



PERLINDUNGAN HUKUM KESEHATAN KERJA DALAM PERJANJIAN KEMITRAAN KERJA MENURUT UNDANG - UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Ruminingsih SH, MH¹, Dr. Minan, SH.MH², Mabila Ade Yuriski³

Fakultas Hukum Universitas Sunan Bonang Tuban

Email Korespondensi: ruminingsihsh79@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian hukum dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan kasus. Pengumpulan bahan melalui metode studi literature, dengan bahan hukum primer maupun sekunder. Selanjutnya bahan hukum dikaji dan dianalisis dengan pendekatan-pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menjawab isu hukum dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan : Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan produk hukum yang dibentuk guna melindungi pekerja mengenai kesehatan kerja dalam Perjanjian Kemitraan Kerja yakni diatur dalam ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hubungan kemitraan lebih mengedepankan mutualisme di antara para pihak. Prinsipnya, kemitraan lebih menekankan pada hubungan saling menguntungkan, di mana posisi para pihak setara. Berbeda dengan posisi majikan-pekerja dalam hukum ketenagakerjaan yang sifatnya atasan-bawahan. Adapun yang melatarbelakangi penulisan skripsi ini untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum kesehatan kerja terhadap perjanjian kemitraan kerja pada PT. Aziz Jaya Abadi yang melakukan perjanjian kemitraan kerja dengan PT. Semen Indonesia Persero Tbk. serta untuk mengetahui peran Pemerintah Kabupaten Tuban khususnya Dinas Tenaga Kerja dalam memberikan perlindungan keselamatan kerja terhadap Perjanjian Kemitraan kerja, Pemerintah telah sejak lama mempertimbangkan masalah perlindungan kerja, yaitu melalui Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, yang di dalamnya mencakup syarat-syarat keselamatan kerja (pasal 3), serta kewajiban dan hak tenaga kerja (pasal 12). Sesuai dengan perkembangan jaman, pada tahun 2003, pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini mencakup berbagai hal dalam perlindungan pekerja yaitu upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja, dan termasuk juga masalah keselamatan dan kesehatan kerja (pasal 67-101). Demi terselenggaranya keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) yang terintegrasi dengan manajemen perusahaan (pasal 87 ayat (1)).

Kata Kunci: Kesehatan Kerja, Perjanjian Kemitraan Kerja, UU 13/2003, Ketenagakerjaan.

ABSTRACT

This research is a legal research by using statue approach, conceptual approach, and case approach. Collecting the material through the literature study methods, with primary and secondary legal materials. Then legal materials are studied and analyzed by the approaches used in this research to answer the legal issues in this research. The results of this study indicate : The Labor Law is a legal product created to protect workers. The Law on Social Security and Occupational Health In Partnership Agreements and Contract Agreements, namely regulated in the provisions of the Law of the Republic of Indonesia Number 13 of 2003 concerning Manpower, Partnership relations prioritize mutualism between the parties. In principle, partnerships place more emphasis on mutually beneficial relationships, where the positions of the parties are equal. In contrast to the employer-worker position in labor law which is superior-subordinate. As for the background of writing this thesis to find out how the legal protection of occupational health against work partnership agreements at PT. Aziz Jaya Abadi who entered into a working partnership agreement with PT. Semen Indonesia Persero Tbk. as well as to find out the role of the Government of Tuban Regency, especially the Department of Labor in providing work safety protection against work Partnership Agreements, the Government has long considered the issue of job protection, namely through Law Number 1 of 1970 concerning Work Safety, which includes the requirements work safety (article 3), as well as the obligations and rights of workers (article 12). In accordance with the times, in 2003, the government issued Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. This law covers various matters in the protection of workers, namely wages, welfare, social security for workers, and also includes issues of occupational safety and health (articles 67-101). For the sake of the implementation of occupational safety and health, companies are required to implement an occupational safety and health management system (SMK3) that is integrated with company management (article 87 paragraph (1)).

