

**PENERAPAN PERLINDUNGAN HUKUM ATAS KESELAMATAN
DAN KESEHATAN KERJA PERSPEKTIF PERATURAN
PEMERINTAH PENGGANTI
UNDANG-UNDANG NO 2 TAHUN 2022
PADA PT. KUSUMA ENERGI MENTARI SEMARANG**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu (S-1) Ilmu Hukum
Diajukan oleh :**

**Yazid Pradian Baskoro
NPM : 19110072**

Dosen Pembimbing :

Dr. Hj. Wieke Dewi Suryandari, S.H., Sp.N

NIDN :0627046703

Susila Esdarwati, S.H., M.Kn

NIDN :0627038403

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
(UNDARIS)**

2023

LEMBAR PENYERAHAN

**PENERAPAN PERLINDUNGAN HUKUM ATAS
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PERSPEKTIF
PERATURAN PEMERINTAH PENGGANTI
UNDANG-UNDANG NO 2 TAHUN 2022
PADA PT. KUSUMA ENERGI MENTARI SEMARANG**

Oleh :

Yazid Pradian Baskoro

NPM : 19110072

Bahwa Skripsi ini telah di setujui oleh dosen pembimbing untuk dipertahankan dihadapan panitia penguji skripsi Fakultas Hukum Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran.

Dosen Pembimbing Utama



Dr. Hj. Wieke Dewi Suryandari, S.H., M.H., Sp.N
NIDN : 0627046703

Dosen Pembimbing Pendamping



Susilawati Esdarwati, S.H., M.Kn
NIDN : 062703840

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENERAPAN PERLINDUNGAN HUKUM ATAS
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PERSPEKTIF
PERATURAN PEMERINTAH PENGGANTI
UNDANG-UNDANG NO 2 TAHUN 2022
PADA PT. KUSUMA ENERGI MENTARI SEMARANG**

Disusun Oleh :

NAMA : YAZID PRADIAN BASKORO

NIM : 1911072

Telah dipertahankan dihadapan dewan penguji skripsi dan diterima untuk memenuhi tugas dan syarat memperoleh gelar sarjana strata satu ilmu hukum pada Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran.

Pada :

Dinyatakan telah memenuhi syarat dan LULUS

Penguji 1

(Dr. Hj. Wieke Dewi Suryandari, S.H., Sp.N)

Penguji II

(Silva Esdarwati, S.H., M.Kn)

Penguji III

(Dr. Drs Lamijan, S.H, M.Si)

Mengetahui Dekan

(Dr. Mohamad Tohari, S.H., M.H.)



HALAMANMOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Jadikanlah sabar dan sholat sebagai penolongmu, dan sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat, kecuali bagi orang-orang yang khusyu.”

(QS Al-Baqarah: 45)

“Nasib memang diserahkan kepada manusia untuk digarap, tetapi takdir harus ditandatangani diatas materai dan tidak boleh digugat, kalo nanti terjadi apa-apa entah itu baik ataupun buruk”

(Prof.Dr. Sapardi Djoko Damono)

“Lakukan saja sesuai yang telah digariskan, berharap setiap hal yang dilakukan senantiasa terdapat nilai kebaikan, sekalipun kalimat baik itu sifatnya universal.”

(Yazid Pradian Baskoro)

PERSEMBAHAN :

1. Allah SWT, atas limpahan rahmat, nikmat sehat dan nikmat berkat dan kasih sayang hingga sampai detik ini.
2. Untuk kedua orang tua, Bapak Sahid, dan Ibu Titik Harningsih
3. Untuk saudaraku Denigno Wanandi Sahid Dan Fadri Widyanata Sanjaya
4. Untuk Nadia Ayu Rahmawati. S.E.
5. Untuk segenap rekan seangkatan kelas KPT Fakultas Hukum 2019

KATA PENGANTAR

Syukur *Alhamdulillah*, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan nikmat dan karunian-nya kepada kita semua, terutama kepada penulis sendiri sehingga penulis telah dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat dan salam penulis sampaikan kepada junjungan alam Nabi Muhammad SAW. Beserta keluarga dan para sahabat yang telah membawa umat manusia dari zaman kebodohan menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Skripsi ini berjudul “Penerapan Perlindungan Hukum Atas Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Perspektif Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No 2 Tahun 2022 Pada PT Kusuma Energi Mentari Semarang” suatu penelitian Yuridis Sosiologis yang diajukan dalam rangka menyelesaikan salah satu syarat mendapatkan gelar Strata Satu (S-1) di Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS), selama melaksanakan penelitian dan penyelesaian penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan, arahan, motivasi dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terimakasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada :

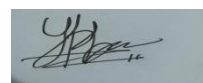
1. Dr. Drs. Hono Sejati, S.H., M.H. selaku Rektor Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI Ungaran.yang telah mengorbankan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis sehingga skripsi ini dapat selesai
2. Dr. Mohamad Tohari, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudiman GUPPI Ungaran.yang

telah mengorbankan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis sehingga skripsi ini dapat selesai

3. Lailasari Ekaningsih, S.H., M.H. selaku Kaprodi Fakultas Hukum Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI Ungaranyang telah mengorbankan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis sehingga skripsi ini dapat selesai
4. Dr. Hj. Wieke Dewi Suryandari, S.H., M.H., Sp.N selaku Pembimbing utama yang telah mengorbankan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis sehingga skripsi ini dapat selesai.
5. Susilawati Esdarwati, S.H., M.Kn selaku Dosen Pendamping yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak, Ibu Dosen serta Para Staf Pengajar Fakultas Hukum Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI Ungaran yang telah membimbing selama kuliah dan memberi bekal ilmu pengetahuan sebelum penulisan skripsi.
7. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang turut membantu memberikan dorongan kepada penulis sehingga skripsi ini selesai.

Ungaran Februari 2023

Penulis



Yazid Pradian Baskoro

DAFTAR ISI

HALAMAN PENYERAHAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
ABSTRAK.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	12
A. Latar Belakang.....	12
B. Rumusan Masalah.....	18
C. Tujuan Penelitian	18
D. Manfaat Penelitian	19
E. Sistematika Penulisan	19
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	21
A. Pengertian Perlindungan Hukum	21
B. Objek Perlindungan Hukum Tenaga Kerja.....	23
C. Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	24
1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	24
2. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	26
3. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja	29
4. Dasar Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	30
D. Kesehatan Kerja.....	31
E. Keselamatan Kerja	35
1. Pengertian Keselamatan Kerja.....	35
2. Tujuan Keselamatan Kerja.....	36
3. Alasan Pentingnya Keselamatan Kerja	38
4. Ruang Lingkup Keselamatan Kerja	40
F. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja.....	43
1. Pengertian Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja.....	43
2. Macam – macam Perlindungan Hukum.....	48
3. Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	49

4. Dasar Hukum Pengaturan Perlindungan Tenaga Kerja yang Bekerja Melebihi Waktu Jam Kerja.....	51
BAB III METODE PENELITIAN	56
A. Jenis Penelitian.....	57
B. Spesifikasi Penelitian	58
C. Subjek, Objek, dan tempat penelitian	58
D. Teknik Pengumpulan Data.....	59
E. Teknik Analisis Data.....	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	63
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	64
1. Profil PT Kusuma Energi Mentari Semarang	64
2. Visi Misi PT Kusuma Energi Mentari Semarang	64
3. Struktur Organisasi	65
B. Perlindungan Hukum Atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perspektif Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No 2 Tahun 2022 Terhadap Pekerja di PT Kusuma Energi Mentari Semarang	66
C. Pertanggungjawaban Risiko Terhadap Keselamatan Kerja.....	68
D. Kendala yang di hadapi dalam penerapan K3 di PT Kusuma Energi Mentari	76
E. Upaya mengatasi kurangnya penerapan K3 di PT Kusuma Energi Mentari.....	77
BAB V PENUTUP	78
A. Kesimpulan	78
B. SARAN.....	81
DAFTAR PUSTAKA	83
A. Buku.....	83
B. Peraturan Perundang Undangan.....	85
C. Referensi Online	86
D. Wawancara Narasumber	87
BIODATA PENULIS	92

ABSTRAK

Kecelakaan di tempat kerja sebagian besar disebabkan oleh faktor manusiadan faktor teknis. Untuk menjamin keselamatan dan kesehatan pekerjadan orang yang ada di tempat kerja,serta sumber produksi, prosesproduksi dan lingkungan kerja yangaman diperlukan penerapan Keselamatan danKesehatan Kerja (K3). Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ini merupakan salah satu faktor penting yang harus di terapkan oleh sebuah perusahaan seperti pada PT Kusuma Energi Mentari Semarang yang bergerak dibidang penyedia energi bersih terbarukan khususnya pembangkit listrik tenaga surya PLTS.Yang dimana para pekerjanya membutuhkan penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) karena pekerjaan yang dilakukan bersinggungan langsung dengan potensi bahaya.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian diskriptif kualitatif dengan pendekatan yuridis sosiologis dimana lebih pada mempelajari fenomena yang terjadi di masyarakat dengan melihat fakta dan data untuk mendapatkan penyelesaian masalah. Dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara dengan beberapa pekerja di PT Kusuma Energi Mentari Semarang mengenai keadaan yang terjadi di lapangan.

Hasil penelitian menunjukkan penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) oleh karyawan maupun pihak perusahaa terkadang masih rendah, baik pengetahuan mengenai cara penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) maupun pelaksanaannya. Kendala yang dialami dalam penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah perusahaan yang masih menyepelekan hal tersebut ditunjukkan dengan hanya sebatas informasi atau peringatan secara lisan terhadap

para pekerja, serta pemberian jaminan BPJS Ketenagakerjaan ini hanya di dapat oleh para pekerja yang telah berkerja minimal 3 bulan mengingat kecelakaan kerja dapat menimpa para pekerja kapanpun dan dimanapun bagi para pekerja. Upaya yang bisa dilakukan untuk mengurangi resiko kecelakaan kerja dengan cara memberikan pelatihan mengenai penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), menggunakan alat pelindung diri atau APD pada saat bekerja, mengutamakan keselamatan dalam bekerja serta melakukan pekerjaan sesuai Standar Operasional Prosedur, serta menambahkan jaminan-jaminan serta kompensasi bagi karyawan selain BPJS ketenagakerjaan .

Kata Kunci : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Pekerja, PT Kusuma Energi Mentari,

ABSTRACT

Accidents at work are mostly caused by human factors and technical factors. To guarantee the safety and health of workers and people in the workplace, as well as production sources, production processes and a safe work environment, it is necessary to implement Occupational Safety and Health (K3). Occupational Safety and Health (K3) is one of the important factors that must be implemented by a company such as PT Kusuma Energi Mentari Semarang which is engaged in providing clean renewable energy, especially PLTS solar power plants. Which is where the workers need the application of Occupational Safety and Health (K3) because the work carried out is in direct contact with potential hazards.

This research uses a qualitative descriptive research method with a sociological juridical approach which is more about studying phenomena that occur in society by looking at facts and data to get a solution to the problem. By using data collection techniques in the form of interviews with several workers at PT Kusuma Energi Mentari Semarang regarding the conditions that occur in the field.

The results of the study show that the implementation of Occupational Safety and Health (K3) by employees and the company is sometimes still low, both knowledge about how to implement Occupational Safety and Health (K3) and its implementation. Obstacles experienced in the implementation of Occupational Safety and Health (K3) are companies that still underestimate this matter as indicated by only verbal information or warnings to workers, and the provision of Employment BPJS guarantees is only available to workers who have worked for at

least 3 months considering that work accidents can happen to workers anytime and anywhere for workers. Efforts that can be made to reduce the risk of work accidents by providing training on the application of Occupational Safety and Health (K3), using personal protective equipment or PPE while working, prioritizing safety at work and carrying out work according to Standard Operating Procedures, and adding guarantees as well as compensation for employees other than BPJS employment

Keywords: Occupational Safety and Health (K3), Workers, PT Kusuma Energi Mentari

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Upaya pembangunan sumber daya manusia dalam menghadapi proses globalisasi dan industrialisasi, merupakan salah satu bagian yang tak terpisahkan dengan pembangunan nasional sebagai pengamalan Pancasila dan pelaksanaan Undang-Undang Dasar 1945, diarahkan pada peningkatan harkat, martabat, dan kemampuan manusia, serta kepercayaan pada diri sendiri dalam rangka mewujudkan masyarakat sejahtera, adil dan makmur baik materiil maupun spiritual. Pelaksanaan pembangunan, pekerja mempunyai peranan yang sangat penting sebagai unsur penunjang demi keberhasilan suatu pembangunan nasional, karena pekerja mempunyai kegiatan kerjanya yang produktif dalam menghasilkan suatu barang/jasa. Pekerja selalu dihadapkan pada suatu resiko dari pekerjaannya yang mungkin terjadi atau dialami oleh pekerja tersebut. Resiko tersebut dapat berupa kecelakaan kerja seperti kebakaran, peledakan dan penyakit sebagai akibat hubungan kerja.

Upaya perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja harus dijunjung tinggi karena ini merupakan faktor yang dapat menentukan proses produksi. Oleh karena itu perlu diberikannya perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan bagi pekerja, karena dengan diberikannya hal-hal tersebut nantinya akan turut meningkatkan produktivitas pekerja itu sendiri. Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah dengan undang-undang Cipta kerja (UU Nomor 11 Tahun 2020) menyatakan. "Setiap tenaga kerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama." Atas dasar

tersebut makatelah diperjelas pula pada Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja sebagai pengganti peraturan perundangan di bidang keselamatan kerja yang telah adasebelumnya yaitu *VeilegheidsReglement Stbl. No 406 Tahun 1910* yang dinilai sudah tidak sesuai lagi dengan kemajuan dan perkembangan masalah ketenagakerjaan.¹ Kemudian ditambah Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang (PERPU) No 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja

Kecelakaan kerja memang tidak disebabkan oleh satu faktor saja, melainkan beberapa faktor penyebab terjadinya kecelakaan yang menimpapara pekerja yakni seperti tingkat keandalan sarana dan prasarana masih di bawah standar dan kelayakan, modernisasi peralatan yang belum sepenuhnya terdukung regulasi yang baku, dan keadaan alam dan lingkungan yang belum kondusif. Upaya perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan terhadap tenaga kerja diwujudkan dalam suatu program pemerintah yakni Jaminan Sosial Tenaga Kerja seperti program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) ketenagakerjaan. BPJS ketenagakerjaan sebagai program jaminan sosial bagi masyarakat ataupun untuk pekerja/buruh. Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) ketenagakerjaan bertujuan untuk mengatasi dan menanggulangi peristiwa ataupun keadaan sebagai resiko dari pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja yang kemungkinan akan terjadi dan dialami di masa yang akan datang.²

¹Sendjun H. Manullang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2000.

