sekaligus menjawab tiga rumusan masalah yang sudah ditentukan dalam penelitian ini yaitu tentang bagaimana implementasi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja di PT Jatinom Indah Agri, hambatan yang dialami perusahaan dalam penerapan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 dalam masalah Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja yang ada di PT Jatinom Indah Agri Blitar dan penerapan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja pada PT Jatinom Indah Agri menurut *masalah mursalah*.

1. Implementasi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja di PT Jatinom Indah Agri Blitar.

Dalam Pasal 86 Ayat 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas Keselamatan dan kesehatan kerja. Dengan adanya peraturan tersebut sudah dapat diketahui bahwa setiap perusahaan yang ada di Indonesia wajib melakukan perlindungan tersebut.

Penulis menjelaskan terlebih dahulu upaya penerapan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang ada di PT Jatinom Indah Agri. PT Jatinom Indah Agri dalam rangka agar tidak terjadi kecelakaan kerja terhadap pekerjanya melakukan upaya-upaya yaitu dengan menyediakan alat pelindung diri sesuai dengan tempat kerja pekerja, diantaranya adalah

- a) Alat perlindungan diri di *feed mill* (FM) dan *trading* adalah alat pelindung diri dari debu berupa masker penutup hidung dan mulut, penutup telinga (*ear muff*) dari kebisingan suara mesin, sepatu karet untuk melindungi pekerja agar tidak tergelincir saat kerja karena

banyak bahan baku yang berserakan, sarung tangan untuk melindungi tangan dan jari-jari tangan dari api dan suhu panas.

- b) Agen Nuget Fiesta II food dan Rumah Potong Ayam (RPA) pada tempat pendinginya, alat perlindungan diri adalah masker, sepatu karet, sarung tangan, topi atau tudung kepala untuk penutup atau pengaman rambut, dan baju pelindung atau clemek.

Upaya-upaya lain yang ditempuh PT Jatinom Indah Agri agar tidak terjadi kecelakaan yaitu berupa memberikan pengawasan dan pengarahan tentang kesehatan dan keselamatan kerja. Di tempat kerja juga diwajibkan ada kotak P3K (pertolongan pertama pada kecelakaan), alat pemadam kebakaran, tanda dilarang merokok pada tempat-tempat kerja yang bahan atau tempatnya mudah terbakar, dan lain sebagainya. Namun belum ada alat pelindung diri alat pelindung jatuh perorangan yaitu alat penahan jatuh dan tali pengaman.

Sebagai usaha untuk mewujudkan keselamatan dan kesehatan kerja, PT Jatinom Indah Agri telah melaksanakan syarat-syarat keselamatan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970, antara lain:

- a) Mencegah dan mengurangi kecelakaan

Untuk mencegah dan mengurangi adanya kecelakaan kerja, PT Jatinom Indah Agri memberikan fasilitas-fasilitas pengaman pada setiap tenaga kerja yang bekerja langsung menangani proses produksi. Fasilitas-fasilitas pengaman tersebut berupa alat-alat perlindungan diri dan pemadam kebakaran.

b) Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran

Langkah-langkah yang diambil dan dilakukan PT Jatinom Indah Agri dalam rangka pengamanan terhadap bahaya kebakaran adalah sebagai berikut:

- Mengadakan pengamanan terhadap bahan-bahan yang mudah terbakar.
- Memberikan pengarahan dan menanamkan kesadaran kepada setiap tenaga kerja tentang bahaya kebakaran.⁸⁸
- Mengadakan pengawasan dan pemeriksaan terhadap alat-alat yang mampu menimbulkan kebakaran, contohnya: listrik dan mesin pemadat pakan yang menggunakan api.
- Mengeluarkan peraturan yang tidak tercantum dalam tata tertib perusahaan seperti: Dilarang merokok di lokasi-lokasi kerja tertentu dan disertakan disediakannya tempat khusus untuk merokok.
- Menyediakan dalam ruangan pabrik peralatan pemadam kebakaran.
- Memberikan pertolongan pada kecelakaan PT Jatinom Indah Agri menyediakan alat-alat P3K disetiap bagian dalam pabrik untuk memberikan pertolongan pertama jika terjadi kecelakaan kerja. Selain itu juga di adakannya kerjasama antara

⁸⁸ Pembinaan dalam mencegah kecelakaan kerja, kesehatan kerja, penanggulangan kebakaran tersebut juga disampaikan hanya ke pada penanggung jawab tiap-tiap lokasi, karena jika disampaikan langsung ditiap-tiap lokasi kerja itu tidak efektif dan memerlukan waktu yang lama (wawancara dengan M. Ghufro)

perusahaan dengan Rumah Sakit Muhammadiyah, ini berfungsi untuk memberikan perawatan terhadap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja.

- Memberi alat-alat perlindungan diri pada tenaga kerja.

Dalam rangka memberikan rasa aman kepada setiap tenaga kerja dalam bekerja, maka PT Jatinom Indah Agri memberikan alat-alat perlindungan diri. Alat-alat tersebut dibuat untuk melindungi bagian-bagian tubuh dari para tenaga kerja

- Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban. Dalam ruangan pabrik sebelum setiap tenaga kerja melakukan pekerjaannya, harus terlebih dahulu membersihkan alat-alat dan mengecek alat-alat, barang-barang yang tercecer dan menyusunnya di tempat semula dengan bersih serta rapi. Selain itu setiap tenaga kerja harus menjaga kebersihannya di tempat kerjanya masing-masing. Pihak perusahaan menyediakan fasilitas kamar mandi dan WC yang juga dijaga kebersihannya untuk mencegah penularan penyakit.