Keywords : Occupational Health, Work Partnership Agreement, Labor Law, 13/2003

PENDAHULUAN

Setiap manusia membuthkan biaya hidup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk mendapatkan biaya hidup seseorang perlu bekerja. Bekerja bisa dilakukan secara mandiri bisajuga. Bekerja kepada orang lain bisa dilakukan dengan bekerja kepada Negara yaitu selanjutnya disebut sebagai pegawai atau bekerja kepada orang lain (swasta) biasa disebut sebagai buruh atau pekerja.¹

Tenaga Kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut Pasal 1 ayat (2) Undan-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) [selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan] menyebutkan bahwa :

Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Berdasarkan kualitasnya Tenaga Kerja dibagi menjadi 3 (Tiga), yaitu :

1. Tenaga Kerja terdidik merupakan Tenaga Kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara pendidikan formal dan non formal;
2. Tenaga Kerja terlatih merupakan Tenaga Kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan pengalaman kerja; dan

¹ A. Ridwan Halim, *Sari Hukum Perburuhan*, (Jakarta : PT. Pradnya Paramita, 1987), hlm. 5

3. Tenaga Kerja terdidik dan tidak terlatih merupakan Tenaga Kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja.²

Pasal 1 ayat (6) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa :

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; dan
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Molengraaff mengatakan “perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus bertindak ke luar untuk memperoleh penghasilan dengan memperniagakan atau menyerahkan barang-barang atau mengadakan perjanjian-perjanjian perniagaan”.³

Berdasarkan pada pengertian tersebut, jelas dapat diketahui bahwa perusahaan sebagai badan usaha baik yang berbadan hukum maupun bukan badan hukum, yang pada dasarnya didirikan di wilayah Negara Republik Indonesia dengan kegiatannya dalam menghasilkan barang maupun memberikan pelayanan jasa dengan tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba. Pada dasarnya setiap perusahaan didirikan untuk tujuan yang sama yakni memperoleh keuntungan, sehingga dengan adanya tujuan yang sama seperti ini, maka setiap perusahaan saling melakukan persaingan baik dalam upaya menciptakan produk yang menarik dan sesuai dengan kebutuhan setiap orang, maupun dengan meningkatkan kinerja dalam hal memberikan jasa kepada setiap orang yang membutuhkan.

Berdasarkan definisi perusahaan pada ketentuan Undang-Undang tersebut, dapat dilihat bahwa tujuan dari perusahaan selain untuk mencari keuntungan, juga memiliki kegiatan usaha yang bersifat sosial yang tentunya memiliki tujuan sosial. Perusahaan yang didirikan dapat berupa perusahaan yang berbadan hukum dan tidak berbadan hukum. Perusahaan untuk mendapat status badan hukum tersebut harus mendapatkan pengesahan dari pemerintah melalui menteri terkait. Pada definisi perusahaan dalam ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut menekankan perusahaan sebagai wadah berupa bentuk usaha yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain sesuai yang diperjanjikan sebagai penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja/buruh tersebut.

Perusahaan dalam melakukan persaingan usaha tersebut harus ditunjang dengan tenaga kerja yang memadai dan ahli atau sesuai pada bidangnya. Perusahaan yang pada dasarnya didirikan untuk mencari keuntungan dan atau laba, perusahaan tersebut memandang perlu untuk mempekerjakan buruh atau pekerja guna mencapai tujuannya tersebut. Tenaga kerja merupakan komponen penting dalam berjalannya sebuah perusahaan karena tenaga kerja tersebut merupakan roda penggerak sebuah perusahaan yang berperan penting dalam kegiatannya baik menghasilkan barang maupun memberikan jasa.