²<https://kalbarprov.go.id/berita/pentingnya-bpjs-ketenagakerjaan-dalam-perindungan-tenaga-kerja-konstruksi.html> diakses pada 18 Oktober 2022 pukul 21.34 WIB

Suatu perusahaan haruslah memenuhi kriteria sebagai peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) ketenagakerjaan yang berlaku untuk para pekerja/buruh dan berkewajiban untuk memberikan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerjanya.³ Akan tetapi banyak perusahaan yang menyelenggarakan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerjanya beranggapan bahwa untuk lebih mengoptimalkan perlindungan keselamatan dan kesehatan pekerjanya dengan menggunakan sistem pengelolaan sendiri. Dengan sistem ini diharapkan bahwa tingkat keselamatan dan kesehatan pekerja akan lebih terjamin dan optimal dalam pelaksanaannya.

Kecelakaan di tempat kerja sebagian besar disebabkan oleh faktor manusia dan faktor teknis. Untuk menjamin keselamatan dan kesehatan pekerjanya orang yang ada di tempat kerja, serta sumber produksi, proses produksi dan lingkungan kerja yang aman diperlukan penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). K3 atau Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (preventif) timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dan tindakan antisipatif bila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Pada prinsipnya perlindungan pekerja harus membuat pekerja lebih manusiawi. Pekerja memiliki kemungkinan mengerjakan beragam pekerjaan, serta bisa menumbuhkan potensi guna menaikkan kualitas hidupnya. Agar

berhasil melindungi tenaga kerja diperlukan perencanaan dan implementasi yang komprehensif dan berkelanjutan.

Untuk mewujudkan hak-hak pekerja tersebut negara berkewajiban berperan aktif dalam penyelenggaraan perlindungan tenaga kerja. Untuk menjamin keamanan kerja pemerintah merumuskan undang-undang keamanan kerja Nomor 1 Tahun 1970, yang dituangkan dalam peraturan yang mewajibkan pekerja untuk sebisa mungkin menghindari kecelakaan kerja. Perlindungan kerja dapat dilakukan, memberikan alamat paksa atau meningkatkan pengakuan hak asasi manusia, serta perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui aturan yang terjadi di perusahaan.

Sebagai salah satu perusahaan yang berorientasi pada penyedia energi bersih terbarukan (EBT) khususnya dibidang pembangkit listrik tenaga surya (PLTS, PT Kusuma Energi Mentari telah melakukan pelaksanaan project pembangunan sistem pembangkit listrik tenaga surya di seluruh wilayah Indonesia sejak tahun 2008 khususnya pembangunan sistem PLTS atap. PLTS atap adalah pembangkit listrik yang mengubah energi surya atau sinar matahari menjadi energi listrik dengan memanfaatkan teknologi sel surya (fotovoltaik) untuk menghasilkan energi listrik, berdasarkan PERMEN ESDM NO 49 Tahun 2018, jenis sistem pembangkit listrik tenaga surya yang didukung oleh pemerintah dan yang diperbolehkan paralel dengan jaringan listrik PLN hanya PLTS jenis atap atau rooftop.

PT Kusuma Energi Mentari menggunakan 3 jenis sistem pemasangan PLTS yaitu sistem *on grid*, *off grid*, dan sistem *hybrid* pada sistem *on grid* jaringan listrik yang dihasilkan oleh PLTS dipararelkan dengan jaringan listrik dari PLN, sedangkan sistem *off grid* adalah sistem pembangkit listrik yang mampu berdiri sendiri, sistem *off grid* ini biasanya digunakan di daerah terpencil dan belum ada jaringan listrik dari PLN. Sementara sistem *hybrid* adalah kombinasi antara sistem *on grid* dan sistem *off grid* pada masing-masing sistem memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing, serta memiliki tujuan untuk lebih memanfaatkan energi bersih terbarukan. Pemanfaatan energi bersih terbarukan dinilai lebih ramah lingkungan karena mampu mengurangi pencemaran lingkungan dan kerusakan lingkungan jika dibandingkan dengan energi tak terbarukan, karena EBT cukup cepat untuk dapat dipulihkan kembali secara alami artinya EBT yang dihasilkan dari sumber daya energi yang secara alami tidak akan habis jumlahnya dan dapat bersifat berkelanjutan apabila dikelola dengan baik.

Menurut observasi pendahuluan yang dilakukan bahwa di perusahaan PT Kusuma Energi Mentari Semarang karena pekerja lebih dominan melaksanakan pekerjaan di atap atau ketinggian serta berkaitan dengan aliran listrik (setrum) maka terdapat beberapa masalah terkait keamanan dan kesehatan kerja pekerja, perusahaan harus memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja serta kesejahteraan dan upah karyawan internal. Oleh karena itu pekerja di perusahaan harus dilindungi undang-undang.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik untuk mengidentifikasi keselamatan dan kesehatan kerja sebagai aset terpenting bagi kesejahteraan pekerja secara keseluruhan, pentingnya masalah keamanan kerja sebenarnya menjadi isu nasional, sehingga tidak berlebihan untuk melakukan penelitian terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pada PT Kusuma Energi Mentari Semarang. Dalam hal ini, penulis ingin mengangkat topik “Penerapan Perlindungan Hukum Atas Kesehatan dan Keselamatan Kerja Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja Pada PT Kusuma Energi Mentari di Semarang.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis akan merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah perlindungan hukum atas keselamatan dan kesehatan kerja perspektif Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No 2 Tahun 2022 terhadap pekerja di PT Kusuma Energi Mentari Semarang?
2. Apasaja kendala yang dihadapi dalam pemberian hukum atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja prespektif Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No 2 Tahun 2022 terhadap pekerja
3. Bagaimanakah upaya penyelesaian jika terjadi pelanggaran keselamatan kerja oleh pekerja.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini antara lain :

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum atas keselamatan dan kesehatan kerja perspektif undang-undang cipta kerja terhadap pekerja di PT Kusuma Energi Mentari Semarang
- b. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi dalam pemberian hukum atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja prespektif undang-undang cipta kerja terhadap pekerja.
- c. Bagaimanaupaya penyelesaian jika terjadi pelanggaran keselamatan kerja oleh pekerja.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan di bidang hukum perdata khususnya dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja pekerja.

2. Manfaat praktis

- a. Sebagai sumbangan pemikiran untuk menambah wawasan dalam mengetahui perlindungan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pekerja di PT Kusuma Energi Mentari Semarang

E. Sistematika Penulisan

Hasil penelitian setelah dilakukan analisis kemudian disusun sesuai

dengan panduan penulisan skripsi dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

1. Bab I Pendahuluan

Berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan penelitian.

2. Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini menjabarkan pengertian-pengertian, dan berdasarkan teori yang relevan untuk digunakan sebagai bahan acuan dalam penelitian. Dalam bab ini pembahasan tinjauan pustaka terdiri dari 3 (tiga) sub yang masing – masing akan membahas secara teoritis. Dalam sub pertama membahas Perlindungan hukum menurut kamus dan menurut para ahli, Sub kedua pengertian Keselamatan Dan Kesehatan Kerja secara istilah tujuan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, dasar hukum Keselamatan Dan Kesehatan Kerja menurut Undang – undang Nomor tahun 1970 dan peraturan pemerintah pengganti Undang Undang No 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Sub ketiga membahas tentang pengertian PT (Perseroan Terbatas) dan perusahaan swasta yaitu PT Kusuma Energi Mentari.

3. Bab III Metode Penelitian

Bab ini menjabarkan jenis penelitian, metode pendekatan,

sumber penelitian data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

4. Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini akan membahas tentang hasil penelitian terkait pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja tentang K3 tanggung jawab PT Kusuma Energi Mentari terhadap pekerja, kendala yang dialami dalam penerapan K3 dan upaya untuk penyelesaian pelanggaran K3

5. Bab V Penutup

Berisi tentang simpulan dari hasil penelitian dan saran, peneliti akan mencoba menarik sebuah simpulan dan saran dari permasalahan yang diangkat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Perlindungan Hukum

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mengartikan perlindungan hukum adalah (1) Tempat berlindung; (2) Perbuatan (hal dan sebagainya) melindungi. Pemaknaan perkata perlindungan secara kebahasaan tersebut memiliki kemiripan atau kesamaan unsur – unsur, yaitu (1) unsur tindakan melindungi; (2) unsur pihak – pihak yang melindungi; (3) unsur cara – cara melindungi. Dengan demikian, kata melindungi dari pihak – pihak tertentu yang ditunjukkan untuk pihak tertentu dengan menggunakan cara – cara tertentu. Perlindungan hukum merupakan bentuk perlindungan utama karena berdasarkan pemikiran bahwa hukum sebagai sarana yang dapat mengakomodasi kepentingan dan hak konsumen secara komprehensif. Di samping itu, hukum memiliki kekuatan memaksa yang diakui secara resmi di dalam Negara, sehingga dapat dilaksanakan secara permanen.³

- a. Menurut CST Kancil, perlindungan hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang di berikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak

³Tim Penyusun kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, 1991. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi kedua, Cet. 1, Balai Pustaka, Jakarta, h 595.

dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.⁴

- b. Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat,serta pengakuan terhadap hak – hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkarkan ketentuan umum dari kesewangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal lainnya. Berkaitan dengan konsumen, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak – hak atas pelanggan dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak – hak tersebut.⁵
- c. Menurut Satjipto Raharjo mendefinisikan perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak- hak yang diberikan oleh hukum.⁶

B. Objek Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

1. Pengertian objek perlindungan hukum

⁴Kancil CST, 2001, *Pengantar Ilmu Hukum dan Ta⁴ta Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, h. 102

⁵ Philipus M. Hadjon, 2012, *Perlindungan Hukum Negara*, Jakarta, h. 56

⁶ Satjipto Raharjo, Penyelenggaraan Keadilan Dalam Masyarakat Yang Sedang Berubah, *Jurnal Masalah Hukum*, 1993

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar serta perlakuan tanpa diskriminasi terhadap pekerja atau buruh demi mewujudkan kesejahteraan mereka dengan tetap memperhatikan kemajuan perusahaan.

2. Jenis Perlindungan Tenaga Kerja

- a. Perlindungan ekonomis: perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk jika tenaga kerja tidak bisa bekerja di luar kehendaknya.
- b. Perlindungan sosial: perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat, dan perlindungan hak berorganisasi.
- c. Perlindungan teknis: perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

3. Objek utama perlindungan hukum tenaga kerja

Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menjadi objek utama perlindungan tenaga kerja, yakni:

- Perlindungan atas hak hak dalam hubungan kerja
- Perlindungan atas hak hak dasar pekerja / buruh untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja
- Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja
- Perlindungan khusus bagi pekerja buruh perempuan, anak dan penyandang cacat.
- Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja
- Perlindungan atas hak pemutusan hubungan tenaga kerja.

C. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Kesehatan kerja mengacu pada keadaan dimana pekerja tidak mengalami gangguan fisik atau mental di bawah pengaruh interaksi antarpekerjaan dan lingkungan. Kedokteran kerja adalah spesialisasi perawatankesehatan / ilmu dan praktik kedokteran, dan tujuannya adalah untukmemungkinkan pekerja / masyarakat mencapai tingkat tertinggi fisik mental melalui pencegahan dan pengobatan penyakit / gangguan kesehatanyang disebabkan oleh alasan berikut atau untuk mencapai kesehatansosial. Faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta pencegahan penyakitumum.⁷

Keselamatan mengacu pada keadaan tempat kerja yang aman dari kerusakan dan kehilangan, baik itu penggunaan alat, bahan, mesin teknologi pengemasan, penyimpanan selama proses manufaktur, ataupun pemeliharaan dan perlindungan tempat kerja dan lingkungan kerja⁸. K3 adalah kondisi kerja yang sehat dan aman bagi tempat kerja, perusahaan, masyarakat, dan lingkungan sekitar tempat kerja.⁹

Hukum yang mengatur keamanan dan kesehatan kerja adalah hukum n. 13 tahun 2003 berkaitan dengan pekerjaan, khususnya paragraf tentang keamanan dan kesehatan di tempat kerja, Pasal 86 dan 87. Pasal 86 Lee.: "Setiap pekerja / pekerja memiliki hak untuk melindungi keamanan

⁸ Gempur Santoso, "Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja" Ghalia Indonesia, Bogor selatan. 2004. hal. 40

⁸ Kuswana, Wowo. *Ergonomi dan K3 Kesehatan Keselamatan Kerja*, PT. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung. 2014. Hal. 27

⁹ Triwibowo, C dan Pusphandani, ME. *Kesehatan Lingkungan dan K3*. Yogyakarta: Nuha Medika. 2013. hal. 50

keamanan dan keselamatan." Pasal 86 ayat 2: " Untuk melindungi keamanan pekerja untuk melakukan produktivitas kerja yang optimal, keamanan kerja dan tenaga kerja ". Pasal 87: "Semua perusahaan diminta untuk menerapkan system manajemen kerja dan manajemen keamanan terintegrasi dengan system manajemen perusahaan".