Selain itu pada Pada Pasal 5 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 50 Tahun 2012 tentang penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang mengatakan bahwa setiap perusahaan wajib menerapkan SMK3 di perusahaannya. Kewajiban ini berlaku bagi perusahaan yang memperkerjakan sedikitnya 100 orang pekerja atau mempunyai tingkat potensi bahaya tinggi. Dan selanjutnya

pada Pasal 6 SMK3 sebagaimana pada pasal 3 ayat 1 meliputi penetapan kebijakan K3, perencanaan K3, pelaksanaan rencana K3, pemantauan dan evaluasi kinerja K3 dan peninjauan dan peningkatan kinerja SMK3.

Dengan adanya peraturan tersebut maka semua perusahaan yang memiliki lebih dari 100 pekerja wajib melaksanakan SMK3, begitu juga PT Jatinom Indah Agri. Informasi yang didapat dari wawancara oleh bapak Fani Rosidi sebagai staf SDM (Sumber Daya Manusia) mengatakan

“saya kurang tahu mengenai SMK3, namun saya diberi tanggung jawab untuk mengawasi dan mengontrol apakah pekerja memakai alat safety”⁸⁹

Dari pernyataan diatas dapat kita ketahui bahwa penerapan SMK3 sudah mulai dilaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja. Pada Pasal 6 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 50 Tahun 2012 tentang penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, bahwa penetapan kebijakan K3 pada PT Jatinom Indah Agri telah ada kebijakan tentang K3 dan pemantauanya sudah ada dengan diserahkan kepada penanggung jawab masing-masing lokasi dalam pemantauan pelaksanaanya sebelum di periksa atau di pantau oleh staf SDM (Sumber Daya Manusia) . Namun ini tidak terlaksana secara maksimal.

Dalam PT Jatinom Indah Agri belum memiliki staf atau unit khusus mengenai SMK3, sehingga dapat dikatakan mereka belum menggunakan penerapan SMK3 padahal setiap perusahaan yang memiliki pekerja lebih dari 100 pekerja di wajibkan. Dengan belum menggunakan penerapan itu

⁸⁹ Wawancara dengan Mohammad Fani Rosyidi, 08 April 2017.

sudah dapat dipastikan bahwa mereka juga tidak memiliki SOP (standart oprasional pekerja).

PT Jatinom Indah Agri juga memberikan waktu istirahat dan cuti sesuai dengan ketentuan yang ada di KKB dan undang-undang dan tidak mengadakan pekerjaan pada waktu malam hari untuk menjaga kesulitaannya. Selain itu PT Jatinom Indah Agri memberikan upah, waktu istirahat, membolehkan cuti dan memberikan pemeriksaan gratis untuk pekerja dan masyarakat sekitar. Mengenai pekerja yang bekerja di PT Jatinom Indah Agri dalam perusahaan tersebut tidak terdapat pekerja anak ataupun orang muda, hampir semua pekerjanya adalah orang yang usianya lebih dari 18 tahun.

Pengaturan tempat kerja, tempat kerja yang ada di PT Jatinom Indah Agri tidak terletak pada satu tempat saja namun mencakup wilayah yang sangat luas. Namun setiap tempat kerja telah memiliki tempat yang cukup luas dan nyaman untuk para pekerjanya, dengan dilengkapi tempat ibadah, kamar mandi dan WC, alat pemadam, alat pelindung diri, penerangan yang cukup, memiliki ventilasi pada setiap bangunannya dan lain sebagainya.

Selain itu implementasi penerapannya yaitu dengan memenuhi hak-hak dari para pekerja. Hak pekerja di setiap perusahaan ini sama saja sesuai dengan yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Hak yang pertama dan utama pekerja atau buruh adalah upah. Sesuai dengan Pasal 1 Ayat 30 Undang-Undang No 13 Tahun 2003, mengapa disini penulis mengatakan yang utama hak mereka adalah upah. Karena ini memegang peran yang penting dan juga menjadi

ciri khas dari seseorang pekerja atau buruh itu melakukan kewajibannya bekerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama pekerjayang melakukan pekerjaannya.

Pekerja juga berhak untuk mendapat gaji yang layak sehingga pemerintah menetapkan upah minimum atas dasar kebutuhan yang layak, hal ini secara tegas di sebutkan dalam Pasal 88 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 bahwa setiap pekerja atau buru berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

PT Jatinom Indah Agri ini bertempat pada Kecamatan Jatinom Kabupaten Blitar, sehingga PT Jatinom Indah Agri masuk dalam Kabupaten Blitar. Pekerja atau buruh PT Jatinom Indah Agri mendapatkan upah sesuai dengan upah minimum regional (UMR) atau upah minimum kabupaten atau kota (UMK) yang ada di Kabupaten Blitar yaitu Rp. 1.520.912,50.