Tenaga kerja tersebut sangat berperan dalam meningkatkan dan memajukan perusahaan dari segi kinerja dan produktivitas perusahaan. Atas terjadinya peningkatan atau kemajuan perusahaan dari segi kinerja dan produktivitas perusahaan tersebut, secara tidak langsung juga memberikan kontribusi terhadap pembangunan nasional. Terhadap adanya kontribusi yang diberikan oleh tenaga kerja tersebut, maka perlu adanya perlindungan terhadap tenaga kerja terutama yang dibuat dalam bentuk aturan hukum ketenagakerjaan.

² Suwarto, *Hubungan Industrial Dalam Praktek*, (Jakarta : Penerbit Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia (AHII)), Cet. I, hlm. 55

³ Janus Sidabalok, *Hukum Perusahaan; analisis terhadap pengaturan peran perusahaan dalam pembangunan ekonomi nasional di Indonesia*, (Bandung : Nuansa Aulia, 2012), hlm. 3.

Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai produk hukum, sebagaimana pada bagian menimbang, pada intinya Undang-Undang ini dibentuk untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja yakni dengan menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakukan tanpa adanya diskriminasi dalam bentuk apapun demi kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Tenaga kerja diberikan perlindungan melalui ketentuan Undang-Undang ini karena tenaga kerja memiliki peran dalam pembangunan nasional.

Bahwa dalam ketentuan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, dalam Pasal 28 D ayat (2) menyatakan bahwa : “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakukan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Terkait pernyataan Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut mengandung makna bahwa setiap orang memiliki hak untuk bekerja serta mendapat imbalan berupa upah atas pekerjaan yang dilakukan tersebut, dan tidak mendapatkan diskriminasi dalam bentuk apapun dalam hubungan kerja yang dilakukannya.

Pada dasarnya Hukum dalam bidang Ketenagakerjaan sangat penting untuk dibentuk guna melindungi hak-hak dari pekerja atau buruh yang bekerja pada suatu perusahaan karena secara tidak langsung, pekerja atau buruh tersebut telah memberikan kontribusi dalam pembangunan nasional melalui kinerjanya dalam sebuah perusahaan.

Pada dasarnya setiap pekerja yang bekerja di dalam sebuah perusahaan memiliki hak dan kewajiban masing-masing. Menurut Darwan Prints, “yang dimaksud dengan hak disini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya”.⁴

Berdasarkan hal tersebut apabila dikaitkan dengan ketenagakerjaan, seseorang dalam status dan kedudukannya bekerja pada perusahaan berhak untuk mendapatkan upah serta hak lainnya yang berkaitan dengan status dan kedudukannya sebagai pekerja pada perusahaan, dan pekerja tersebut juga memiliki kewajiban untuk memberikan prestasi baik dengan menghasilkan barang, memberikan jasa, maupun kewajiban lainnya yang berkaitan dengan status dan kedudukannya sebagai pekerja pada perusahaan.

Perwujudan negara hukum Indonesia tercermin dari peraturan perundangundangan yang dibuat untuk memberi pedoman bagi rakyat dalam menjalankan aktivitasnya sebagai warga negara, termasuk dalam aspek pekerjaan. Perburuhan atau ketenagakerjaan di Indonesia diatur berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tepatnya dalam Bab 1 Pasal 1, ditegaskan bahwa ketenagakerjaan dinyatakan adalah semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan pada saat itu sebelum, selama dan setelah bekerja. Dalam hal ini, sesuai dengan pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa untuk kebaikan memenuhi kebutuhan mereka sendiri dan untuk masyarakat.⁵

PT. Aziz Jaya Abadi adalah perusahaan Pelaksanaan konstruksi dan beralamat di Perumahan Mondokan Sentosa Blok BB-09 Kelurahan Mondokan Kecamatan Tuban kabupaten Kabupaten Tuban. Perusahaan ini adalah badan usaha berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional dan dapat mengerjakan proyek-proyek dengan sub klasifikasi :

- a) Jasa Pelaksana Konstruksi Pertambangan dan Manufaktur.
- b) Jasa pelaksana instalasi fasilitas produksi, penyimpanan minyak dan gas (pekerjaan rekayasa).