Kesehatan dan Keamanan Kerja (K3) dapat mempertahankan karyawan dengan lebih baik.Keamanan kerja (K3) semacam ini harus dikomunikasikan kepada setiap karyawan melalui nasihat dan bimbingan yang baik sehingga mereka dapat menyadari pentingnya keamanan kerja bagi diri mereka sendiri dan perusahaan.¹⁰

Kesehatan dan keamanan, atau lebih tepatnya kesehatan dan keamanan kerja (K3), berkaitan dengan masalah manajemen risiko di tempat kerja, di mana risiko dapat berakhir dengan kecelakaan, cedera, atau penyakit. Kesehatan dan keamanan kerja adalah proses melindungi pekerja di perusahaan atau kegiatan tempat kerja yang menimbulkan risiko fisik dan mental bagi pekerja. Perlindungan karyawan merupakan kewajiban perusahaan untuk menjaga lingkungan dan mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

2. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

¹⁰Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Eksara. 2003. hal. 188

Tujuan utama dari kesehatan dan keamanan kerja adalah untuk menciptakan lingkungan atau suasana yang aman dan sehat untuk menghindari kecelakaan kerja sehubungan dengan pemeliharaan karyawan dan dengan demikian meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan.

Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 menyatakan bahwa keamanan kerja yang berkaitan dengan mesin, peralatan, pangkalan kerja dapat mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja, melindungi sumber produksi dan meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Adapun tujuan dan makna K3 adalah sebagai berikut:¹¹

a. Manfaat Lingkungan Kerja yang Aman dan Sehat

Jika perusahaan berhasil mengurangi tingkat dan keparahan kecelakaan kerja, penyakit, dan stresor, serta meningkatkan kualitas kerja karyawan, maka perusahaan akan lebih efisien. Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah setiap pegawai dilindungi oleh K3 secara fisik, sosial dan psikologis, serta memberikan rasa aman dan perlindungan di tempat kerja, terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja, serta meningkatkan motivasi kerja dan meningkatkan kegairahan, keserasian dan partisipasi kerja.

b. Kerugian Lingkungan Kerja yang Tidak Aman dan Tidak Sehat

¹¹Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2005. hal. 11

Seringkali ada sejumlah besar biaya yang berasal dari kenyataan bahwa ada kerugian kerugian karena kematian dan kecelakaan di tempat kerja dan kerugian karena penyakit yang berhubungan dengan tenaga kerja dan untuk mereka yang berkaitan dengan kondisi kondisi psikologis.

Sementara tujuan keamanan dan Kesehatan adalah sebagai berikut: ¹²

- a. Menjamin keamanan dan kesehatan kerja fisik, sosial, dan psikologis setiap karyawan
- b. Gunakan setiap perangkat dan perkakas seefisien mungkin
- c. Semua produk tetap aman
- d. Terjaminnya pemeliharaan dan peningkatan gizi dan kesehatan pekerja
- e. Meningkatkan semangat kerja, keserasian dan partisipasi kerja
- f. Menghindari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja
- g. Setiap karyawan merasa aman di tempat kerja

Dapat disimpulkan dari uraian diatas bahwa tujuan dari rencana kesehatan dan kemanan kerja adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, melindungi karyawan dapat bekerja

¹²A.A Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya. 2005. hal. 67

dengan aman dan nyaman.

3. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Rencana kesehatan dan keamanan kerja merupakan salah satu rencana wajib bagi semua perusahaan, karena rencana tersebut sangat penting bagi keamanan dan kesehatan karyawan perusahaan. Rencana kesehatan dan keamanan kerja adalah :¹³

- a. Mencegah, mengurangi, dan meminimalkan kemungkinan kecelakaan di tempat kerja.
- b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran, meledakkan bahaya
- c. Buat sarana cara untuk diselamatkan pada saat kebakaran atau peristiwa lain yang membahayakan dan peristiwa lain yang merugikan
- d. Berikan kecelakaan bantuan (PPK)
- e. Perangkat Perlindungan Pribadi Tampilan propagasi, kelembaban, kotoran, asap, uap, gas, kotoran, radiasi, penyakit penampilan getaran karena, baik secara fisik keracunan, infeksi dan transmisi) dan mental (upaya mental, depresi dan parsial)
- f. Mempergunakan aplikasi ringan
- g. Sesuaikan suhu dan kelembaban udara dengan baik
- h. Menjaga kebersihan lingkungan dan pesanan

¹³Prawirosentono. S, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. (Yogyakarta: BPF, 2002) hal. 113

- i. Membuat harmoni dalam proses kerja
- j. Lakukan pembuatan dan pembongkaran dan penyimpanan prosuk/
bahan
- k. Hindari aliran listrik yang berbahaya
- l. Pengawasan kerja yang sempurna yang memiliki potensi kecelakaan
tinggi.

4. Dasar Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Beberapa landasan hukum yang biasa dijadikan acuan terkait kesehatan dan keamanan kerja, antara lain:

- a. Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat 2 "Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan." Artinya pekerjaan yang berkaitan dengan pekerjaan adalah pekerjaan manusiawi yang menjaga kesehatan dan keamanan pekerja."
- b. Undang-Undang (UU) No. 1 Tahun 1970 Tentang Keamanan Kerja
Undang-undang tersebut mencakup ruang lingkup pelaksanaan keamanan produksi, persyaratan keamanan produksi, pengawasan, pembinaan, 17 kecelakaan, tugas dan hak kerja, kewajiban memasuki tempat kerja, tugas manajemen dan peraturan penutupan (ancaman pidana), dll.
- c. Undang-Undang (UU) No. 1 Tahun 1970 Tentang Keamanan Kerja
Undang-undang tersebut mencakup ruang lingkup pelaksanaan keamanan produksi, persyaratan keamanan produksi, pengawasan,

pembinaan, 17 kecelakaan, tugas dan hak kerja, kewajiban memasuki tempat kerja, tugas manajemen dan peraturan penutupan (ancaman pidana), dll.

- d. UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Khususnya alinea 5 tentang Keamanan dan Kesehatan Kerja, pasal 86 dan pasal 87.

D. Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja secara umum dapat diartikan sebagai kondisi dimanapekerja selalu sehat tanpa ada hal yang menyebabkan penyakit, cidera ataukerusakan pada anggota tubuh selama berada di dalam lingkungan kerja sedangkan menurut Kuswana dalam bukunya menyebutkan Kesehatan kerjamengacu pada situasi di mana pekerja tidak cacat fisik atau mental karenainteraksi kerja dan dampak lingkungan.¹⁴

Kesehatan pekerjaan adalah kondisi kesehatan yang bertujuan untukmembuat orang-orang pekerja mendapatkan tingkat kesehatan yang sehat,baik fisik, spiritual dan sosial, dengan upaya pencegahan dan pengobatan ataumasalah kesehatan yang disebabkan oleh pekerja dan lingkungan kerja Kesehatan Ketenagakerjaan adalah Aman dan Selamat dengan

Penderitaan dan Kerusakan dan Kerugian Di Tempat Kerja, baik ketika alat,bahan, mesin, mesin dalam proses pemrosesan, pengemasan, konservasi

¹⁴Kuswana, Wowo. *Ergonomi dan K3 Kesehatan Keselamatan Kerja*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset, 2014) hal. 23

atauteknik perlindungan lingkungan kerja. Kesehatan Buruh menunjukkan kondisi yang tanpa Fisik, mental, emosional atau disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan adalah faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja lebih banyak periode waktu tertentu, lingkungan yang dapat membuat stres emosional atau gangguan fisik.¹⁵

Indikator berikut berdampak pada kesehatan tempat kerja:¹⁶

1. Beban kerja berupa stress fisik, psikis, dan sosial, dengan memperhatikan alokasi pegawai yang berbasis kinerja.
2. Kemampuan untuk bekerja sangat bergantung sekolah, skill, kebugaran, dan sehat
3. Lingkungan kerja berupa faktor fisik, kimia, biologi, ergonomis dan psikososial.

Terdapat tiga indikator kesehatan kerja, yaitu :¹⁷

- a. Lingkungan medis, yaitu tempat kerja bersih, udara lancar, system pembuangan limbah yang aman.
- b. Lingkungan kesehatan dan keamanan kerja, yaitu penyediaan sarana air bersih dan sanitasi.
- c. Perawatan medis pekerja adalah perawatan medis pekerja.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 88 Tahun

¹⁵A Anwar Prabu Mangkunegara, Op.Cit. hal. 161

¹⁶Budiono S, dkk, *Bunga Rampai Hyperkes dan Keselamatan Kerja*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2003. hal. 32

¹⁷M. Manullang, *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Jakarta. Gajah Mada Press. 2012. hal. 57

2019 tentang Keamanan dan Kesehatan Kerja dalam Pasal 1 Peraturan Pemerintah ini, yang dimaksud dengan:

1. Kesehatan kerja merupakan upaya melindungi semua orang yang berada di tempat kerja sehingga kehidupan sehat dan tanpa masalah kesehatan.
2. Penyakit akibat pekerjaan adalah penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja
3. Kesehatan adalah instrument dan / atau tempat yang digunakan untuk mengatur upaya layanan kesehatan, baik pengembang, perkiraan, penyembuhan dan rehabilitasi yang dibuat oleh pemerintah pusat, pemerintah dan / atau masyarakat setempat.
4. Kerja adalah setiap kamar atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau bahkan lebih, posisi kerja pekerja, atau yang sering disertakan oleh pekerja untuk tujuan masyarakat dan ada sumber.
Menurut peraturan peraturan
5. Administrasi Umum Negara adalah Presiden Republik Indonesia, yang memiliki kekuatan Pemerintah Republik Indonesia, yang disaksikan oleh Wakil Presiden dan Menteri, sebagaimana disebutkan dalam hukum Republik.
6. Pemerintah daerah adalah pemimpin regional sebagai unsur operator pemerintah daerah yang dipandu oleh pelaksanaan masalah pemerintah otonom yang berwenang.

7. Petugas kesehatan adalah semua yang di dedikasikan untuk sektor kesehatan dan konflik pengetahuan dan/ atau keterampilan melalui pendidikan di sektor kesehatan untuk jenis tertentu yang membutuhkan upaya kesehatan.
8. Pekerja adalah semua yang bekerja ketika menerima gaji, gaji atau imbalan dengan cara lain.
9. Manajer kerja atau manajer adalah orang-orang yang memiliki tugas mengelola tempat kerja langsung atau bagian independen.
10. Pengusaha adalah individu, pengusaha, badan hukum atau lembaga-lembaga lain yang memperkerjakan pekerja negara yang menggunakan tentara sipil, Indonesia, anggota Kepololisian Nasional Indonesia yang membayar gaji, gaji atau hadiah dengan cara lain.

Sesuai dengan Pasal 2 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 88 tentang Kesehatan dan Keamanan Kerja Tahun 2019, dilakukan upaya pencegahan penyakit dan perlindungan pekerja dari penyakit, gangguan kesehatan, dan cedera akibat kerja. Upaya peningkatan kesehatan adalah untuk mencapai derajat kesehatan yang setinggi-tingginya dalam keadaan sehat, sehat dan produktif. Intervensi manajemen penyakit adalah mengobati penyakit, mencegah keparahan penyakit, mencegah dan mengurangi kecacatan, serta mencegah kematian.

Keamanan kerja berfungsi untuk mencegah terjadinya kecelakaan. Cara yang efektif untuk mencegah kecelakaan adalah dengan mengambil tindakan yang tepat pada pekerja dan peralatannya sehingga pekerja

memiliki konsep kesehatan dan keamanan kerja untuk menghindari kecelakaan. Pada saat yang sama, pelatihan keamanan dan kesehatan kerja dirancang untuk membekali pekerja dengan pengetahuan dan kemampuan untuk menghindari kecelakaan di tempat kerja.

E. Keselamatan Kerja

1. Pengertian Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja secara umum memiliki arti selamat dalam melakukan pekerjaan apa saja dan selamat dari bahaya kecelakaan kerja yang mengakibatkan cedera dan cacatan permanen pada pekerja yang menyebabkan kerugian bagi pekerja dan perusahaan, sedangkan Keamanan kerja menunjukkan kondisi penderitaan yang aman atau bertahan hidup, kerusakan atau kerugian di tempat kerja.¹⁸

Keamanan kerja adalah keadaan menghindari risiko di tempat kerja. Keamanan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam bekerja. Tidak ada seorang pun di dunia ini yang menginginkan kecelakaan terjadi. Keamanan kerja sangat tergantung pada jenis, bentuk dan lingkungan pekerjaan. Keamanan kerja mengacu pada keamanan yang berkaitan dengan peralatan kerja, dan prosedur pengelolaannya, prinsip kerja, lingkungan dan metode kerja.¹⁹

Menurut peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Imigrasi Republik

¹⁸A.A Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Remaja Rosda Karya. 2004) hal. 161

¹⁹Suwardi, dan Daryanto. *Pedoman Praktis K3LH Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup*. (Yogyakarta: Penerbit Gava Media. 2018) hal 1

Indonesia, kedokteran kerja bertujuan untuk membantu pekerja, melindungi pekerja dari gangguan kesehatan akibat kerja dan lingkungan kerja, meningkatkan kesehatan, memberikan pengobatan dan perawatan, serta rehabilitasi.

Menurut Peraturan No.PER.08/MEN/VII/2010 tentang Alat Pelindung Diri dalam Pasal 1 Menteri Tenaga Kerja dan Imigrasi Republik Indonesia, Alat Pelindung Diri (selanjutnya disebut APD) adalah jenis orang yang berbahaya. Dengan sebagian atau seluruh Tubuh.

Selain itu, pengertian Alat Pelindung Diri dalam Pasal 2 Peraturan PER.08/MEN/VII/2010 Kementerian Tenaga Kerja dan Imigrasi Republik Indonesia adalah sebagai berikut:

- a. Pengusaha harus memberikan APD untuk pekerja di tempat kerja
- b. APD sebagaimana diaksud pada ayat 1, harus mematuhi Standart Nasional Indonesia (SNI) atau standar yang berlaku
- c. APD, seperti yang disebutkan dalam ayat (1), akan diberikan oleh pengusaha untuk cuma-cuma.