“Pasal 28 KKB (Kesepakatan Kerja Bersama) yang dimiliki PT Jatinom Indah Grup, yang pada pasal tersebut hanya di tentukan sesuai dengan UMR (Upah Minimum Regional).”⁹⁰

Hak kedua bagi pekerja adalah melaksanakan ibadah yang diwajibkan sesuai dengan agamanya, ketentuan ini juga diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 pasal 80. Dalam PT Jatinom Indah Agri semua pekerjanya adalah beragama islam ini dikarenakan perusahaan tersebut berada dilingkungan yang hampir seluruh masyarakatnya beragama islam. Sehingga di PT Jatinom Indah Agri juga menyediakan masjid untuk pekerja dan juga masyarakat sekitar perusahaan tersebut,

⁹⁰ Kesepakatan Kerja Bersama PT Jatinom Indah Grub

bahkan disana juga ada pekerja yang diberi tanggung jawab untuk mengurus masjid tersebut (adzan dan iqomah selain Takmir masjid). Di PT Jatinom Indah Agri juga memberikan kesempatan yang cukup bagi pekerjanya untuk melakukan ibadah sholat, puasa dan lain sebagainya, bahkan di PT Jatinom Indah Agri ini dianjurkan untuk melakukan sholat berjamaah saat sudah masuk waktu sholat dzuhur dan asyar. Ini juga diatur dalam KKB (Kesepakatan Kerja Bersama) yang dimiliki PT Jatinom Indah Grub pada Pasal 25 yang berbunyi Dalam rangka memberikan kesempatan kepada para karyawan/tenaga kerja yang beragama Islam untuk menjalankan ibadah sholat, maka perusahaan dengan memperhatikan lokasi dan ruangan yang ada akan menyediakan tempat ibadah yang memenuhi syarat-syarat peribadatan.

Hak pekerja selanjutnya adalah pemberian waktu istirahat dan hari libur resmi diatur dalam paragraf 4 bagian kesatu Bab X Undang-Undang No 13 Tahun 2003, disana diatur tentang waktu istirahat, cuti serta hari libur resmi. Sesuai dengan peraturan kerja yang ada di PT Jatinom Indah Agri perusahaan memberikan waktu istirahat jam 12.00 – 13.00 WIB pada hari senin sampai sabtu, kecuali hari jumat. Waktu istirahat hari jumat adalah jam 10.30 – 13.30 WIB, hari jumat diberikah lebih lama dan lebih awal waktu istirahatnya karena pekerja atau buruh disana dapat melakukan istirahat sekaligus melakukan ada kewajiban beragama pekerja. Karena semua pekerja beragama islam pada hari jumat diwajibkan untuk sholat jumat untuk seorang laki-laki yang beragama islam.

Dalam KKB (Kesepakatan Kerja Bersama) yang dimiliki PT Jatinom Indah Grub pada BAB V disana juga telah diatur tentang waktu istirahat, cuti serta hari libur resmi.⁹¹ Di PT Jatinom Indah Agri membolehkan setiap karyawan/tenaga kerja yang telah bekerja selama 12 bulan berturut-turut berhak atas istirahat tahunan selama 12 hari kerja dengan mendapat upah penuh. Dengan pengertian satu tahun penuh bila tiap bulan dari setahun pekerja telah bekerja paling sedikit 23 hari. Pada BAB V CUTI TAHUNAN yang di miliki oleh PT Jatinom Indah Grub, isinya meliputi:

- a) Pasal 16 tentang istirahat hamil, gugur kandungan dan haid
- b) Pasal 17 tentang pengembangan dan pengelolaan keluarga berencana di lingkungan perusahaan
- c) Pasal 18 libur hari resmi negara
- d) Pasal 19 izin meninggalkan pekerjaan dengan mendapat upah atau tanpa upah
- e) Tunjangan untuk karyawan atau tenaga kerja yang ditahan.

Selanjutnya adalah penerapan dari hak kesejahteraan, kesejahteraan disini berupa hak untuk memperoleh JAMSOSTEK (Jaminan Sosial Tenaga Kerja) atau BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) ketenagakerjaan. Ini juga diatur dalam Pasal 99 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 yang bunyinya setiap pekerja atau buruh dan keluarganya

⁹¹ Pada pasal 18 KKB (Kesepakatan Kerja Bersama) yang dimiliki PT Jatinom Indah Grub, yang isinya adalah Pada hari-hari libur resmi/hari raya yang ditetapkan oleh Pemerintah, karyawan/tenaga kerja bulanan dibebaskan untuk bekerja dengan mendapat upah penuh.

berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Sesuai dengan peraturan tersebut selanjutnya PT Jatinom Indah Agri memenuhi hak kesejahteraan itu dengan membuat koperasi untuk para anggotanya. Bahkan sebelum perusahaan tersebut menjadi sebuah PT sudah memiliki koperasi untuk kesejahteraan pekerja dan para anggota koperasi lainnya. Dapat dilihat juga pada awal pembentukan perusahaan ini dengan pembentukan koperasi kerja sama dari anggota sehingga dapat berkembang dan maju seperti sekarang. Sehingga secara tidak langsung dari awal pembuatan perusahaan ini pekerja sudah dikenalkan dengan koperasi yang dibentuk oleh PT Jatinom Indah Agri.

PT Jatinom Indah Agri juga telah mengikutkan pekerja atau buruh mereka untuk mengikuti BPJS ketenagakerjaan, dengan cara setelah lebih dari setahun bekerja mereka ditawarkan untuk mengikuti BPJS ketenagakerjaan dan membayar perbulannya boleh langsung dipotong gaji mereka boleh juga dengan membayar sendiri iuran wajib itu. Namun sampai saat ini tidak semua pekerja atau buruh yang bekerja di PT Jatinom Indah Agri itu mendapatkan atau mengikuti BPJS ketenagakerjaan. Informasi ini didapatkan dari wawancara penulis dengan Dina Azizatul L yang mengatakan

“Di perusahaan PT Jatinom Indah Agri Blitar ada karyawan yang mengikuti BPJS ketenagakerjaan dan ada yang tidak. Jika yang kecelakaan adalah karyawan yang tidak memiliki BPJS maka mengajukan *claim* di BPJS adalah atas nama penanggung jawab masing-masing dengan menyertakan surat kontrak kerja dari yang kecelakaan sehingga *claim* BPJS tersebut atas nama

penanggungjawabnya dan nanti diberikan kepada yang karyawan yang mengalami kecelakaan.”⁹²

Dalam ungkapan tersebut dapat diketahui pula upaya dari perusahaan apabila terjadi kecelakaan kerja bagi pekerja yang tidak mengikuti BPJS bisa di ikutkan kepada penanggung jawab dari masing-masing lokasi kerja.