⁴ *Ibid.*, hlm. 43.

⁵ Suhartoyo. 2019. *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional*. Adminitrative Law & Governance Journal 2 (2) : 326-327

Setiap proses pekerjaan di tempat kerja selalu memiliki potensi bahaya, bahkan setiap proses pekerjaan memiliki tingkat potensi bahaya yang berbeda antara satu dengan yang lainnya, untuk itu setiap pekerjaan perlu dilakukan identifikasi kasi bahaya agar setiap potensi bahaya dapat teridentifikasi dan segera dilakukan tindakan pengendalian. Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan mesin, pesawat angkat dan angkut, peralatan kerja, bahan dan proses pengolahan, landasan kerja dan lingkungan kerja serta cara melakukan pekerjaan, sistem dan proses produksi.

Bahaya adalah segala sesuatu situasi atau tindakan yang berpotensi menimbulkan kecelakaan atau cidera pada manusia, kerusakan pada mesin, pesawat angkat dan angkut, peralatan kerja atau gangguan lainnya. Potensi bahaya merupakan sumber risiko terhadap keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja, antara lain :

- a) Potensi bahaya Biologis, yaitu potensi bahaya yang berasal atau ditimbulkan bakteri atau virus yang berasal dari tempat kerja atau bersumber pada tenaga kerja yang menderita penyakit tertentu seperti AIDS, anthrax atau brucella pada pekerja penyamak kulit.
- b) Potensi bahaya Fisiologis, yaitu potensi bahaya yang berasal atau yang disebabkan oleh penerapan ergonomi yang tidak baik atau tidak sesuai dengan norma ergonomi yang berlaku, dalam melakukan pekerjaan serta peralatan kerja, termasuk sikap kerja yang tidak sesuai, pengaturan kerja yang tidak tepat, beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja ataupun ketidakserasan antara manusia dengan mesin.
- c) Potensi bahaya Psikososial, yaitu potensi bahaya yang berasal atau ditimbulkan oleh kondisi aspek psikologi ketenagakerjaan yang kurang baik atau kurang mendapat perhatian seperti: penempatan tenaga kerja yang tidak sesuai bakat, minat, kepribadian, motivasi, temperamen atau pendidikannya, sistem seleksi dan klasifikasi tenaga kerja yang tidak sesuai, kurangnya keterampilan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya sebagai akibat kurangnya latihan kerja yang diperoleh serta hubungan antara individu yang tidak harmonis dan tidak serasi dalam organisasi kerja. Potensi bahaya dari proses produksi, yaitu potensi bahaya yang berasal atau ditimbulkan oleh berbagai kegiatan yang dilakukan dalam proses produksi.

Berdasarkan pada uraian tersebut, identifikasi bahaya pada pekerjaan di PT Aziz jaya Abadi Tuban merupakan salah satu upaya pengendalian yang bertujuan untuk mengurangi risiko terjadinya kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan pada tenaga kerja demi mencegah agar kecelakaan tersebut tidak terulang atau kecelakaan lain terjadi.

PT. Aziz Jaya Abadi Tuban adalah perusahaan yang bergerak di bidang supplier, jasa, pemborong/kontraktor, mekanikal, industri, sipil, dan transportasi. PT. Aziz Jaya Abadi Tuban merupakan subkontraktor PT Semen Indonesia Tuban yang menangani bidang *Maintenance* dan *Overhaul* Pipa, *Conveyor*, *Rotary Kiln* dan *Finish Mill* yang meliputi pekerjaan pengelasan, penggerindaan, pemotongan, pengecoran, dan angkat angkut. *Maintenance* di PT Aziz Jaya Abadi merupakan suatu pekerjaan rutin yang dilakukan demi kegiatan produksi perusahaan induk tidak terhambat. Kegiatan *maintenance* sangat diperlukan untuk menjaga kondisi peralatan dan mesin tetap dalam kondisi optimal dalam melakukan proses produksi.

