

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan nasional merupakan faktor yang penting dalam perkembangan bermasyarakat, bernegara dan berbangsa. Upaya pelaksanaan pembangunan nasional dapat dilihat dari beberapa faktor yang mempengaruhi pembangunan tersebut meliputi penambahan penduduk, politik, ekonomi, sosial budaya, dan pertahanan serta keamanan sehingga terwujud wawasan nusantara. Dengan bertambahnya jumlah penduduk yang menguntungkan bangsa Indonesia potensi tersebut dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan potensi terutama dari kualitas fisik, mental, intelektual.¹

Salah satu faktor yang penting dalam pembangunan nasional adalah berdirinya suatu perusahaan. Berkembang dan majunya suatu perusahaan diperlukan adanya tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan aset yang penting, untuk itu perlu dilakukan usaha-usaha perlindungan kepada tenaga kerja untuk kesejahteraan, kesehatan dan keselamatan di suatu perusahaan. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.² Dengan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja di suatu perusahaan maka tenaga kerja menjadi lebih dimanusiakan dan tenaga kerja mendapatkan kesempatan untuk melakukan tugas-tugas dan kewajiban yang

¹ Erni Darmayanti, 2018, 'Perlindungan Hukum Terhadap Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Perusahaan,' *JCH (Jurnal Cendekia Hukum)*, Volume 3, Nomor. 2, September 2021, hlm. 283.

² Ujang Charda S, 2016, 'Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja,' *Jurnal Wawasan Yuridika*, Volume 32, Nomor. 1, September 2021, hlm. 3.

diberikan dengan baik, dalam pengembangan potensi kemampuan yang dimiliki sehingga dapat meningkatkan kualitas kehidupan yang baik dan layak sebagai manusia.

Hal ini sesuai dengan Pasal 12 Undang - undang Republik Indonesia Nomor 39 tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia selanjutnya disingkat dengan Undang – undang HAM. “Setiap orang berhak atas perlindungan bagi pengembangan pribadinya untuk memperoleh pendidikan, mencerdaskan dirinya dan meningkatkan kualitas hidupnya agar menjadi manusia yang beriman, bertaqwa, bertanggung jawab, berakhlak mulia, bahagia dan sejahtera sesuai dengan hak asasi manusia.”

Pada dasarnya perlindungan bagi tenaga kerja dimaksudkan untuk menjaga agar tenaga kerja menjadi lebih dimanusiakan. Para tenaga kerja mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan berbagai tugas dan kewajiban sosialnya, dapat mengembangkan potensi dirinya, sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas hidupnya dalam kehidupan bermasyarakat.

Menurut Pasal 51 ayat (1) Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan selanjutnya disingkat dengan Undang–Undang ketenagakerjaan “Dalam masyarakat umumnya sebelum melaksanakan suatu pekerjaan antara tenaga kerja dan pengusaha biasanya terlebih dahulu membuat perjanjian kerja baik perjanjian kerja berbentuk lisan maupun berbentuk tertulis, perjanjian kerja yang dibuat secara lisan isinya singkat hanya berisikan mengenai besar upah dan bentuk – bentuk pekerjaan, sedangkan perjanjian kerja secara tertulis berisikan hak dan kewajiban antara pengusaha kepada tenaga kerja dan begitupun sebaliknya.”

Dalam Pasal 1337 Kitab Undang – Undang Hukum Perdata selanjutnya disingkat (KUHPerdata) perjanjian kerja mempunyai batas terhadap isinya yaitu tidak boleh bertentangan dengan:

- a. Undang – Undang
- b. Kesusilaan
- c. Ketertiban umum.

Mengenai Perjanjian kerja dalam KUHPerdata dibagi menjadi tiga bagian yang meliputi:

- a. Perjanjian dalam melakukan jasa – jasa tertentu
- b. Perjanjian kerja
- c. Perjanjian pemborongan kerja

Perjanjian dalam Pasal 1601a KUHPerdata menegaskan bahwa perjanjian yang dibuat dimana seseorang mengikatkan dirinya dalam melakukan sebuah pekerjaan kepada pihak lainnya dengan menerima imbalan berupa upah sebagaimana diatur dalam syarat – syarat yang telah diperjanjikan bersama, dengan adanya perjanjian kerja yang sudah diatur maka jaminan serta perlindungan bagi tenaga kerja mempunyai keseimbangan terhadap hak – hak serta kewajiban antara tenaga kerja dan perusahaan begitupun sebaliknya.³

Dalam hubungan kerja yang ditinjau dari faktor tenaga kerja dalam suatu proses pekerjaan haruslah diperhatikan, maka hal ini diperlukan adanya pembinaan dan arahan serta perlindungan bagi tenaga kerja untuk menciptakan

³ Harahap, A. M, 2020, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Literasi Nusantara, Malang, hlm. 64.

kesejahteraan yang layak bagi tenaga kerja agar terhindar dari penyakit dan kecelakaan yang timbul akibat kerja.⁴