2. Hambatan – hambatan yang dihadapi oleh perusahaan dalam penerapan Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja yang ada di PT Jatinom Indah Agri Blitar.

Selanjutnya setelah mengetahui upaya-upaya PT Jatinom Indah Agri untuk melakukan penerapan kesehatan dan kecelakaan kerja sesuai dengan peraturan yang ada. Penulis melanjutkan dengan hambatan PT Jatinom Indah Agri dalam melakukan kesehatan dan kecelakaan kerja yang ada. Informasi mengenai tempat yang sering terjadi kecelakaan dan juga faktornya diperoleh dari dari informan M. Gufron sebagai personalia memberikan informasi sebagai berikut:

“Tempat yang sering terjadi kecelakaan adalah kantor dan *Feedmill*. Yang sering terjadi kecelakaan dikantor itu ketika dijalan, baik perjalanan berangkat maupun pulang kantor dan perjalanan dinas dari kantor. Dan yang di *feedmill* itu sering terjadi kecelakaan di tempat kerja karena pekerja yang kurang mengetahui resiko tindakan yang dilakukan, kesalahan karyawan seperti kesalahan pengambilan tumpukan karung, dan bercanda yang kelewatan dan mengakibatkan kecelakaan.”⁹³

Selain itu seringnya terjadi kecelakaan kerja ini dikarenakan ada beberapa pekerja bahkan hampir semua pekerja tidak mau menggunakan alat pelindung diri. Mereka tidak mau menggunakannya dikarenakan

⁹² Wawancara dengan Ibu Dina Azizatul L., Sst, 27 Maret 2017

⁹³ Wawancara dengan Bapak M. Ghufron, 08 April 2017.

merasa tidak nyaman ketika mengenakannya saat bekerja, dan dikarenakan penanggung jawab tiap lokasi kerja yang kurang aktif untuk menegur pekerjanya yang tidak memakai alat perlengkapan diri. Ada juga beberapa penanggung jawab lapangan yang sudah bosan menegur kepada pegawainya karena oleh pegawainya tidak pernah diindahkan. Informasi selanjutnya dari M. Ghufron mengenai mengapa sering terjadi kecelakaan, tutur beliau

“Selain itu ada pula pekerja yang mengetahui tentang bahaya itu tetapi tidak mengindahkannya atau kurangnya kesadaran kesehatan dan keselamatan kerja bagi pekerja di PT Jatinom Indah Agri. Ini terjadi karena dari perusahaan yang kurang rutin mengadakan pembinaan mengenai kecelakaan kerja, keselamatan kerja, penanggulangan kebakaran dan lain sebagainya.”⁹⁴

Selanjutnya dari PT Jatinom Indah Agri juga tidak ada pengecekan secara berkala mengenai kelengkapan alat pelindung diri, sehingga ada beberapa tempat yang alat pelindung diri yang dimiliki tidak sesuai dengan jumlah pekerja yang ada. Terdapat pula tempat kerja yang ada dirasa tempat yang mudah terbakar seperti *feedmill* yang tidak memiliki alarm kebakaran hanya pemadam kebakaran, namun di tempat kerja tersebut telah diberikan tanda dilarang merokok ditempat kerja. PT Jatinom Indah Agri juga menyediakan tempat khusus merokok (*smoking area*) untuk tempat-tempat kerja yang dirasa memiliki potensi mudah terbakar.

Untuk tempat-tempat yang menggunakan mesin besar dalam usahanya, perusahaan juga tidak memasang *standard operational procedure (SOP)* pada setiap mesin dan tidak memasang gambar-gambar kecelakaan kerja didekat mesin yang beroperasi. Dalam hal pengecekan

⁹⁴ Sudah pernah melakukan pembinaan dalam mencegah kecelakaan kerja, kesehatan kerja, penanggulangan kebakaran dan lain sebagainya tetapi itu tidak rutin dilakukan. (wawancara dengan bapak Ghufron, 08 April 2017)

mesin dan perbaikan, penulis mendapat informasi dari Mohammad Fani Rosyidi yang menuturkan “namun perusahaan hanya melakukan pengecekan mesin setiap akan digunakan dan selesai digunakan, apabila terdapat kerusakan maka akan segera di perbaiki oleh *maintenance* nya.”⁹⁵

Hal ini menjadikan pekerja kurang mengetahui tentang kepentingan dari keselamatan kerja dalam pekerjaan yang pekerja lakukan, walaupun telah diberitahu ketika awal mereka bekerja.

Sehingga dapat penulis simpulkan bahwa hambatan utama yang di alami PT Jatinom Indah Agri ini dalam melaksanakan kesehatan dan keselamatan kerja adalah dari SDM nya (sumber daya manusianya) yang kurang mengetahui pentingnya dari kesehatan dan keselamatan kerja. Selain itu tidak semua pekerja yang bekerja di PT Jatinom Indah Agri Blitar itu mengikuti JAMSOSTEK (Jaminan Sosial Tenaga Kerja) atau BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) ketenagakerjaan. Dan juga belum terlaksananya penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) dengan maksimal.