Tingginya aktivitas yang dilakukan PT. Aziz Jaya Abadi Tuban demi memenuhi target dan waktu bekerja yang telah ditentukan oleh main kontraktor, mengakibatkan pekerja kurang memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja. Salah satu kegiatan *maintenance* yang dilakukan PT. Aziz Jaya Abadi Tuban adalah pekerjaan *Oxy Cutting*. *Oxy Cutting* adalah kegiatan pemotongan besi, plat, H-Beam dan pipa yang telah dimarking dengan menggunakan cutting torch agar besi atau plat dapat digunakan sebagai material pengganti sesuai dengan gambar perencanaan. Pekerjaan oxy cutting merupakan pekerjaan dengan tingkat risiko tinggi, risiko yang diterima bukan hanya pada saat proses pemotongan berlangsung, tetapi kesalahan dalam pengoperasian alat kerja, perawatan peralatan dan penggunaan alat

pelindung diri yang kurang tepat juga berakibat pada terjadinya kerusakan alat dan kecelakaan kerja.

Pekerjaan oxy cutting merupakan pekerjaan dengan tingkat risiko tinggi, risiko yang diterima bukan hanya pada saat proses pemotongan berlangsung, tetapi kesalahan dalam pengoperasian alat kerja, perawatan peralatan dan penggunaan alat pelindung diri yang kurang tepat juga berakibat pada terjadinya kerusakan alat dan kecelakaan kerja kemudian dilarikan ke Rumah Sakit Muhammadiyah Tuban untuk perawatan lebih lanjut.

Berdasarkan data yang dirilis oleh Kementerian Pekerjaan Umum, bahwa jumlah pekerja yang bekerja di sektor jasa Konstruksi di Indonesia sampai dengan saat ini adalah 8,14 juta orang tenaga kerja, dengan presentasi berdasarkan tingkat pendidikan sebanyak 5,98 juta orang yang pendidikannya di bawah sekolah menengah atas (SMA), dan pendidikan di atas sekolah menengah atas sebanyak 2,15 juta orang. Dari total 8,14 juta tenaga kerja tersebut, yang tersertifikasi berdasarkan rilis dari Kementerian PU sampai dengan tahun 2019 sebanyak 525.857 untuk tenaga terampil (analisis/teknisi dan operator) dan sertifikat tenaga ahli sebanyak 241.322. Sedangkan, dilihat dari jumlah tenaga kerjanya yang sudah tersertifikasi sebanyak 485.534 orang dengan komposisi tenaga terampil sebanyak 333.706 orang dan tenaga ahli sebanyak 151.828 orang.⁶

Di dalam Ketetapan MPR No II/MPR/1993 tentang GBHN dalam bab IV dijelaskan : Perlindungan tenaga kerja yang meliputi hak berserikat dan berkumpul dan berunding bersama, keselamatan dan kesehatan kerja, dan jaminan sosial tenaga kerja yang mencakup jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan terhadap kecelakaan dan jaminan kematian serta syarat-syarat kerja lainnya perlu dikembangkan secara terpadu dengan bertahap dengan mempertimbangkan dampak ekonomi dan moneternya, kesiapan sektor terkait, kondisi pemberi kerja dan kemampuan tenaga kerja. Khusus bagi tenaga kerja wanita dengan kodrat, harkat dan martabatnya.