2. Tujuan Keselamatan Kerja

Tujuan keselamatan kerja adalah sebagai berikut :²⁰

- a. Lindungi pekerja pada keamanan mereka melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan kehidupan dan meningkatkan produktivitasnya

²⁰Buntarto, Op.Cit. hal. 6

- b. Menjamin keamanan semuaorang yang bekerja
- c. Mempertahankan sumber produksi dan penggunaan dengan cara aman dan efisien

Tujuan keamana kerja adalah sebagai berikut:²¹

- a. Menjamin perlindungan keamanan dan kesehatan kerja bagi setiap karyawan secara fisik, sosial dan mental
- b. Menggunakan semua peralatan dan perlengkapan kerja seselektif mungkin
- c. Menjamin keamanan semua produk yang di hasilkan
- d. Menjamin pemeliharaan dan peningkatan kualitas gizi dan kesehatan karyawan
- e. Meningkatkan motivasi kerja, kemampuan beradaptasi dan pastisipasi kerja.

Sedangkan kondisi dalam keamanan dan kesehatan kerja dalam peraturan perundangan no. 1 tahun 190 pasal 3 sebagai berikut:

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan
- b. Mencegah, mengurangi, dan memadamkan kebakaran
- c. Memberikan kemungkinan atau sarana penyelamatan diri jika terjadi kebakaran atau kecelakaan.
- d. Bantuan jika terjadi musibah

²¹A Anwar Prabu Mangkunegara, Op.Cit. hal. 162

- e. Menyediakan pekerja dengan alat pelindung diri
- f. Mencegah dan mengendalikan terjadinya atau penyebaran suhu, radiasi, kebisingan, dan getaran
- g. Mencegah dan mengendalikan terjadinya penyakit akibat kerja, termasuk fisik dan mental, keracunan, infeksi dan penularan
- h. Memperoleh informasi yang memadai
- i. Menjaga suhu dan kelembaban udara yang baik
- j. Menyediakan AC yang memadai
- k. Menjaga kebersihan, kesehatan dan ketertiban
- l. Menggunakan ergonomic di tempat kerja
- m. Menjamin keamanan transportasi orang dan barang
- n. Perlindungan dan pemeliharaan berbagai bangunan
- o. Perlindungan dan promosi pekerjaan bingkai muat, penanganan dan penyimpanan barang
- p. Menghindari arus berbahaya
- q. Penyesuaian dan peningkatan keamanan jika terjadi risiko kecelakaan.

3. Alasan Pentingnya Keselamatan Kerja

Bangun menyebutkan dalam bukunya bahwa ada tiga alasan pentingnya produksi yang aman dan setiap perusahaan memiliki kewajiban untuk melaksanakannya: Antara lain, alasan pentingnya

produksi yang aman adalah alasan moral, hukum dan ekonomi.²²

a. Moral

Manusia adalah makhluk paling mulia di dunia, sehingga manusia harus dihormati dalam organisasi. Orang berhak atas perlindungan kesehatan dan keamanan kerja, kesulitaan dan kesulitaan, serta perlakuan sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan dan nilai-nilai agama (UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Republik Indonesia). Pengusaha melakukan ini untuk membantu dan mengurangi beban kecelakaan kerja bagi pekerja dan keluarganya.

b. Hukum

Hukum perburuhan adalah jaminan bagi setiap pekerja untuk menghadapi risiko pekerjaan yang dihadapinya. Majikan yang mengabaikan tanggung jawab perlindungan pekerja dan menyebabkan kecelakaan di tempat kerja akan dihukum sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan. Undang-Undang Keselamatan Kerja No.1 Tahun 1970 mengatur tentang perlindungan pekerja di semua lingkungan kerja di wilayah hukum, baik darat, tanah, air, air maupun udara di Negara Kesatuan Republik Indonesia.

²²Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga. Ghazali, 2012) hal. 379

c. Ekonomi

Banyak perusahaan akan menemui karena alasan ekonomikarena biaya yang dikeluarkan pekerja akibat kecelakaan kerja tidaksedikit. Sebagian besar perusahaan membebankan asuransi untukcedera terkait pekerjaan yang diderita oleh karyawan mereka.

4. Ruang Lingkup Keselamatan Kerja

Pasal 2 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keamanankerja mengatur ruang lingkup keamanan kerja di semua tempat kerja, baikdi dalam tanah, darat, air, air maupun udara, di mana:²³

- a. Membuat mesin, diuji, digunakan, pesawat, peralatan, atau instalasi berbahaya menyebabkan kecelakaan
- b. Produk dikerjakan, digunakan, dipasarkan, diangkut atau disimpan barang yang meledak, mudah terbakar, beracun, menyebabkan infeksi, suhu tinggi
- c. Pengembangan perbaikan, perawatan, pembersihan atau pembongkaran rumah, bangunan lain termasuk bangunan untuk irigasi, saluran atau terowongan bawah tanah, dll.
- d. Urusan,Pertanian,Penanaman,Kompensasi

Kehutanan,PekerjaanHutan, Pengerjaan Kayu atau Produk Hutan

²³Pasal 2 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan kerja

Lainnya, Peternakan, Perikanan.

- e. Emas, perak, logam atau perusahaan pengolahan logam lainnya, gas, minyak atau mineral lain, baik di permukaan maupun di bumi, dan dibagian bawah air.
- f. Pengangkutan barang, hewan atau manusia, dilihat dengan baik, melalui galeri, permukaan air dan udara.
- g. Mengerjakan beban dan bongkar kapal, dermaga, musim semi, stasiun atau gudang menyelam
- h. Menyelam, mengambil benda dan karya-karya lain dalam air
- i. Pekerjaan dibuat pada ketinggian ke bumi atau perairan
- j. Pekerjaan dilakukan di bawah tekanan udara atau suhu tinggi atau rendah.
- k. Pekerjaan yang mengandung bahaya tanah yang terkubur, yang jatuh, tertabrak benda, jatuh, melayang atau dilemparkan.
- l. Pekerjaan dilakukan dalam tangki atau lubang.
- m. Menyebarkan suhu, kelembaban, debu, kotoran, api, asap, gas, hembusan, iklim, sinar atau radiasi, suara atau getaran.
- n. Menghapus atau memusnahkan limbah
- o. Transmisi atau radio yang diterima, radar, televisi atau telepon.
- p. Pendidikan, pembinaan, eksperimen, pencarian atau penelitian menggunakan alat teknis.

- q. Risen, dimodifikasi, dipanen, disimpan, didistribusikan listrik, gas, minyak atau air.
- r. Mainkan, menunjukkan atap atau rekreasi lain yang dipelihara menggunakan peralatan, instalasi listrik atau mekanik

Tujuan keamanan kerja sesuai dengan Pasal 3 Undang-Undang nomor 1 tahun 1970 tentang keamanan tenaga kerja adalah sebagai berikut:²⁴

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan
- b. Mencegah, mengurangi kebakaran
- c. Mencegah dan mengurangi bahaya
- d. Berikan peluang atau jalur untuk diselamatkan pada saat kebakaran atau peristiwa berbahaya lainnya
- e. Berikan bantuan untuk kecelakaan
- f. Berikan alat perlindungan diri kepada pekerja
- g. Hindari dan kendalikan suhu atau suhu distribusi, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, angin, iklim, sinar atau radiasi, suara dan getaran
- h. Hindari dan kendalikan penampilan penyakit karena pekerjaan, fisik dan psikis, keracunan, infeksi
- i. Mendapatkan pencahayaan yang cukup dan memadai

²⁴Pasal 3 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

- j. Atur suhu yang baik dan udara basah
- k. Atur penyegaran udara yang cukup
- l. Jauhkan pembersihan, kesehatan dan ketertiban
- m. Dapatkan harmoni antara pekerja, alat kerja, lingkungan, bentuk, dan proses
- n. Pastikan dan memfasilitasi transportasi orang, hewan, tumbuhan atau barang
- o. Memastikan dan memelihara semua jenis bangunan; Perpustakaan
- p. Pastikan dan memfasilitasi pekerjaan potongan, perawatan dan penyimpanan barang
- q. Pencegahan listrik berbahaya
- r. Penyesuaian dan peningkatan keamanan di tempat kerja yang berfungsi meningkat.

F. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

1. Pengertian Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja

Definisi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dibagi dua aspek, yaitu:

- a. Pengertian perlindungan hukum terhadap tenaga kerja menurut ahli dan sarjana.

Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 tentang Sumber Daya Manusia Tahun 2003 mengatur bahwa setiap pekerja memiliki hak dan

kemungkinan yang sama untuk bekerja dan kehidupan yang layak, tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, atau orientasi politik. Minat dan keterampilan penduduk yang bekerja, kegiatan terkait, termasuk perlakuan yang sama bagi penyandang disabilitas. Pada saat yang sama,

Menurut H. Zainal Asikin, keamanan kerja dibagi tiga jenis²⁵

- a. Perlindungan ekonomi berarti melindungi pekerja berupa penghasilan yang memadai, termasuk pekerja yang tidak bekerja di luar kehendaknya
- b. Perlindungan sosial terkait dengan perlindungan pekerja, kebebasan berserikat dan perlindungan hak berorganisasi dalam bentuk jaminan kesehatan perusahaan. Perlindungan teknis berarti melindungi pekerja berupa keamanan dan perlindungan

Imam Soepomo, pengertian perlindungan hukum bagi pekerja yaitu menjamin buruh dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi manusia. Perlindungan hukum mencakup perlindungan jam kerja, perlindungan system pengupahan, waktu istirahat dan hari libur. Perlindungan terhadap system pengupahan merupakan aspek perlindungan yang berdampak besar terhadap etika profesi pekerja. Selama pekerjamelakukan pekerjaannya, ia berhak untuk dibayar untuk melindungi hidupnya bersama keluarganya. Selama periode

²⁵Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002) hal. 76.

ini, majikan wajib membayar upah.²⁶

Sjahan dalam S.F Marbun telah menyatakan: "Perlindungan hukum adalah urgensi yang wajar untuk muncul dalam posisi kepemimpinan, terutama dalam realisasi pemerataan keadilan". Penggambaran perlindungan Hukum itu sendiri adalah "semua upaya secara sadar secara sadar dari semua lembaga pemerintah, sektor swasta bertujuan untuk mencari keamanan, dominasi, dan kepatuhan dengan kesejahteraan kehidupan sesuai dengan hak asasi manusia yang ada".²⁷

Sementara itu, menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum "selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua jenis kekuasaan yang selalu diperhatikan, kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Soal pemerintahan, melawan rakyat. (yang diperintahkan) terhadap pemerintah (governance). Masalah perlindungan hukum kekuatan ekonomi. Tentang kekuatan ekonomi, masalah perlindungan hukum adalah melindungi yang lemah (ekonomi) dari yang kuat (ekonomi), seperti melindungi pekerja dari majikan".²⁸

Melihat situasi pekerja yang kurang beruntung, mereka sangat membutuhkan perlindungan hukum. Selain itu, H. Zainal Asikin menyatakan: Jika peraturan perundang-undangan di

²⁶Ibid

²⁷Sjahan B. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003) hal. 26

²⁸M. Hadjon. *Kamus Hubungan Industrial dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya, 2006) hal.159

bidangketenagakerjaan mewajibkan atau memaksa pengusaha untuk bertindak sesuai dengan hukum, maka semua pihak sebenarnya telah melaksanakan perlindungan hukum terhadap hak-hak pengusaha karena efektifitas hukum tidak tidak tergantung pada sosiologi dan filsafat diukur.²⁹

b. Pengertian Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Ditinjau dari segi undang undangan

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Dasar Penunjang Ketenagakerjaan Nomor 14 Tahun 1999 tentang penyempurnaan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan pengertian tenaga kerja, yang artinya “setiap orang yang dapat bekerja sekaligus mengabdikan kepada masyarakat baik didalam maupun diluar hubungan kerja.Kebutuhan untuk menghasilkan barang dan jasa”.³⁰

Menurut Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan tahun 2003, pentingnya undang-undang untuk melindungi pekerja tidak disebutkan secara jelas, tetapi hal ini terlihat jelas dari tujuan undang-undang itu sendiri, hal ini diatur dalam Pasal 4(c) yang mengatur bahwa : Jika tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah untuk melindungi pekerja untuk mencapai kesejahteraan sosial, maka perlindungan hukum terhadap pekerja dapat diartikan

²⁹Zaenal azikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet. (Jakarta: V PT. Raja Grafindo Persada, 2004) hal. 95

³⁰Lalu Husni, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002) hal. 44

sebagai peningkatan produktivitas secara langsung atau tidak langsung dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Pada prinsipnya, perlindungan hukum tidak membedakan kita dalam hal ras, agama atau system gender pemerintah negara bagian, seperti yang dimasukkan dalam penjelasan aktivasi dasar tahun 1945, termasuk pandangan "Indonesia adalah negara yang didasarkan pada hukum (Recestaat) dan Pemerintah Berdasarkan Sistem Konstitusi "Elemen utama undang-undang adalah pengakuan dan perlindungan hukum" hak-hak fundamental "(hak konstitusional warga negara). Dalam hal ini, Hukum Fundamental Republik Indonesia, ayat 2 Pasal 27 menetapkan bahwa, setiap kali warga memiliki hak untuk bekerja dan kehidupan yang layak untuk kemanusiaan.