Perlindungan tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan selanjutnya mengalami perubahan menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 selanjutnya disingkat dengan Undang-Undang Cipta Kerja yang mencakup mengenai perlindungan tenaga kerja seperti upah, kesejahteraan, termasuk keselamatan dan kesehatan kerja yang terdapat dalam Pasal 67-101, mengenai kesehatan dan keselamatan kerja merupakan salah satu usaha dalam menciptakan tempat kerja yang aman, sehat dan bebas dari pencemaran lingkungan untuk melindungi tenaga kerja dari kecelakaan kerja serta dapat meningkatkan efisiensi di dalam produktivitas kerja.⁵

Kebijakan perlindungan terhadap aspek keselamatan dan kesehatan kerja ditetapkan oleh pemerintah didasari oleh Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja selanjutnya disingkat dengan Undang-undang keselamatan kerja yang didalamnya mencakup ketentuan mengenai keselamatan kerja yang terdapat dalam Pasal 3 serta kewajiban dan hak tenaga kerja Pasal 12.

Hal ini mengatur dengan jelas tentang kewajiban perusahaan dan tenaga kerja begitupun dengan adanya peraturan dan perundang-undangan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja akan menciptakan kondisi yang aman bagi pekerja dan serta melindungi tenaga kerja dari bahaya yang akan timbul dari akibat sebuah hubungan kerja, menurut data yang diperoleh dari *Institution of*

⁴ Sinaga, Niru Anita, dan Tiberius Zaluchu, 2021, 'Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia', *Jurnal Teknologi Industri*, Nomor 6, September 2021, hlm. 63.

⁵ Irzal, 2016, *Dasar – Dasar Kesehatan Dan Keselamatan Kerja*, Kencana, Jakarta, hlm 1.

Occupational Safety and Health (IOSH), ancaman terhadap kecelakaan di tempat kerja di suatu negara berkembang relatif tinggi. Sedangkan data yang diperoleh dari BP Jamsostek atau BPJS Ketenagakerjaan menyatakan bahwa terhadap kecelakaan dan penyakit akibat kerja terjadi dalam lokasi kerja sekitar 65,89 %. Serta data yang diperoleh dari Menteri ketenagakerjaan menyatakan bahwa kasus kecelakaan kerja mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Dari tahun 2019 jumlah kecelakaan kerja 114.000 kasus, sementara ditahun 2020 menjadi 177.000 kasus kecelakaan kerja serta 53 kasus penyakit akibat kerja. Diharapkan para pengusaha untuk selalu memperhatikan pengamanan pada sektor usaha serta selalu menerapkan prinsip keselamatan dan kesehatan kerja.⁶

PT. Karunia Muamalah Energi adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang Jasa Pertambangan di indonesia, berdiri sejak tahun 2015 berada di Kabupaten Tebo, Sungai Bengkal, Kecamatan Tebo Ilir, Provinsi Jambi. Permintaan akan kebutuhan sumber daya alam Batubara yang tidak pernah putus dan terus meningkat menjadi alasan bagi PT. Karunia Muamalah Energi eksis di bidang Jasa Pertambangan, serta ditopang oleh Sumber Daya alam Batubara yang berasal dari Izin Usaha Pertambangan (IUP) yang legal.

Kegiatan usaha yang dilakukan PT. Karunia Muamalah Energi memiliki potensi tinggi terhadap gangguan kesehatan dan kecelakaan kerja, karena tenaga kerja menggunakan mesin - mesin berat serta lingkungan yang tidak sehat seperti kebisingan, debu, bekas galian tambang dalam bekerja, serta

⁶ Tira Santia, "Jumlah Kecelakaan Kerja Meningkat di 2020"
<https://www.liputan6.com/bisnis/read/4454961/jumlah-kecelakaan-kerja-meningkat-di-2020-capai-177000-kasus>, diakses pada 18 Januari 2022, Pukul 19.55 WIB.

adanya beberapa pelanggaran yang dilakukan oleh tenaga kerja yaitu tidak mematuhi aturan yang telah diberikan pihak perusahaan salah satunya tidak menggunakan alat pelindung diri (APD) saat bekerja yang Para tenaga kerja berhak mendapatkan upaya perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang harus dipenuhi dari pihak perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “**PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP TENAGA KERJA PT KARUNIA MUAMALAH ENERGI DI KABUPATEN TEBO PROVINSI JAMBI**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pelaksanaan perlindungan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja tenaga kerja di PT Karunia Muamalah Energi di Kabupaten Tebo Provinsi Jambi?
2. Apakah Hambatan PT Karunia Muamalah Energi Kabupaten Tebo Provinsi Jambi yang memberikan perlindungan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja tenaga kerjanya?
3. Apakah Upaya Untuk Mengatasi kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja PT. Karunia Muamalah Energi Kabupaten Tebo Provinsi Jambi?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja di PT Karunia Muamalah Energi di Kabupaten Tebo Provinsi Jambi.
2. Untuk mengetahui hambatan yang dialami oleh PT Karunia Muamalah Energi Kabupaten Tebo Provinsi Jambi dalam memberikan perlindungan hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja tenaga kerjanya.
3. Untuk mengetahui Upaya-Upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi kendala yang ditemukan dalam pelaksanaan perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan kerja oleh PT. karunia muamalah energi.

D. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Yuridis Sosiologis (*Socio legal Research*). yaitu penelitian yang mana data yang diperoleh didasarkan pada penelitian lapangan untuk mengkaji ketentuan hukum yang berlaku untuk memperoleh fakta – fakta yang ada dalam suatu individu, kelompok, lembaga hukum di dalam masyarakat dan mengacu kepada data primer kemudian melakukan identifikasi yang akhirnya menuju kepada penyelesaian masalah.⁷

2. Sumber data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data sekunder dan primer yaitu sebagai berikut:

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber utama yaitu :⁸

- 1) Data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari tenaga kerja di PT Karunia Muamalah Energi tentang tanggapan tenaga kerja dalam pelaksanaan dan pemberlakuan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- 2) Data yang diambil langsung ke PT Karunia Muamalah Energi terkait dengan pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja.

⁷ Muhaimin, 2020, *Metode Penelitian Hukum*, UPT Mataram University Press, Mataram, hlm. 83-84.

⁸ *Ibid.* hlm.95.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sebuah penelitian kepustakaan yang mencakup dokumen resmi, buku – buku, hasil penelitian yang berbentuk laporan dan sebagainya untuk mendapatkan bahan – bahan hukum meliputi:⁹

- 1) Kitab Undang – Undang Hukum Perdata
- 2) Undang-undang nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja.
- 3) Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak asasi Manusia dan Kebebasan Dasar Manusia.
- 4) Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- 5) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
- 6) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja
- 7) Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.
- 8) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER.03/MEN/1982 Tentang Pelayanan Kesehatan Tenaga Kerja
- 9) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER-04/MEN/1987 Tentang Tata Cara Petunjukan, Kewajiban, dan Wewenang Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

⁹ *Ibid.* hlm. 101.

10) KEPUTUSAN GUBERNUR. No.883/DISNAKERTRANS-3.3/2020
Tentang penetapan upah provinsi jambi tahun 2021.

3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini digunakan adalah sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara adalah proses peneliti melakukan tanya jawab secara langsung dengan responden untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan. Wawancara yang digunakan adalah wawancara semi terstruktur di mana wawancara ini tidak terikat dengan pertanyaan yang disediakan sebelumnya dan pertanyaan yang dan tidak terikat undang-undang.¹⁰ Wawancara semi terstruktur dilakukan dengan pihak manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di PT. karunia muamalah energi yaitu Bapak Andre Yusa selaku HRD Supervisor PT Karunia Muamalah Energi, Ibu Rizki Taradinda selaku Kepala Teknik Tambang PT Karunia Muamalah Energi, Bapak Aandikoyauci selaku Supervisor *Health Safety and Enviroment* (HSE) PT Karunia Muamalah Energi, serta 4 orang tenaga kerja. (Pekerja Lapangan)

b. Studi Dokumen

Studi dokumen merupakan teknik pengumpulan data yakni dengan melakukan pengkajian terhadap informasi tertulis mengenai hukum melalui perundang – undangan yang terkait, arsip, catatan, dokumen, dan sebagainya ¹¹

¹⁰ Sugiyono. 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Alfabeta, Bandung, hlm. 233.

¹¹ Muhaimin, *Op.cit*, hlm. 105.

4. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan semua satuan analisis dalam suatu sasaran penelitian, metode sampling berfungsi sebagai sumber data baik berupa individu atau kelompok yang bertindak sebagai sumber informasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Tenaga Kerja Tahun 2021 yang terdapat dalam PT. Karunia Muamalah Energi dengan jumlah tenaga kerja 110 orang,

b. Sampel

Sampel merupakan bagian kecil dari populasi. Pengambilan sebagian populasi disebut dengan sampling atau pengambilan sampel. Selanjutnya istilah sampling berhubungan dengan strategi yang memungkinkan untuk mengambil dan membuat keputusan besar atau kecilnya suatu kelompok. Dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik penarikan sampel (*purposive sampling*) yaitu penarikan sampel dilakukan dengan cara mengambil subjek yang didasarkan pada tujuan tertentu.¹² Sampel dalam penelitian ini Sampel yang ditarik dalam penelitian ini sebanyak 10 (sepuluh) orang tenaga kerja PT. Karunia Muamalah Energi. Adapun sampel yang diambil adalah sebagai berikut:

- 1) 7 Orang tenaga kerja yang berada di lingkungan pertambangan PT. Karunia Muamalah Energi.
- 2) 3 Orang tenaga kerja di bidang penyelenggaraan keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Karunia Muamalah Energi

¹² Bambang Sunggono, 2003, Metode Penelitian Hukum, Raja Grafindo, Jakarta, hlm. 119.

4. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dimana analisis ini tidak menggunakan perhitungan angka tetapi hanya memberikan gambaran-gambaran (deskripsi) dengan temuan-temuan dan mengutamakan mutu dari data tersebut dan tidak dilihat dari kuantitas.¹³

¹³ *Ibid.* hlm.107.