3. Penerapan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja pada PT Jatinom Indah Agri Blitar menurut *masalah mursalah*

Dalam Al Qur'an surah Al-Baqarah ayat 195, yang artinya : “Dan belanjakanlah (harta bendamu) di jalan Allah, dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam kebinasaan, dan berbuat

⁹⁵ Wawancara dengan Mohammad Fani Rosyidi, 08 April 2017.

baiklah, karena sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik”.

Dari Arti ayat tersebut sudah seharusnya setiap orang yang beriman dan beraga islam memiliki kewajiban untuk menjaga jiwanya dimanapun ia berada. Dan sudah sepantasnya bagi setiap orang untuk menghindari sesuatu hal yang menjadikan jiwanya tidak aman, termasuk di area kerja mereka. Karena dalam ayat tersebut telah dijelaskan untuk menghindari dari kebinasaan atau sesuatu hal yang merugikan jiwanya di Indonesia ini juga memiliki peraturan dalam perundang-undangan.

Dalam poin pertama sudah dijelaskan mengenai penerapan kesehatan dan keselamatan kerja di PT Jatinom Indah Agri, sekarang bagaimana penerapan tersebut dikaji dengan hukum islam sesuai dengan ayat tersebut dengan menggunakan *maslahah mursalah*. Pertama penerapannya adalah dengan menyediakan alat pelindung diri sesuai dengan lokasi kerja masing-masing.

Penerapan ini termasuk dalam kebutuhan maslahat yang *dhoruriyat*, ini dikarenakan kebutuhan ini adalah kebutuhan pokok mereka dalam menjalankan pekerjaannya selain menerima upah. Apabila penerapan perlindungan ini kurang atau tidak lengkap akan mengakibatkan kecelakaan kerja yang berdampak pada kehidupan sehari-harinya diluar dari pekerjaannya juga.

Dalam kebutuhan *dhoruriyat* itu ada lima hal pokok (*kulliat al-khams*) yaitu menjaga atau memelihara agama, jiwa, keturunan, akal dan

menjaga atau memelihara harta. Untuk memelihara jiwa tersebut sudah sepantasnya mereka menghilangkan sesuatu hal yang mengancam jiwanya di tempat kerja seperti meminimalisir kecelakaan kerja di tempat kerja dengan memasang berbagai alat pelindungan diri dan setandart oprasional terhadap mesin-mesin besar.

Dalam penerapan ini masuk pada menjaga dan memelihara jiwa karena jika terjadi kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja akan menimbulkan bahaya bagi jiwa atau nyawa seseorang pekerja, selain itu juga dapat membuat jiwa dan nyawa mereka terancam apabila tidak dilakukan penerapan dengan standart yang baik. Walaupun jika dipenuhi semua hal tersebut juga tidak mejamin semua pekerja akan selamat, namun ada baiknya mereka telah mengantisipasi agar tidak terjadi atau meminimalisir kecelakaan atau penyakit akibat pekerjaan tersebut. Penerapan perlindungan ini sangat penting karena menyangkut kemaslahatan pekerja di tempat kerja.

Dengan adanya aturan Al Qur'an yang demikian dan di jelaskan pula dalam *malahah mursalah* sehingga di Indonesia ini juga memiliki aturan untuk melindungi jiwa seseorang di tempat kerja dengan adanya peraturan Perundang-Undangan No 13 Tahun 2003 Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, terutama dalam pasal 86 ayat satu yang di dalamnya mengatakan bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat

manusia. Peraturan tersebut sudah sesuai dengan apa yang dijelaskan dalam *masalah mursalah* yang masuk dalam *Kulliyatu Al Khoms* yaitu menjaga jiwa (*Khifdu nafsi*)





BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari pemaparan diatas dapat penulis simpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. PT Jatinom Indah Agri Blitar dalam rangka untuk menerapkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 dalam masalah Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja sudah cukup optimal dengan menyediakan alat-alat perlindungan diri berupa alat adalah alat pelindung diri dari debu berupa masker penutup hidung dan mulut,

penutup telinga dari kebisingan suara mesin, sepatu karet untuk melindungi pekerja agar tidak tergelincir saat kerja karena banyak bahan baku yang berserakan, sarung tangan untuk melindungi tangan dan jari-jari tangan dari api dan suhu panas. Disamping itu juga telah memberikan perlindungan kesehatan dengan memberikan waktu istirahat, cuti dan pengobatan gratis untuk pekerja dan masyarakat sekitarnya.

2. Hambatan utama yang di alami PT Jatinom Indah Agri ini dalam melaksanakan kesehatan dan keselamatan kerja adalah dari SDM nya (sumber daya manusianya) yang kurang mengetahui pentingnya dari kesehatan dan keselamatan kerja. Selain itu tidak semua pekerja yang bekerja di PT Jatinom Indah Agri Blitar itu mengikuti JAMSOSTEK (Jaminan Sosial Tenaga Kerja) atau BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) ketenagakerjaan. Dan belum terlaksananya penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) dengan maksimal.
3. Pasal 86 ayat satu perundang-Undangan No 13 Tahun 2003 Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, mengatakan bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja. Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja ini termasuk dalam *masalah dharuriyat* karena termasuk dalam pokok hal yang perlu diperhatikan dalam suatu pekerjaan bagi pekerjanya. Juga termasuk dalam menjaga atau memelihara jiwa atau nyawa pekerja karena penerapan ini jika terjadi

kelalaian akan membahakan jiwa atau nyawa seorang pekerja. Peraturan tersebut sesuai dengan *maslahat* yang dijelaskan dalam islam.