Jaminan Sosial untuk bekerja adalah perlindungan dan akan memberikan manfaat bagi properti Kerja dan bagi keluarga mereka untuk sangat dicurigai karena risiko yang disebabkan oleh pekerjaan mereka.³¹

Perlindungan pekerja/buruh harus mencakup: menjamin terwujudnya hak-hak dasar pekerja, menjamin persamaan kemungkinan dan perlakuan yang tidak diskriminatif. Pekerja dapat dilindungi dengan memberikan bimbingan, kompensasi atau penerapannorma-norma untuk meningkatkan kesadaran akan hak asasi

³¹Junaidi Abdullah, *Bentuk-Bentuk Jaminan Sosial dan Manfaatnya Bagi Tenaga Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, *Jurnal Pemikiran Hukum dan Hukum Islam*, Yudisia, 9(Jan-Jun), 2018, hal. 122,

manusia, perlindungan materi dan sosial ekonomi.³²

2. Macam – macam Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu: ³³

a. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum preventif ini memberikan kemungkinan kepada badan hukum untuk mengajukan keberatan atau pernyataan sebelum keputusan pemerintah tersebut final. Tujuannya untuk menghindari perselisihan. Perlindungan hukum yang bersifat preventif sangat berguna bagi tindakan nasional yang didasarkan pada kebebasan bergerak. Perlindungan hukum preventif mendorong pemerintah untuk membuat keputusan diskresi. Mengenai perlindungan hukum preventif terhadap masyarakat, belum banyak regulasi yang mengatur, namun dalam perlindungan hukum preventif ini ditemukan sarana preventif berupa kontradiksi (*inspraak*).

b. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif digunakan untuk menyelesaikan sengketa. Perlindungan hukum represif ini dilakukan oleh pengadilan biasa dan pengadilan tata usaha negara. Asas perlindungan hukum dari tindakan negara didasarkan pada konsep

³²Niru Anita Sinaga (dkk.), *Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia*,

³³<http://digilib.unila.ac.id/6226/13/BEB%2011.pdf>. Diakses Pada tanggal 8 oktober 2022 pukul 19.00 WIB

pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia, karena menurut sejarah Barat, lahirnya konsep pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia ditujukan pada batasan dan kewajiban hak asasi manusia.

3. Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan sosial ditempat kerja merupakan jenis perlindungan bagi pekerja dan keluarganya untuk menghadapi berbagai risiko pasar tenaga kerja. Jika kita mengikuti pendekatan saat ini, secara obyektif sulit untuk menjadikan proyek jaminan sosial pekerja sebagai mekanisme utama sistem jaminan sosial.

Tenaga kerja di Indonesia sangat besar, yaitu sekitar 100 juta orang akan terus tumbuh lebih dari 2 (dua) persen per tahun.³⁴ Pekerja yang melakukan pekerjaan, memungkinkan untuk mengalami kecelakaan, penyakit, kehamilan, hamil dan mati, sehingga mereka harus mendapatkan perlindungan melalui program jaminan sosial tenaga kerja.³⁵ Bentuk perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan tersebut diselenggarakan dalam bentuk rencana jaminan sosial bagi tenaga kerja berdasarkan usaha bersama, keluarga dan bantuan membantu yang terkandung dalam jiwa dan semangat Pancasila dan UUD 1945 tersebut. Mengganti sebagian atau seluruh basis pendapatan yang hilang dengan pendapatan keluarga.

³⁴Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* Edisi Revisi, Cet. 4, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003) hal. 152.

³⁵Siti Ummu Abdillah (dkk.), *Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sektor Informal Berbasis Keadilan Sosial Untuk Meningkatkan Kesejahteraan*, Yustisia, 4 (Sep-Des), 2015, hal 558

Jaminan sosial dari tenaga kerja memiliki aspek yang berbeda, antara lain:³⁶

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk menutupi mata pencaharian pekerja dan keluarganya
- b. Memberikan penghargaan kepada karyawan yang mecurahkan tenaga dan gagasannya ke dalam perusahaan tempat mereka bekerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan System Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang termuat dalam Pasal 2 tentang jaminan sosial bagi tenaga kerja yang dimaksud dalam Peraturan Pemerintah ini mencakup:³⁷

- a. Jaminan dalam bentuk uang meliputi :
 - 1) Terjamin kecelakaan kerja
 - 2) Jaminan kematian
 - 3) Jaminan antichity
- b. Jaminan dalam bentuk layanan, yaitu jaminan bantuan medis.

Jaminan sosial pekerja dapat mengatasi risiko kerja sekaligus memberikan keamanan kepada orang-orang, yang membantu meningkatkan efisiensi kerja. Karena perlindungan sosial bagi penduduk yang bekerja mendukung harga diri dan kebanggaan

³⁶Dede Agus, *Perkembangan Pengaturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Rangka Perlindungan Hukum Buruh/Pekerja*, *Fiət Justisia Jurnal Ilmu Hukum*, 8 (Jən-Mər), 2019, həl. 55

³⁷Lihat Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

masyarakat dihadapkan dengan risiko sosial yang berbeda, hal itu menciptakan keamanan kerja. Selain itu, dana digunakan untuk mendukung pembiayaan pembangunan nasional dari dana jaminan sosial tenaga kerja.

Manfaat jaminan sosial pada dasarnya adalah fundamental menjaga martabat pekerja. Dengan manfaat dasar ini, pembiayaan dapat digariskan seminimal mungkin untuk semua pengusaha dan tenaga kerja, yang memiliki kapasitas keuangan yang lebih besar dapat meningkatkan manfaat dasar melalui bentuk lain.

4. Dasar Hukum Pengaturan Perlindungan Tenaga Kerja yang Bekerja Melebihi Waktu Jam Kerja

- a. Pasal 77 (2) 13 hari. Pada tahun 2003 terdapat 2 model waktu kerja (normal) untuk waktu kerja yang ditentukan (normal), yaitu:³⁸
 - 1) 7 (tujuh) jam per hari, 40 (empat puluh) jam per minggu, model waktu kerja 6:1, yaitu: 6 (enam) hari kerja dan 1 (satu) minggu hari istirahat
 - 2) 8 (8) Jam per hari dan 40 (empat puluh) jam per minggu Jam kerja 5:2, yaitu: 5 (lima) hari kerja dan 2 (dua) hari istirahat mingguan.
- b. Menurut Pasal 78(2) dan Pasal 85(3) Undang-Undang Nomor 13

³⁸Lihat Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Tahun 2003, pengusaha yang mempekerjakan pekerja yang melebihi jam kerja normal (lembur resmi, WKL) wajib membayar upah kerja lembur (UKL) menurut Pasal Perhitungan Pasal 11 dan Pasal 8 Kepmenakertrans No. Kep102/Herren/VI/2004. Dengan kata lain, jika kontraktor mempekerjakan pekerja lebih dari 7 (tujuh) jam per hari dalam mode 6:1 atau lebih dari 8 (delapan) jam per hari dalam mode 5:2, maka UKL wajib membayar.³⁹

- c. Termasuk dalam pengertian pekerjaan yang melebihi jam kerja (normal) sebagaimana dimaksud dalam huruf b Pasal 11 Kepmenakertrans. No. Kep102/MEN/VI/2004 dan pasal 85 ayat 3 undang-undang no. 13 th. 2003 adalah:⁴⁰
- d. Syarat dan ketentuan waktu kerja lembur (WKL) tersebut di atas secara umum adalah sebagai berikut:⁴¹
 - 1) Disetujui oleh (masing-masing) pekerja/buruh yang bersangkutan (lihat Pasal 78 ayat [1] a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)
 - 2) Kerja lembur paling lama 3 (tiga) jam per hari, kerja lembur paling lama per minggu hanya boleh dilakukan 14 jam, kecuali lembur pada hari istirahat mingguan atau hari libur nasional. Dengan kata lain, aturan lembur adalah sampai dengan 3 (tiga)

³⁹Lihat Pasal 78 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁴⁰Lihat Pasal 85 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁴¹Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur

jam per hari dan sampai dengan 14 jam per minggu. Lembur (lembur) dapat tetap bekerja pada hari-hari istirahat mingguan atau hari libur umum. Kerja lembur paling lama 3 (tiga) jam per hari, kerja lembur paling lama per minggu hanya boleh dilakukan 14 jam, kecuali lembur pada hari istirahat mingguan atau hari libur nasional. Dengan kata lain, aturan lembur adalah sampai dengan 3 (tiga) jam per hari dan sampai dengan 14 jam per minggu. Lembur (lembur) dapat tetap bekerja pada hari-hari istirahat mingguan atau hari libur umum.

- 3) Sesuai dengan ketentuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No. 106 Tahun 1957 tentang Libur Mingguan Bisnis dan Kantor (Libur Minggu Kerja dan Kantor), Konvensi ini telah diratifikasi dengan Undang-undang No. 106. Keputusan No. 3 Tahun 1961 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 3. Menurut Keputusan No. 106 tentang istirahat mingguan di area komersial dan perkantoran, pekerja di perusahaan komersial (perusahaan komersial) dan kantor umumnya berhak atas periode 24 jam -Istirahat mingguan setiap 7 (tujuh) hari kerja dan berhak atas istirahat mingguan penuh sejumlah upah, kecuali dalam keadaan berikut, force majeure atau (dalam) pekerjaan yang sangat mendesak, untuk menghindari kerugian akibat kerusakan barang. Dengan kata lain, meskipun ada hak untuk berlibur pada hari-hari istirahat mingguan selama penyebabnya adalah force

majeure atau beban kerja yang sangat tinggi (bertumpuk), pekerja dapat dipekerjakan (lembur) dan risiko kerusakan barang dapat dihindari.

- e. Menurut Pasal 7 (3) dan pasal 78 (3) keputusan no 13 tahun 2003, peraturan jam kerja (normal) pada point 1 dan peraturan lembur pada point 2 dan 3 industri atau cabang profesi tidak berlaku.
- f. Sesuai dengan pasal 77 (4) dan pasal 78 (4) keputusan no 13 tahun 2003 ditetapkan peraturan (sendiri-sendiri dan tersendiri) tentang jam kerja, uang lembur, dan uang lembur (khusus) dibidang atau pekerjaan tertentu.
- g. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang no 2 Tahun 2002 tentang cipta kerja.

Peraturan ini mengatur tentang klaster ketenagakerjaan yang bertujuan meningkatkan lapangan kerja serta perlindungan bagi pekerja. UU Cipta Kerja Ketenagakerjaan.

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

- Pemberian uang kompensasi PKWT sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh.
- PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

2. Alih Daya/Outsourcing

- Pekerja/buruh pada perusahaan alih daya tetap mendapat

perlindungan atas hak-haknya.

- Dalam hal terjadi pergantian perusahaan alih daya, pekerja/buruh tetap dijamin kelangsungan kerjanya dan hak-haknya.

3. Upah Minimum (UM)

- UM wajib ditetapkan di tingkat Provinsi (UMP), sedangkan UM Kab/Kota dapat ditetapkan dengan syarat tertentu (pertumbuhan ekonomi dan inflasi serta diatas UMP).
- Kenaikan UM mempertimbangkan pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi daerah.
- UM yang telah ditetapkan sebelum UU CK tidak boleh diturunkan.

4. Tenaga Kerja Asing (TKA)

- TKA hanya untuk jabatan tertentu, waktu tertentu dan harus punya kompetensi tertentu
- Kemudahan RPTKA hanya untuk TKA Ahli

5. Pesangon

- Pekerja/buruh yang mengalami PHK tetap mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai peraturan perundang-undangan.
- Pekerja/buruh yang mengalami PHK akan mendapatkan kompensasi PHK 25 kali upah, yang terdiri atas 19 kali

ditanggung pemberi kerja dan 6 kali ditanggung Pemerintah melalui Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP).

6. Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)

- Diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan dan Pemerintah.
- Tidak mengurangi manfaat JKK, JKm, JHT, dan JP.
- Pembiayaan JKP bersumber dari pengelolaan dana BPJS Ketenakerjaan dan APBN.

7. Waktu Kerja

- Ketentuan waktu kerja tetap sesuai dengan UU 13/2003, dan terdapat penambahan pengaturan waktu kerja yang lebih fleksibel untuk pekerjaan tertentu (misalnya pekerjaan paruh waktu, pekerjaan dalam ekonomi digital dll).

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah suatu proses, prinsip dan tata cara untuk

memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam melakukan penelitian. Penelitian Hukum adalah suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya.⁴²

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2017), metode deskriptif adalah penelitian yang melukiskan, menggambarkan, atau memaparkan keadaan objek yang diteliti sebagai apa adanya, sesuai dengan situasi dan kondisi ketika penelitian tersebut dilakukan. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan yuridis sosiologis, maksud dari penelitian sosiologis yaitu jenis penelitian hukum sosiologis dan dapat disebut pula dengan penelitian lapangan. Penelitian hukum sosiologis lebih mempelajari fenomena yang terjadi dalam masyarakat, bisa melihat menilai dari sudut pandang implementasi atau pelaksanaan undang-undang.⁴³ atau dengan kata lain yaitu suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan sebenarnya atau keadaan nyata yang terjadi di masyarakat dengan maksud untuk mengetahui dan menemukan fakta-fakta dan data yang dibutuhkan, setelah data yang dibutuhkan terkumpul kemudian menuju kepada identifikasi masalah yang pada akhirnya menuju pada penyelesaian masalah.

⁴²Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rajawali Press, 2013), halaman 14.

⁴³Muhammad Zainuddin, *Pemahaman Metode Penelitian Hukum (Pengertian, Paradigma, dan Susunan Pembentukan)*, (Istana Agenci, Yogyakarta, 2019), halaman 22.

Oleh karena itu, maka dalam hal ini akan memberikan suatu upaya penyelesaian masalah atau memberikan rekomendasi untuk mengatasi masalah mengenai perlindungan hukum tentang kesehatan dan keselamatan kerja di PT Kusuma Energi Mentari Semarang.

B. Spesifikasi Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analitis, maksud dari penelitian deskriptif sendiri adalah suatu penelitian yang diupayakan untuk mengamati permasalahan secara sistematis dan akurat mengenai fakta dan sifat objek tertentu. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memaparkan dan menggambarkan dan memetakan fakta-fakta berdasarkan cara pandang atau kerangka berpikir tertentu. Sedangkan maksud dari penelitian ini menggunakan deskriptif analitis adalah untuk memperoleh gambaran secara lengkap dan jelas tentang perlindungan hukum kesehatan dan keselamatan kerja yang berlaku di PT Kusuma Energi Mentari Semarang.

C. Subjek, Objek, dan tempat penelitian

Subjek pada penelitian ini adalah para karyawan di PT Kusuma Energi Mentari khususnya bagian teknisi karena mereka adalah karyawan berada di lapangan, paling dekat dengan bahaya yang ditimbulkan akibat kecelakaan kerja di lapangan. Beberapa orang yang menjadi subjek penelitian ini adalah pekerja di PT Kusuma Energi Mentari Semarang yaitu Tri Waluyo sebagai teknisi, Ricky Irawan sebagai Teknisi, Irfanudin Labib sebagai teknisi,

Muhammad Ade Rahmatullah.,S.T. sebagai kepala teknisi, Riko Wahyu Wibowo.,S.E. sebagai HRD PT Kusuma Energi Mentari Semarang

Objek dalam penelitian ini adalah K3 yang ada di perusahaan PT Kusuma Energi Mentari. Serta tempat penelitian ini dilakukan di salah satu perusahaan PLTS yang ada di Semarang yaitu PT Kusuma Energi Mentari.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara pengadaan dan pengumpulan data untuk kepentingan penelitian. Proses ini sangat penting untuk mendukung dan memperjelas hasil penelitian sehingga dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer dan data sekunder.

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama yang terkait dengan permasalahan yang akan dibahas.⁴⁴Dalam rangka memperoleh bahan yang relevan dengan pembahasan tulisan ini, maka penulis melakukan teknik pengumpulan data primer menggunakan metode wawancara dan dokumentasi.

1) Wawancara

Wawancara mendalam, metode dengan bertatap muka langsung dengan responden untuk menanyakan perihal pribadi responden, fakta-fakta yang ada dan pendapat maupun persepsi diri responden dan bahkan saran-saran responden. Dalam melakukan kegiatan wawancara penulis

⁴⁴Amiruddin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada: 2006), halaman 30.

melakukannya dengan Tri Waluyo selaku teknisi, Irfanudin labib selaku teknisi, Ricky irawan Selaku teknisi, Muhammad Ade Rahmatullah., S.T. Selaku Kepala Teknisi Riko wahyu Wibowo., S.E. Selaku HRD PT Kusuma Energi Mentari Semarang dan kepala bidang teknisi di PT Kusuma Energi Mentari.

2) Observasi

Observasi atau pengamatan adalah salah satu metode pengumpulan data dimana peneliti mencatat informasi sebagaimana yang mereka saksikan selama penelitian, dimaksudkan suatu cara pengambilan data melalui pengamatan langsung terhadap situasi atau peristiwa yang ada di lapangan. Mencatat semua peristiwa yang terjadi di PT Kusuma Energi Mentari mengenai K3 perusahaan.

3) Studi dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan kepada subjek penelitian dalam rangka memperoleh informasi terkait objek penelitian. Dalam studi dokumentasi, peneliti melakukan penelusuran data historis objek penelitian. Studi dokumentasi dalam hal ini penulis lakukan dengan meminta data-data dari pekerja di PT Kusuma Energi Mentari.

Hal ini dilakukan agar informasi yang didapatkan benar-benar bersumber dari objek yang dijadikan sebagai tempat penelitian. Teknik dokumentasi ini dilakukan dalam bentuk memotret kejadian yang berlangsung selama peneliti melakukan kegiatan penelitian.

Sedangkan untuk mendapatkan data sekunder dilakukan dengan metode studi kepustakaan, metode ini dilakukan untuk mendapatkan konsepsi-konsepsi, teori-teori atau pendapat-pendapat atau landasan teoritis yang berhubungan erat dengan permasalahan. Data sekunder adalah data-data yang diperoleh dari buku-buku sebagai data pelengkap sumber data primer. Sumber data skunder penelitian ini adalah data-data yang diperoleh dengan melakukan kajian pustaka seperti buku-buku ilmiah, hasil penelitian dan sebagainya. Data sekunder mencakup dokumen-dokumen, buku, hasil penelitian yang berwujud lapangan, dan seterusnya.⁴⁵ Data sekunder sendiri terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Adapun data tersebut terdiri sebagai berikut:

- 1) Bahan Hukum Primer
 - a) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
 - b) Undang-undang Nomor 1 tahun 1970 Tentang Keamanan Kerja
 - c) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
 - d) Undang-undang Nomor 36 tahun 2009 Tentang Kesehatan.
 - e) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2009 Tentang Kesehatan Kerja
 - f) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan System Manajemen Keamanan Dan

⁴⁵*Ibid.*, halaman 30-31.

Kesehatan Kerja

- g) Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2019 tentang akibat kerja, penyakit
- h) Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No 2 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder yaitu data yang diperoleh dari literasi-literasi yang memiliki korelasi dari objek penelitian, literasi tersebutlah yang digunakan sebagai bahan rujukan dalam penyusunan penelitian⁴⁶. Adapun bahan hukum sekunder yang digunakan bersumber pada buku, jurnal, teks karya tulis ilmiah yang memiliki korelasi dengan penelitian.

3) Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier merupakan bahan hukum yang menerangkan atau menjelaskan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

Bahan hukum tersier yang dipergunakan dalam penelitian ini terdiri dari Kamus Hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia, serta Ensiklopedia

E. Teknik Analisis Data

⁴⁶Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Prenada Media Group, Jakarta, 2013) halaman 182-183.

Analisis data bertujuan untuk mengorganisasikan data-data yang telah diperoleh. Setelah data dari lapangan terkumpul dengan metode pengumpulan data yang telah dijelaskan diatas, maka penulis akan mengelola dan menganalisis data tersebut dengan menggunakan metode yuridis sosiologis. Yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi dicatat dalam catatan lapangan yang terdiri dari dua aspek deskripsi dan refleksi. Analisis ini terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

1. Reduksi data

Reduksi data merupakan suatu bentuk analisa yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, dan membuang yang tidak perlu, mengorganisasi data sedemikian rupa sehingga kesimpulan dapat di tarik dan diverifikasi.

2. Penyajian data

Penyajian data bertujuan untuk menyederhanakan informasi yang kompleks ke dalam kesatuan bentuk sehingga akan mudah dipahami.

3. Penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan adalah usaha untuk mencari atau memahami makna, keteraturan pola penjelasan, alur sebab akibat atau proposisi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profil PT Kusuma Energi Mentari Semarang

Pertumbuhan dan penggunaan energi didunia semakin meningkat hari demio hari,bulan demi bulan dan tahun demi tahun. Tetapi penggunaan energi yang digunakan masih berbentuk energi fosil yang menyebabkan dampak polusi dan pemanasan global.Oleh karena itu PT Kusuma Energi Mentari hadir untuk memberikan solusi, menjawab dan memberikan alternatif sumber energi yang bersih ramah dan tidak berpolusi, khususnya energi listrik bertenaga surya yang berasal dari sinar matahari.

Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2018, berorientasi pada penyediaan energi terbarukan khususnya energi bertenagakan surya atau PLTS (Pembangkit Listrik Tenaga Surya) untuk kebutuhan rumah, industry dan komersil. Solusi energi terbarukan yang akan hadirkan dapat juga menghemat biaya tagihan listrik bulanan. Selama berdiri PT Kusuma Energi Mentari sudah banyak melakukan pemasangan sistem PLTS (Pembangkit Listrik Tenaga Surya) baik untuk industri komersil dan rumah tanggadiberbagai wilayah di Indonesia.

2. Visi Misi PT Kusuma Energi Mentari Semarang

Adapun Visi PT Kusuma Energi Mentari Semarang sebagai berikut:

“ Menjadi perusahaan terbaik yang menyediakan energi bersih dan hijau di Indonesia.

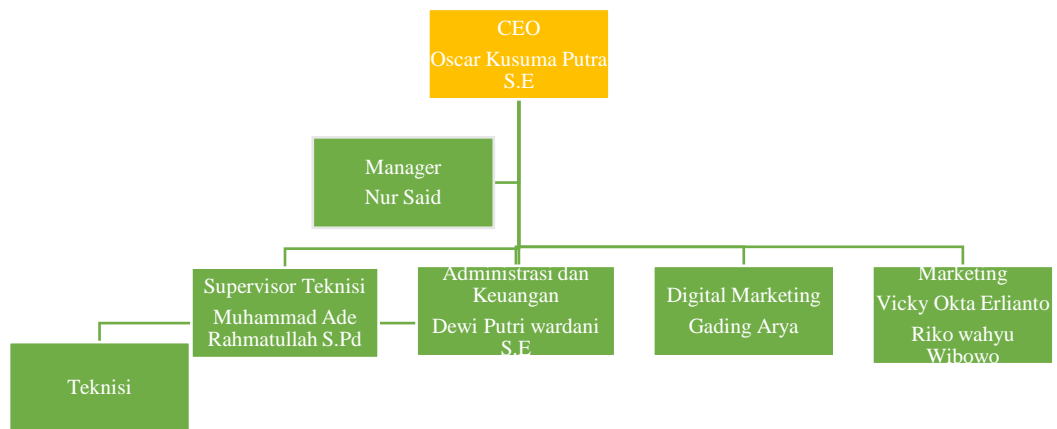
Misi PT Kusuma Energi Mentari Semarang yaitu :

- a. Menyediakan system panel surya berkelas dunia yang berkualitas dengan harga terjangkau untuk pengguna di Indonesia
- b. Memberikan pelayanan berstandar internasional di Indonesia
- c. Mensejahterakan karyawan perusahaan dan berpartisipasi dalam pengembangan energi bersih hijau di Indonesia.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan susunan dan hubungan antara setiap bagian maupun posisi yang terdapat pada sebuah organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan – kegiatan operasionalnya dengan maksud untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam struktur organisasi yang baik harus dapat menjelaskan hubungan antara wewenang siapa melapor dan bertanggungjawab terhadap apa yang akan dikerjakan . Struktur organisasi PT Kusuma Energi Mentari Semarang .

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Kusuma Energi Mentari



Sumber : PT Kusuma Energi Mentari Semarang

B. Perlindungan Hukum Atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Perspektif Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No 2

Tahun 2022 Terhadap Pekerja di PT Kusuma Energi Mentari Semarang

Perlindungan hukum merupakan perlindungan terhadap kepentingan manusia yang dilindungi oleh hukum. Oleh karenanya setiap manusia mempunyai hak untuk mendapatkan perlindungan hukum. Perlindungan hukum terhadap hak pekerja bersumber pada pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yaitu setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu jaminan perlindungan atas pekerjaan dituangkan pula dalam ketentuan pasal 28 D ayat (1) UUD 1945, yaitu setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan perlindungan, kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum. Pasal 28 ayat (2), yaitu setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Ketentuan tersebut menunjukkan di Indonesia hak untuk bekerja telah

memperoleh tempat yang penting dan dilindungi oleh UUD 1945.⁴⁸

Perlindungan keselamatan kerja pada dasarnya bersumber pada 2 (dua) hal yaitu keamanan dan ketertiban kerja. Untuk melindungi keselamatan pekerja guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal maka diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undang yang berlaku, maka pemerintah telah melakukan upaya pembinaan norma dibidang ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap pekerja yang telah dilaksanakanyaitu:

1. Norma keselamatan kerja yang meliputi keselamatan kerja yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja, bahan serta proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja, dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan.
2. Norma kesehatan kerja dan *higien* kesehatan kerja perusahaan yang meliputi pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja serta perawatan tenaga kerja yang sakit.
3. Norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang berkaitan dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak, kesusilaan ibadah menjurut agama keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral.
4. Tenaga kerja yang mengalami kecelakaan akibat pekerjaan berhak atas

ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat pekerjaan, serta ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian.

Dalam penulisan karya ilmiah ini penulis akan menjelaskan pasal-pasal yang terkait dengan judul penelitian terutama berfokus pada penerapan perlindungan hukum atas keselamatan dan kesehatan kerja perspektif undang-undang cipta kerja pada pekerja di PT Kusuma Energi Mentari Semarang.

C. Pertanggungans Risiko Terhadap Keselamatan Kerja

1. Pengertian Pertanggungans Risiko

Menurut ketentuan pasal 246 kitab undang-undang hukum dagang KUHD, dijelaskan bahwa pengertian pertanggungans adalah perjanjian, dimana penanggung mengikat diri terhadap tertanggung dengan memperoleh premi, untuk memberikan kepadanya ganti rugi karena suatu kehilangan, atau tidak mendapat keuntungan yang diharapkan, yang mungkin akan dapat diderita karena suatu peristiwa tidak pasti. Menurut Prof. Emy Pangaribuan Simanjutak, S.H, sifat-sifat asuransi atau pertanggungans risiko adalah:

- a. Bahwa asuransi pada dasarnya adalah suatu perjanjian kerugian, dan jelas bahwa penanggung mengikat diri untuk mengganti kerugian karena pihak tertanggung menderita kerugian yang diganti adalah seimbang dengan kerugian yang sungguh- sungguh di derita.

- b. Bahwa asuransi tidak boleh menjurus pada pemberian ganti rugi yang lebih besar daripada kerugian yang diderita. (253 KUHD).

Pertanggung jawaban yang merupakan terjemahan dari *insurance* atau *verzekering* atau *assurantie*. Pertanggung jawaban atau asuransi ditinjau dari segi hukum selalu dikaitkan dengan perjanjian, karena memang perbuatan perjanjian. Menurut ketentuan pada pasal 1 ayat 1 undang-undang no 2 tahun 1992 tentang usaha perasuransian, asuransi atau pertanggung jawaban adalah perjanjian antar dua pihak atau lebih dengan mana pihak penanggung mengikat diri kepada tertanggung dengan menerima premi asuransi untuk memberikan penggantian kepada tertanggung karena kerugian, kerusakan atau kehilangan keuntungan yang diharapkan, atau tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang mungkin akan diderita tertanggung yang timbul dari suatu peristiwa yang tidak pasti, atau untuk memberikan suatu pembayaran yang didasarkan atas meninggal atau hidupnya seseorang yang dipertanggung jawabkan.