B. Saran

Dalam kesempatan ini penulis akan mengemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bahwa PT Jatinom Indah Agri telah melaksanakan apa yang telah ditentukan dalam ketentuan Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003, dengan memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja, memperhatikan kesejahteraan, kesehatan kerja, dan keselamatan kerja. Keadaan demikian hendaknya dipertahankan oleh perusahaan dan lebih ditingkatkan lagi dengan memenuhi semua kebutuhan dari kesehatan kerja, dan keselamatan kerja sehingga tujuan akan tercapai tanpa adanya pihak-pihak yang dirugikan.
2. Berhubungan dengan banyaknya permasalahan yang terjadi akibat dari keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja. Maka dirasa perlu bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti kembali masalah ini sebagai penyempurna dari penelitian yang penulis lakukan, karena penelitian yang penulis lakukan masih jauh dari kesempurnaan.
3. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan peluang bagi pihak Fakultas Syariah maupun Jurusan Hukum Bisnis Syariah untuk mengadakan seminar tentang kesehatan dan keselamatan kerja dan beberapa permasalahan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Peraturan Perundang-Undangan

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomer 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Menegemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.

Undang-Undang PER.08/MEN/VII/2010 tentang Alat Pelindung Diri.

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Kecelakaan Kerja.

2. Buku

Prinst, Darwin, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Pekerja Untuk Mempertahankan hak-haknya)*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1994.

Manulang, Sedjun H., *Pokok-Pokok Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 1987.

Bambang S, R Joni, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013.

Wahyudi, Eko dan Yulianingsih, Wiwin, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : Sinar Grafika, 2016.

Toha, Halili dan Pramono, Hari, *Hubungan Kerja Antara majikan Dan Buruh*, Cet I, Penerbit Bina Aksara: Jakarta, 1987.

Djumialdji S.H, F.X., *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, 2006.

Supomo, Imam, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan (Perlindungan Buruh)*, Jakarta: Pradya Paramita, 2008.

Rahayu, Devi, *Hukum Ketenagakerjaan Teori Dan Studi Kasus*, Yogyakarta: New Elmatara, 2011.

- Wijayanti SH,MH, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika, 2015.
- Husni,SH,Mhum, Lulu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta:Rajawali Pres 2006.
- Uwiyono,SH,MH Dkk, Aloysius, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2014.
- Ramli, Lanny, *Hukum Ketenagakerjaan*, Surabaya : Airlangga University Press, 2008.
- Tarwaka, *Manajemen Implementasi K3 Di Tempat Kerja*, Surakarta : Harapan Press, 2008.
- Johan Nasution, Bahder, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Bandung : Mandar Maju, 2008.
- Adi, Rianti, *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*, Jakarta: Granit, 2004.
- Soerjono, Sukamto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta : Rajawali Press, 1981.
- N Djuraid, Husnun, *Mengikat Tanpa Tali Biografi HM Siswojo The Solution Giver*, Yogyakarta : Aura Pustaka, 2014.
- Ali, Zainudin, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2011, h. 106.
- Hadi, Sutrisno , *Metode Research*, Yogyakarta : Andi Offset, 1991.
- Waluyo, Bambang, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Jakarta: Sinar Grafika, 2008.
- Dahlan, Abd. Rahmad, *Ushul Fiqh*, Jakarta: Amzah, 2011.
- Syarifudin, Amir, *Ushul Fiqih Jilid 2*, Jakarta : Kencana Prenandamedia, 2008.

Fakultas Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, *Buku Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, Malang: Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Malang, 2005.

3. Karya Ilmiah

Nur Rofiah, *Implementasi Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Bagi Pekerja Proyek Kontruksi Di CV Mupakat Jaya Teknik (Tinjauan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Dan Masalah Mursalah)*, <http://etheses.uinmalang.ac.id/3900/1/12220040.pdf>, diakses tanggal 09 juni 2017 pada jam 08:22

Ana salmah, *Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dalam Proses Produksi Pada PT Aneka Adhilogam Karya Klaten*, <http://digilib.uin-suka.ac.id/13319/2/BAB%20I,%20V,%20DAFTAR%20PUSTAKA.pdf> diakses tanggal 24 Juli 2017 jam 20:48

Henry Maradona, *Tinjauan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Area Penambangan Dan Pengolahan Tambang Terbuka PT Atoz Nusantara Mining Kabupaten Pesisir Selatan Provinsi Sumatera Barat*, <http://repository.upnyk.ac.id/6571/1/SKRIPSI.pdf>, diakses pada tanggal 22 februari 2017 jam 09:10.

4. Hasil Wawancara

Hasil penelitian dengan M. GHUFRON selaku *Personalia* di PT Jatinom Indah Agri Blitar

Hasil penelitian dengan Dina Azizatul L., SST selaku *Admin* di PT Jatinom Indah Agri Blitar

Hasil penelitian dengan Mohammad Fani Rosyidi selaku *Staf SDM (Sumber Daya Manusia)* di PT Jatinom Indah Agri Blitar.

LAMPIRAN-LAMPIRAN



Keadaan pekerja saat melakukan pekerjaan

Pemasangan Rambu-rambu kerja di bagian gudang dan pengilingan pabrik



Hanya beberapa orang yang menggunakan masker saat melakukan pekerjaan



PT. JATINOM INDAH AGRIS

Alamat: Ds. Jatinom RT 003 RW 001 - Kec.Kanigoro - Kab.Blitar
Telepon: (0342) 801405 , 806334 , 803586
Fax: (0342) 801405 , 803586
Email: jatinom.indah@gmail.com

SURAT KETERANGAN

No.: 1551/SK.JI./U./2017

ATAS NAMA PIMPINAN
PERUSAHAAN PT. JATINOM INDAH AGRIS

MENERANGKAN BAHWA :
Mahasiswa / Mahasiswi yang tersebut di bawah ini ;

Nama : DITA FITRI KURNIASARI
NIM : 13220050
Fakultas : Syariah
Jurusan : Hukum Bisnis Syariah
Universitas : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Adalah benar-benar telah melakukan Penelitian di Perusahaan PT. Jatinom Indah Agri tanggal 20 Maret 2017 sd 10 April 2017. Atas perhatian dan kerjasamanya, perusahaan mengucapkan banyak terima kasih.