Definisi asuransi atau pertanggung jawaban risiko menurut KBBI adalah pertanggung jawaban (perjanjian antara dua pihak, pihak yang satu berkewajiban membayar iuran dan pihak yang lain berkewajiban memberikan jaminan sepenuhnya kepada pembayar iuran apabila terjadi sesuatu yang menimpa pihak pertama atau barang miliknya sesuai dengan perjanjian yang dibuat).

2. Bentuk Pertanggung Jawaban Risiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pekerja Teknisi di PT Kusuma Energi Mentari Semarang

Pemerintah telah membuat aturan mengenai perlindungan dan

kesehatatan tenaga kerja yang tertuang dalam undang-undang no 10 tahun 1970, tentang keselamatan dan kesehatan kerja dan undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan serta Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No 2 Tahun 2022 yang mewajibkan pengusaha melindungi tenaga kerja dari potensi bahaya yang dihadapi oleh pekerja, jaminan keselamatan kerja merupakan factor penting dalam pekerjaan, terutama pekerjaan yang berpotensi memiliki kecelakaan tinggi.

Keselamatan kerja yang dimaksud merupakan keselamatan kerja yang bertalian dengan kecelakaan kerja, dimana kecelakaan kerja merupakan kejadian yang tidak diharapkan dan tidak terjadi secara kebetulan melainkan adanya suatu sebab. Kecelakaan kerja umumnya disebabkan oleh dua hal pokok, yaitu perilaku yang tidak aman, kecelakaan kerja yang umumnya terjadi pada bagian kelistrikan seperti terjatuh dari ketinggian, tersengat arus listrik, tertimpa benda jatuh, mrnghirup debu, terpapar panas matahari dan radiasi sinar *ultraviolet*⁴⁷⁴⁹

Setiap perusahaan penting untuk menerapkan jaminan keselamatan kerja pada karyawannya namun kenyataanya masih banyak perusahaan yang masih menyepelkan hal tersebut, hal ini ditunjukkan dengan hanya sebatas informasi atau peringatan secara lisan terhadap para pekerja teknisi, mengingat lokasi atau area kerja pada teknisi di bidang pembangkit listrik tenaga surya ini tidak terlepas dari ketinggian yang pastinya

⁴⁷Sebdjun H Manulang Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia (Jakarta |: Rineka Cipta,2001). Hlm 87.

memiliki risiko yang cukup riskan yaitu terjatuh dari ketinggian seperti yang terlihat dalam gambar dibawah ini ⁴⁸.

3. Sistem Proteksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Yang Diberikan Oleh PT Kusuma Energi Mentari Semarang

Keselamatan kerja merupakan perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang dan mencegah kecelakaan kerja atau cedera yang terkait dengan pekerjaan. Sementara kesehatan kerja yaitu inndividu yang sehat, bebas penyakit, cedera, atau problem mental dan emosi yang bias mengganggu insane secara normal umumnya, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan proteksi terhadap keselamatan serta kesehatan kerja para tenaga kerja selama mereka bekerja diperusahaan daerah mereka bekerja.

Dalam penerapan K3 di perusahaan bukanlah suatu perkara yang mudah, karena ini merupakan sistem yang mengatur sekelompok manusia yang ada didalamnya agar patuh dan taat pada keselamatan dirinya, hampir di banyak perusahaan yang ada, program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak pernah dibahas dalam rapat-rapat yang diselenggarakan oleh perusahaan, perusahaan terlalu focus pada produksi perusahaan sedangkan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sangat dikebelakangkan, jika sudah terjadi kecelakaan kerja barulah

⁴⁸Wawancara dengan Muhammad Ade Rahmatullah, Karyawan Supervisor Teknisi Semarang, di Kantor PT Kusuma Energi Mentari Semarang, Pada Tanggal 15 Desember 2022

perusahaan akan mengingat mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tersebut.

Pengetahuan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) oleh karyawan maupun pihak perusahaan terkadang masih rendah. Baik pengetahuan mengenai cara penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tersebut, dan lain sebagainya. Hal inilah yang membuat perusahaan masih kurang dalam memberikan pelayanan Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) untuk parakaryawannya .

Untuk memberikan pelayanan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang benar tentu diperlukan berbagai modal untuk melaksanakannya terhadap para karyawan. Terkadang kondisi keuangan perusahaan tersebut tidak mendukung karena kurangnya modal untuk meningkatkan kualitas pelayanan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sehingga penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pun tidak maksimal^{49,51}Upaya menerapkan sistem proteksi perlindungan akan keselamatan dan kesehatan kerja pekerja di PT Kusuma Energi Mentari sendiri sejatinya sudah lumayan baik dimana perusahaan memberikan alat-alat kerja yang cukup memadai dan berstandar nasional (SNI) dimana alat-alat kerja inilah senjata utama para pekerja khususnya teknisi ketika berada pada lokasi kerja, alat-alat kerja yang sudah sesuai standar

⁴⁹<https://mutiaramutusertifikasi.com/penerapan-keselamatan-kesehatan-kerja>, diakses 3

desember 2022

ini merupakan salah satu faktor penting dalam menujung kelancaran para pekerja, selain alat kerja yang sudah berstandar nasional Indonesia (SNI) juga diperlukan alat pelindung diri atau (APD) yang tetntunya harus berstandar pula, penggunaan APD sangat penting untuk mengisolasi sebagian atau seluruh tubuh dari potensi bahaya di tempat kerja, APD sendiri berguna untuk mengurangi risiko paparan atau kontak dengan bahaya secara langsung, bahaya mungkin tidak dapat dihilamgkan ketika sudah memakai APD akan tetapi penggunaan APD dapat meminimalisir risiko cedera yang akan dialami pekerja, cara terbaik untuk mencegah kecelakaan kerja adalah dengan menghilangkan risikonya atau mengendalikan sumber bahayanya secara teknis. Jika pengendalian sumber bahaya secara teknis tidak dapat memberikan perlindungan yang cukup untuk para pekerja, maka perusahaan wajib menyediakan alat pelindung diri (APD) yang sesuai atau berstandar nasional (SNI) untuk meminimalkan risiko dan potensi bahaya di tempat kerja⁵⁰.

(APD) kepada para teknisi, terkadang dalam praktiknya banyak dari tekmiisi sendiri yang mengabaikan penggunaan alat pelindung diri (APD) dilokasi *project* atau tempat kerja seperti halnya tidak menggunakan helm ketika berada dilokasi kerja, padahal risiko tertimpa benda benda yang berpotensi jatuh dari atas cukup besar dengan menggunakan helm

⁵⁰Wawancara dengan Riko Wahyu Wibowo HRD PT Kusuma Energi Mentari Semarang, di Kantor PT Kusuma energi Mentari Tangerang Pada 25 desember 2022

akan dapat memberikan rasa aman atau kepala tidak kontak secara langsung dengan benda-benda yang berpotensi jatuh dari atas.

Pekerjaan yang dominan dilakukan oleh para teknisi di PT Kusuma Energi Mentari Semarang ini biasanya memiliki masing-masing risiko yang dimana sebagian besar berkaitan dengan aliran listrik kemudian pekerjaan yang dilakukan ditempat yang tinggi sehingga berkaitan dengan risiko terjatuh dari ketinggian, mengingat risiko yang senantiasa mengintai keselamatan dan kesehatan kerja pada pekerja khususnya teknisi tentunya perlu memberikan pelatihan atau pembekalan mengenai pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja pada pekerja khususnya para karyawan baru atau teknisi baru yang nantinya akan bekerja, memberikan pelatihan dan pemaparan mengenai bagaimana bekerja secara *safety* atau secara aman mengingat tempat kerja yang berada dalam ketinggian dan juga bersentuhan secara langsung dengan aliran listrik yang tentunya memiliki risiko sendiri yang cukup berbahaya, memberikan sosialisasi betapa pentingnya menggunakan alat pelindung diri.⁵¹

Dengan adanya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No 2 Tahun 2022 atau yang lebih dikenal dengan Undang-undang Omnibus cipta kerja maka Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Undang-undang Ketenagakerjaan) tidak berlaku lagi.

⁵¹Wawancara dengan Tri Waluyo Karyawan Teknisi di Lokasi Project PT Kusuma Energi Mentari Semrang di Surabaya, Pada 3 Januari 2023

Jika disandingkam dengan undang-undang pendahulunya pada undang-undang cipta kerja ini ada beberapa perbedaan terkait kebijakan ketenaga kerjaan , ada perubahan dan penghapusan terhadap beberapa pasal yang ada dalam Undang-undsnng Nomor 13 Tahun 2003 yang antara lain :

1.Perlindungan Terhadap Pekerja Perempuan Dan Penyandang Cacat

Pekerja yang bekerja pada bagian teknik atau teknisi di PT Kusuma Energi Mentari Semarang dari keseluruhan pekerja bukan pekerja dibawah umur, wanita, maupun penyandang cacat.Dengan demikian tidak ada pekerja anak, perempuan, atau penyandang cacat yang dilibatkan dalam pekerjaan teknik atau sebagai teknisi.

2.Waktu Kerja

Hari kerja Pada PT Kusuma Energi Mentari Semarang adalah 6 (enam) hari dalam seminggu dengan jam kerja :

A.8 (Delapan) jam dalam 1(satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu

1.Hari senin sampai dengan kamis : 08.00-16.00 istirahat 12.00-13.00

2. Hari jumat sampai dengan sabtu : 08.00-16.00 istirahat 11.30-13.00

Bila dipandang perlu untuk kepentingan produktifitas kerja, jam kerja dan hari kerja oleh perusahaan dapat diubah dengan ketentuan jumlah dan jam kerjanya tetap berdasarkan undang-undang atau peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Jadi total jam kerja adalah 40 (empat puluh) jam untuk 6 (enam) hari kerja hal

tersebut sesuai dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No 2 Tahun 2022 yang mengatur mengenai waktu kerja

1. Waktu Istirahat dan Cuti

Dalam menjalankan pekerjaannya, para pekerja diberikan waktu istirahat selama 1 sampai dengan 2 jam setelah bekerja selama 4 jam, istirahat mingguan diberikan sebanyak 1 hari bagi pekerja yang bekerja selama 6 hari dalam satu minggu yaitu hari minggu, sedangkan untuk teknisi yang bekerja dari luar kota selama 2 minggu berturut-turut akan mendapatkan waktu istirahat 2 hari yaitu pada hari setelah pulang dari pekerjaan luar kota, dan waktu istirahat selama 3 hari bagi teknisi yang selesai menjalankan tugas pekerjaan luar kota selama 1 bulan berturut-turut yaitu pada hari setelah pulang dari tugas project diluar kota . pemberian cuti tahunan selama 12 hari apabila telah bekerja selama 1 (satu) tahun penuh.

D. Kendala yang di hadapi dalam penerapan K3 di PT Kusuma Energi Mentari

Penerapan serta penegakan aturan mengenai Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT Kusuma Energi Mentari masih kurang sehingga perlu adanya kerjasama dan komunikasi yang baik antara pihak perusahaan dan pekerja dalam hal ini para teknisi, mengingat pekerjaan yang dilakukan oleh para teknisi ini banyak dilakukan di luar perusahaan atau bahkan di luar kota dengan skala nasional dan tentunya hal ini sangat jauh dari pengawasan pihak perusahaan.

Pemberian jaminan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja teknisi di lapangan sepenuhnya di tanggung oleh PT Kusuma Energi

Mentari Semarang, pertanggung jawaban tersebut diberikan kepada pekerja melalui program BPJS Ketenagakerjaan yang disyaratkan oleh PT Kusuma Energi Mentari Semarang terhadap pekerja khususnya teknisi yang telah bekerja minimal 3 bulan masa kerja, dalam praktiknya pelaksanaannya belum optimal dikarenakan hanya pekerja yang mendapat BPJS Ketenagakerjaan ini hanya di dapat oleh para pekerja yang telah bekerja minimal 3 bulan mengingat kecelakaan kerja dapat menimpa setiap para pekerja kapanpun dan dimanapun termasuk bagi para pekerja yang baru bekerja atau kurang dari waktu 3 bulan masa kerja, serta kurangnya ketegasan perusahaan dalam menegakan Keselamatan dan kesehatan kerja bagi para pekerja khususnya pekerja teknisi.

E. Upaya mengatasi kurangnya penerapan K3 di PT Kusuma Energi Mentari

Upaya yang bisa dilakukan untuk mengurangi resiko terjadinya kecelakaan kerja antara lain dengan memberikan sosialisai akan pentingnya menerapkan kegiatan keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan kerja menjadi salah satu solusi.

Sehingga pekerja khususnya teknisi dapat menerapkan serta mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam melakukan pekerjaan dimanapun dan kapanpun serta jauh dari jangkauan perusahaan sekalipun. Mengingat risiko atau bahaya-bahaya di lingkungan kerja para teknisi yang cukup riskan diantaranya pekerjaan di ketinggian serta

bersentuhan langsung dengan aliran listrik. Selalu menjalankan pekerjaan sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan oleh perusahaan agar dapat meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja.

Pertanggungjawaban risiko terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pekerja teknis di PT Kusuma Energi Mentari Semarang merupakan tanggung jawab perusahaan dimana PT Kusuma Energi Mentari Semarang untuk memberikan jaminan akan keselamatan dan kesehatan kerja kepada pekerja khususnya pekerja teknis, pertanggungjawaban keselamatan dan kesehatan kerja yang dilakukan bertumpu pada konsep tolong menolong dalam menanggung keselamatan dan kesehatan kerja para pekerja teknis, dan jaminan keselamatan yang diterapkan diperlukan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas pekerjaan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Perlindungan hukum akan keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan kepada karyawan khususnya teknisi di PT Kusuma Energi Mentari Semarang adalah berdasarkan ketentuan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja , dimana pekerja atau teknisi telah mendapatkan perlindungan hukum seperti dalam hal waktu kerja, upah kerja, serta jaminan ketenagakerjaan. Sedangkan perlindungan terhadap keselamatan kerja meskipun secara yuridis telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, namun pada praktiknya upaya pelaksanaan perlindungan represif terhadap keselamatan dan kesehatan kerja masih rendah dan belum optimal, oleh sebab itu membutuhkan perhatian khusus dari PT Kusuma Energi Mentari Semarang. Jaminan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja teknisi di lapangan sepenuhnya di tanggung oleh PT Kusuma Energi Mentari Semarang, pertanggung jawaban tersebut diberikan kepada pekerja melalui program BPJS Ketenagakerjaan yang disyaratkan oleh PT Kusuma Energi Mentari Semarang terhadap pekerja khususnya teknisi yang telah bekerja minimal 3 bulan masa kerja, dalam praktiknya pelaksanaannya belum optimal dikarenakan hanya pekerja yang mendapat BPJS Ketenagakerjaan ini hanya di dapat oleh para pekerja yang telah bekerja minimal 3 bulan mengingat kecelakaan kerja dapat menimpa setiap para pekerja kapanpun dan dimanapun termasuk bagi para pekerja atau khususnya teknisi yang baru bekerja atau kurang dari waktu 3 bulan masa kerja, serta kurangnya ketegasan perusahaan dalam

menegakan Keselamatan dan kesehatan kerja bagi para pekerja khususnya pekerja teknisi .

2. Kendala yang dihadapi dalam penerapan K3 di PT Kusuma Energi Mentari

Penerapan serta penegakan aturan mengenai Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT Kusuma Energi Mentari masih sangat rendah sehingga perlu adanya kerjasama dan komunikasi yang baik antara pihak perusahaan dan pekerja dalam hal ini para teknisi, perlunya memberikan pemahaman atau sosialisasi terhadap para teknisi yang bekerja mengenai pentingnya akan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di lingkungan kerja mengingat pekerjaan yang dilakukan oleh para teknisi ini banyak dilakukan di luar perusahaan atau bahkan di luar kota hingga luar pulau dengan skala nasional dan tentunya hal ini sangat jauh dari pengawasan pihak perusahaan. Sehingga memberikan sosialisai akan pentingnya menerapkan kegiatan keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan kerja menjadi salah satu solusi, upaya ini perlu dilakukan sehingga para teknisi sebelum bekerja agar dapat patuh terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan dapat menerapkan serta mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam melakukan pekerjaan dimanapun dan kapanpun serta jauh dari jangkauan perusahaan sekalipun. Mengingat risiko atau bahaya-bahaya dilingkungan kerja para teknisi yang cukup riskan diantaranya pekerjaan di ketinggian serta bersentuhan langsung dengan aliran listrik.

Pertanggung jawaban risiko terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pekerja teknisi di PT Kusuma Energi Mentari Semarang merupakan tanggung jawab perusahaan dimana PT Kusuma Energi Mentari Semarang sebagai penjamin untuk memberikan jaminan akan keselamatan dan kesehatan kerja kepada pekerja khususnya pekerja teknisi, pertanggung jawaban keselamatan dan kesehatan kerja yang dilakukan bertumpu pada konsep tolong menolong dalam menanggung keselamatan dan kesehatan kerja para pekerja teknisi, dan jaminan keselamatan yang diterapkan diperlukan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas pekerjaan.

B. SARAN

Sehubungan dengan kesimpulan diatas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran pada tulisan karya ilmiah ini diantaranya sebagai berikut :

1. Kepada PT Kusuma Energi Mentari Semarang, sebaiknya agar melakukan upaya perlindungan akan keselamatan dan kesehatan kerja bagi para pekerja yang optimal untuk memproteksi tenaga kerjanya agar selalu merasa aman dalam bekerja atau ketika berada dalam lingkungan kerja dimanapun dan kapanpun, diharapkan untuk terus memberikan pelatihan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan meningkatkan penyuluhan tentang keselamatan dan kesehatan kerja dengan pemakaian alat pelindung diri (APD) pada saat bekerja maupun berada dalam lingkungan kerja. PT Kusuma Energi Mentari Semarang diharapkan selalu melakukan pengawasan terhadap para pekerja dalam melaksanakan pekerjaan untuk selalu

memakai alat pelindung diri (APD) dan mengutamakan keselamatan dalam bekerja serta melakukan pekerjaan sesuai standar operasional prosedur (SOP). PT Kusuma Energi Mentari Semarang juga diharapkan untuk meningkatkan pembinaan atau training mengenai keselamatan dan kesehatan kerja mengingat masih minimnya pengetahuan para pekerja dalam pencegahan serta penanganan kecelakaan kerja serta perusahaan juga perlu menambahkan jaminan-jaminan serta kompensasi lain kepada para pekerja selain BPJS Ketenagakerjaan sehingga akan meningkatkan kualitas keselamatan dan kesehatan kerja yang lebih baik bagi pekerja khususnya teknisi.

2. Kepada pekerja, diharapkan supaya dapat mengetahui perlindungan apa saja yang diperoleh dari pekerjaan yang dilakukan sehingga tidak merasa dirugikan dilain waktu. Pekerja sebaiknya juga mematuhi dan menyadari akan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja saat bekerja atau berada dalam lingkungan kerja sehingga terhindar dari kecelakaan kerja dan selalu mematuhi aturan perusahaan dengan cara bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP). Serta selalu mengutamakan keselamatan dalam melakukan pekerjaan dengan senantiasa melindungi diri masing-masing dengan menggunakan alat pelindung diri (APD) yang sudah disediakan dan diharapkan perlu adanya koordinasi aktif antarpihak pekerja dengan pihak perusahaan sehingga terjalin hubungan yang aman kedepannya

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdillah(dkk), S. U. (2015). *Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sektor Informal Berbasis Keadilan Sosial Untuk Meningkatkan Kesejahteraan*. Yustisia 4(Sep-Des).
- Abdullah, J. (2018). Bentuk- bentuk Jaminan Sosial Dan Manfaat Bagi Tenaga Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Pemikiran Hukum dan Hukum Islam*, 122.
- Agus, D. (8 (Jan-Mar) 2019). Perkembangan Pengaturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Rangka Perlindungan Hukum Buruh/Pekerja. *Fiat Justitia Jurnal Ilmu Hukum*, 55.
- Amiruddin. (2006). *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Amirudin, Z. A. (2013). *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajawali Press.
- Arkisman. (2008). *Perlindungan Hukum Atas Kesehatan dan Keselamatan Kerja di PT INTI GRESIK* . hal 2.
- Asikin, Z. (2022). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* . Jakarta : PT Raja Grafindo .
- Bahasa, T. P. (1991). *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Edisi kedua Cet.1 ed.). Jakarta: Balai Pustaka.
- Budiono S, d. (2003). *Bunga Rampai Hyperkes dan Keselamatan Kerja* . Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro .
- Buntarto. (n.d.). *Opt Cit Hal 6*.
- CST, K. (2001). *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Daryanto, S. d. (2018). *Pedoman Praktis K3LH Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup* . Yogyakarta : Penerbit Gava Media .
- digilib.unila.ac.id. (n.d.).
- Hadjon, P. M. (2012). *Perlindungan Hukum Negara* . Jakarta .
- Hasibuan, M. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Eksara.
- Husni, L. (2002). *Dasardasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Husni, L. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi* (Vol. Cet 4). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- ibid halaman 31-31* . (n.d.).
- M.Hadjon. (2006). *Kamus Hubungan Industrial dan Manajemen Sumbe Daya Manusia* . Jakarta : PT Dunia Pustaka Jaya .
- Mangkunegara, A. A. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* . Bandung : PT Remaja Rosdakarya .
- Manullang, S. H. (2000). *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* . Jakarta : Rineka Cipta .
- Marzuki, P. M. (2013). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Prenada Media Grup.
- Niru Anita Sinaga, d. (n.d.). *Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia*.

- Prawirosentono. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFPE.
- Raharjo, S. (1993). Penyelenggaraan Keadilan Dalam Masyarakat Yang sedang BERubah. *Jurnal Masalah Hukum* .
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik* . Jakarta : PT Raja Grafindo .
- Sjachran.B. (2003). *Pengantar Hukum Kenegaraan Indonesia Berdasarkan Undang-undang No 13 Tahun 2003*. Bandung : PT Citra Aditya Bakti .
- Tri Wibowo, C. d. (2013). *Kesehatan Lingkungan dan K3*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Wilson, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Wowo, K. (2014). *Ergonomi dan K3 Kesehatan Keselamatan Kerja*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offser.
- Zainuddin, M. (2019). *Pemahaman Metode Penelitian Hukum (Pengertian, Pradigma, dan Susunan Pembentukan)*. Yogyakarta: Istana Agenci.

B. Peraturan Perundang Undangan

- Pasal 2 Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja*. (n.d.).
- Pasal 3 Undang-undang Nomo 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan kerja* . (n.d.).
- Pasal 77 ayat (22) Undang-Undang Nomo 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* . (n.d.).
- Pasal 78 ayat (2) Undsng-Undang Nomo 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* . (n.d.).
- Pasal 85 ayat (3) Undang-Undang Nomo 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* . (n.d.).
- Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No 2 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomo Kep 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Dan Upah Kerja Lembur* . (n.d.).

Lihat Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomo 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja . (n.d.).

C. Referensi Online

Kalbarprov.go.id. (2020). berita pentingnya bpjs ketenagakerjaan dalam perlindungan tenaga kerja konstruksi . di akses 4 September 2022

Mutiara sertifikasi .Pentingnya penerapan keselamatan kerja diakses 3 November 2022

www. DjkN KEMENKEU. Kesehatan dan keselamatan kerja itu penting. Diakses 22 November 2022

<https://www.ekrut.com/media/kesehatan-dan-keselamatan-kerja> diakses 26 Nnoverber 2023

<https://www.pelatihank3.co.id/informasi/pentingnya-penerapan-kesehatan-dan-keselamatan-kerja-k3.html>. Diakses 1 Desember 2023

disnakertrans.bantenprov.go.id Pentingnya keselamatan kerja dalam bekerjaDiakses 12 Desember 2023

<https://smesta.kemenkopukm.go.id/pentingnya-keselamatan-dan-kesehatan-kerja-k3/> Diakses 17 Desember 2023

<https://k3.unida.gontor.ac.id/kenapa-kita-perlu-k3/>Diakses 27 Desember 2023

<https://www.kompas.com/properti/read/2021/12/09/070000321/hak-setiap-orang-mengapa-keselamatan-kerja-itu-penting-> Diakses 1 Januari 2023

<https://eprints.unmer.ac.id/1776/1/ElLEN%20Fitriani%20%20UAS%20MSDMI.pdf> Diakses 5 Desember 2023

D. Wawancara Narasumber

Wawancara dengan Riko Wahyu Wibowo (HRD) Tanggal 4 November 2022 di kantor PT Kusuma Energi Mentari Jakarta.

Wawancara dengan Tri Waluyo (Teknisi) Tanggal 14November 2022 Dilokasi Project Bogor.

Wawancara dengan Ircham Abdillah (Teknisi) Tanggal 2 Desember 2022 Dilokasi Project Surabaya.

Wawancara dengan Irfanudin Labib (Teknisi) Tanggal 16 Desember 2022 Di Kantor PT Kusuma Energi Mentari Semarang.

Wawancara dengan Muhammad Ade Rahmatullah (Kepala Teknisi) Tanggal 20 Desember 2022 Di Kantor PT Kusuma Energi Mentari Semarang.

Wawancara dengan Pudi Aji Cakra Atmaja (Teknisi) Tanggal 20 Desember 2022 Di Kantor PT Kusuma Energi Mentari Semarang.

Wawancara dengan Arum Wulandari (Staf Administrasi Teknisi) Tanggal 28 Desember 2022 Di Kantor PT Kusuma Energi Mentari Semarang.

LAMPIRAN-LAMPIRAN



Gambar 1.1 Teknisi Yang Sedang Memasang Modul PV Diketinggian



Gambar 1.2 Teknisi Yang Sedang Memasang Bracket Diketinggian



Gambar 1.3 Pengarahan Tim K3 Terhadap Teknisi



Gambar 1.4 Apresiasi Terhadap Teknisi Yang Menerapkan Safety



Gambar 1.5 Wawancara Dengan Staff HRD PT Kusuma Energi Mentari



Gambar 1.6 Wawancara Dengan Tri Waluyo Dilokasi Project Jakarta



Gambar 1.7 Wawancara Dengan Irfanudin Dilokasi Project Jakarta



Gambar 1.8 Wawancara Dengan RickyIrawan Dilokasi Project Jakarta

BIODATA PENULIS

Yazid Pradian Baskoro adalah nama peneliti skripsi ini. Peneliti ini di lahirkan di Kota Semarang, tanggal 24 Juni 1998. Anak pertama dari pasangan Bapak Sahid Abas dan Ibu Titik Harningsih. Peneliti menyelesaikan pendidikan sekolah dasar di SD Negeri Panggung Kidul 02 Kota Semarang pada tahun 2010. Pada tahun itu juga peneliti melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 36 Kota Semarang, dan tamat pada tahun 2013. Kemudian peneliti melanjutkan penelitian ke SMK Negeri 1 Sawit Kabupten Boyolali dan selesai pada tahun 2016, pada tahun 2019 melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi swasta tepatnya di Universitas Darul Ullum Islamic Centre Sudirman GUPPI Di Kabupaten Semarang pada Fakultas Hukum program studi Ilmu Hukum. Peneliti menyelesaikan kuliah strata 1 pada tahun 2023.



Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikan skripsi yang berjudul *“Penerapan Perlindungan Hukum Atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perspektif Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No 2 Tahun 2022 Pada PT Kusuma Energi Mentari Semarang”*