Demikian surat keterangan ini dibuat semoga dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Blitar, 10 April 2017
Atas Nama Pimpinan
PT Jatinom Indah Agri

MOH.GHUFRON

Personalia

HASIL VALIDASI WAWANCARA

Informan bapak M. GHUFRON

Tanggal : 08 April 2017
Pukul : 09:30 – 10:00
Durasi : ± 30 Menit
Subjek : Personalia

1. Dimana tempat yang sering terjadi kecelakaan di PT Jatinom Indah Agri Blitar ?
Tempat yang sering terjadi kecelakaan adalah kantor dan *Feedmill*. Yang sering terjadi kecelakaan dikantor itu ketika dijalan, baik perjalanan berangkat maupun pulang kantor dan perjalanan dinas dari kantor. Dan yang di *feedmill* itu sering terjadi kecelakaan di tempat kerja karena pekerja yang kurang mengetahui resiko tindakan yang dilakukan, kesalahan karyawan seperti kesalahan pengambilan tumpukan karung, dan bercanda yang kelewatan dan mengakibatkan kecelakaan.
2. Bagaimana upaya dan penanganan PT Jatinom Indah Agri Blitar apabila terjadi kecelakaan?
Seperti biasa, jika terjadi kecelakaan maka korban segera di bawa ke klinik atau rumahsakit terdekat, dan jika parah untuk sementara akan dipinjami uang dari perusahaan untuk menanganinya. Jika sudah dilakukan *claim* BPJS ketenagakerjaan maka uang tersebut akan diganti dan sisanya diberikan kepada korban.
3. Sudahkah perusahaan melengkapi semua alat pengamanan dan perlindungan yang diharuskan di tiap-tiap tempat kerja ?
Sudah tetapi ada beberapa yang belum seperti alarm kebakaran di *feedmill* dan poster atau gambar petunjuk pekerja ditempat kerja. Tetapi tidak ada pemeriksaan secara berkala di tiap-tiap lokasi kerja.
4. Sudahkah melakukan pembinaan dalam mencegah kecelakaan kerja, kesehatan kerja, penanggulangan kebakaran dan lain sebagainya ?
Sudah pernah tetapi itu tidak rutin dilakukan. Pembinaan tersebut juga disampaikan hanya ke pada penanggung jawab tiap-tiap lokasi, karena jika disampaikan langsung ditiap-tiap lokasi kerja itu tidak efektif dan memerlukan waktu yang lama.
5. Apakah ada pemeriksaan berkala di tiap-tiap lokasi kerja ?
~~ada~~ ada karena disini sistem kerjanya lebih kepada pelaporan dari penanggung jawab tiap-tiap lokasi kerja.
6. Bagaimana hambatan yang ada di PT Jatinom Indah Agri Blitar ?

Hambatan untuk kesehatan dan kecelakaan kerja disini adalah lebih kepada sumber daya manusia yang ada. Para pegawai dan penanggung jawab kurang pro aktif terhadap hal tersebut walaupun sudah pernah disampaikan bagaimana cara kerja dan lain sebagainya. Penanggung jawab tiap-tiap lokasi kerja kadang malas untuk selalu mengingatkan atau memberi teguran kepada bawahanya dan para karyawan yang merasa tidak nyaman jika memakai atau menggunakan kelengkapanya tersebut.

- 7. Selama tahun 2017 ini sudah pernahkah ada pembinaan dalam hal penanggulangan kecelakaan, kebakaran, pemeriksaan dan lain sebagainya ?
Belum tetapi beberapa minggu kedepan ini akan ada pembinaan narkoba dari BNN.

Catatan:

- ② - Trauma Centre → biaya ts tanggung oleh pihak RS. dan akan di kelain langsung ke. Jember, rorlek
- ⑤ ada, untuk pengecekan mesin itu setiap seminggu sekali tetapi pengecekan panel-panelnya itu setiap hari.

Mahasiswa Peneliti


 Dita Fitri Kurniasari

Mengetahui
 Personalia


 M. Ghufron

HASIL VALIDASI WAWANCARA

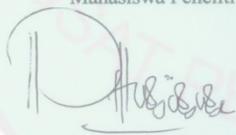
Informan bapak Mohammad Fani Rosyidi

Tanggal : 08 April 2017
 Pukul : 10:00 – 10:30
 Durasi : ± 30 Menit
 Subjek : staf SDM (Sumber Daya Manusia)

1. Apakah pekerja tahu bahaya, cara atau sikap dalam melakukan pekerjaannya ?
 Seharusnya semua sudah tahu, karena sudah diberitahu sebelum mereka bekerja. Tetapi ada beberapa pekerja yang tahu tetapi mereka tidak mengindahkan itu karena dirasa tidak nyaman, ribet dan lain sebagainya. Ada juga yang kurang mengetahuinya karena mereka sudah merasa aman, ini bisa dikatakan bahwa kurangnya kesadaran bahaya dan keselamatannya sendiri.
2. Berapa tahun anda bekerja disini ? sudah pernahkah ada pembinaan dalam hal penanggulangan kecelakaan, kebakaran, pemeriksaan dan lain sebagainya ?
 Setahun lebih saya bekerja disini dan selama saya bekerja belum ada ada pembinaan dari DISNAKER dalam hal penanggulangan kecelakaan, kebakaran, pemeriksaan dan lain sebagainya. Tetapi pernah ada pembinaan langsung dari penanggung jawab masing-masing lokasi kerja.
3. Ada berapa karyawan yang kerja disini ?
 Kurang lebih 1200 karyawan dan itu terbagi menjadi empat yaitu pegawai borongan seperti kuli, sopir dan bagian gudang, bulanan, harian tetap seperti kuli dan sopir dan harian tidak tetap.
4. Apakah ada pemeriksaan berkala ditiap-tiap lokasi kerja ?
 Ada, pengecekan mesin dan kandang setiap hari dan apabila ada kerusakan biasanya langsung ditangani oleh *maintenance* nya.

Catatan.

Untuk pembinaan dari disnaker dilakukan melalui undangan dan diberikan materi, ~~tidak~~ disertai pengecekan karena memang dari disnaker telah menganggap perusahaan mem perhotkan K3 dari karyawan by data
 Mahasiswa Peneliti Mengetahui Staff SDM (Sumber Daya Manusia)



Dita Fitri Kurniasari



Mohammad Fani Rosyidi

Saya kurangang tahu mengenai SMK3, namun saya diberikan tanggung jawab untuk mengontrol apakah pekerja sudah menggunakan alat safety.

HASIL VALIDASI WAWANCARA**Informan Ibu Dina Azizatul L., SST**

Tanggal : 27 Maret 2017

Pukul : 09:30 – 10:00

Durasi : ± 30 Menit

Subjek : Admin

1. Dimana tempat yang sering terjadi kecelakaan di PT Jatinom Indah Agri Blitar ?
Tempat yang sering terjadi kecelakaan adalah di kandang dan Kecelakaan juga sering terjadi pada saat kerja di karenakan lingkungan yang kurang aman. lingkungan yang kurang aman ini karena pelaporan kerusakan yang telat sehingga penanganan yang kurang.
2. Bagaimana upaya dan penanganan PT Jatinom Indah Agri Blitar apabila terjadi kecelakaan?
Prosedur di perusahaan adalah jika terjadi kecelakaan maka harus dilaporkan oleh penanggung jawab masing-masing ke perusahaan. Pelaporan ini harus 2 X 24 jam jika tidak maka harus disertai surat pernyataan ke BPJS. Selanjutnya dari kantor pusat melakukan *claim* ke kantor BPJS disertai dokumen yang lengkap diantaranya tahap 2, fotocopy KTP dan KPJ, KK4, resep dan kwitansi berobat disertai rincian obat, berita acara kecelakaan, surat ijin praktek jika berobat ke dokter dan kwitansi transport dari perusahaan. Setelah itu akan diberikan biaya ganti diantaranya adalah biaya transport dari tempat kecelakaan ke rumahsakit, biaya berobat sampai sembuh dan biaya jika ia tidak masuk. Di perusahaan PT Jatinom Indah Agri Blitar ada karyawan yang mengikuti BPJS ketenagakerjaan dan ada yang tidak. Jika yang kecelakaan adalah karyawan yang tidak memiliki BPJS maka mengajukan *claim* di BPJS adalah atas nama penanggungjawab masing-masing dengan menyertakan surat kontrak kerja dari yang kecelakaan sehingga *claim* BPJS tersebut atas nama penanggungjawabnya dan nanti diberikan kepada yang karyawan yang mengalami kecelakaan.
3. Bagaimana hambatan yang ada di PT Jatinom Indah Agri Blitar ?
Banyak yang tidak melapor atau melakukan *claim* di perusahaan jika terjadi kecelakaan kerja karena mereka merasa terlalu ribet dalam prosedur kelengkapan *claim*.

Catatan:

Mahasiswa Peneliti



Dita Fitri Kurniasari

Mengetahui

Admin



Dina Azizatul L., SST

BIODATA PENULIS



A. DATA PRIBADI

Nama : Dita Fitri Kurnia Sari
Tempat dan Tanggal Lahir : Blitar, 01 Maret 1995
Alamat : Jln. Cempaka No. 11 Rt/Rw 02/03 Jeblog
Talun Blitar
Agama : Islam
Email : ditafitrik@gmail.com
Motto : خير الناس أنفعهم للناس

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. FORMAL

- a. RA Perwanida Jeblog Talun Blitar (2000-2001)
- b. MI Al-Islah Jeblog Talun Blitar (2001-2007)
- c. MTsN Gandusari Blitar (2007-2010)
- d. MAN Tlogo Blitar (2010-2013)
- e. S-I UIN Maulana Malik Ibrahim Malang (2013-2017)

2. NON FORMAL

- a. Pondok Pesantren Mamba'ul Hisan (2007-2010)
- b. Pondok Pesantren Mamba'ul Hikam (2010-2013)
- c. Ma'had Sunan Ampel Al-Aly (2013-2014)
- d. Pondok Pesantren Putri Al-Hikmah Al-Fathimiyyah (2014-2017)

3. PENGALAMAN ORGANISASI

- a. Sekertaris Pondok Pesantren Mambaul Hikam (2011-2012)
- b. Devisi keagamaan dan kemasyarakatan Pengurus Pondok Pesantren Putri Al-Hikmah Al-Fathimiyyah (2015-2016)
- c. Devisi pendidikan Pengurus Pondok Pesantren Putri Al-Hikmah Al-Fathimiyyah (2016-2017)