Pasal 86 angka (1) Undan-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

(1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

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

Pasal 164 Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063) [selanjutnya disebut UU Kesehatan] menyebutkan bahwa :

- 1) Upaya kesehatan di tempat kerja meliputi pekerja di sektor formal dan informal.
- 2) Pengelola tempat kerja wajib menaati standar kesehatan di tempat kerja dan menjamin lingkungan kerja yang sehat.
- 3) Pengelola tempat kerja wajib bertanggung jawab atas kecelakaan kerja yang terjadi di lingkungan kerja.
- 4) Pengelola tempat kerja wajib melakukan segala bentuk upaya kesehatan melalui upaya pencegahan, peningkatan, pengobatan dan pemulihan bagi tenaga kerja.
- 5) Pengelola tempat kerja wajib menjamin kesehatan pekerja melalui upaya pencegahan, peningkatan, pengobatan dan pemulihan serta wajib menanggung seluruh biaya pemeliharaan kesehatan pekerja.

Maka berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul Perlindungan Hukum Kesehatan Kerja Dalam Perjanjian Kemitraan Kerja PT. Aziz Jaya Abadi Dengan PT. Semen Indonesia Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Menarik untuk dikaji, guna mengetahui perlindungan hukum

⁶ http://binakonstruksi.pu.go.id/jdownloads/Buletin/BULETIN_EDISI_6_2018.pdf
diakses pada 01 Maret 2023 pada pukul 21.00 WIB

terhadap pekerja serta upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja akibat Kesehatan Kerja dalam Perjanjian Kemitraan Kerja. Dalam Perjanjian Kemitraan Kerja terdapat perlindungan terhadap tenaga kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penulisan ini yaitu, penelitian hukum *Yuridis Empiris*. Menurut Prof. Abdulkadir Muhammad Penelitian hukum normatif mengacu kepada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan putusan-putusan pengadilan serta norma-norma hukum yang ada dalam masyarakat. Penelitian ini dikatakan penelitian hukum normatif karena mengkaji syarat dan prosedur mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Kesehatan Kerja Dalam Perjanjian Kemitraan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.⁷ Obyek dalam penelitian ini adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Tinjauan Hukum Perlindungan Hukum Terhadap Kesehatan Kerja Dalam Perjanjian Kemitraan Kerja. Subyek Penelitian di Perseroan Terbatas (PT) Aziz Jaya Abadi (Kecamatan Kerek). Lokasi penelitian Perseroan Terbatas (PT) Aziz Jaya Abadi (Kecamatan Kerek) dan Penulis juga bekerja di Perusahaan Tersebut.

Sifat penelitian dalam penulisan ini adalah deskriptif, yang dilakukan dengan pendekatan yuridis empiris. Penelitian deskriptif yang mengkaji tentang ketentuan, keadaan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataan dalam masyarakat. Dalam penelitian ini dianalisis ketentuan-ketentuan peraturan perundang-undangan seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan pendekatan *Yuridis Empiris*. Yuridis yaitu pendekatan suatu masalah yang diambil dari aturan perundang-undangan yang ada, sedangkan empirirs ialah penelitian yang menekankan pada kenyataan atau fakta-fakta yang ada di lapangan terkait Penelitian di Perseroan Terbatas (PT) Aziz Jaya Abadi (Kecamatan Kerek).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Kesehatan Kerja Dalam Perjanjian Kemitraan Kerja PT. Aziz Jaya Abadi Dengan PT. Semen Indonesia Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Kebijakan K3 merupakan komitmen direktur utama PT. Aziz Jaya Abadi untuk menjamin keselamatan dan kesehatan kerja seluruh karyawan dan juga pihak-pihak yang berkaitan (berhubungan) dengan kegiatan (aktivitas) operasi PT. Aziz Jaya Abadi. PT. Aziz Jaya Abadi berkomitmen untuk : Menjamin Keselamatan dan Kesehatan Kerja tenaga kerja dan orang lain (kontraktor, pemasok, pengunjung dan tamu) di tempat kerja. Menjamin pengendalian dampak lingkungan dari operasional perusahaan. Memenuhi peraturan perundang-undangan dan persyaratan lain yang berlaku berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan. Melakukan perbaikan berkelanjutan demi terciptanya K3 yang baik di tempat kerja dan lingkungan yang sehat di seluruh area operasional perusahaan.⁸

Manajemen dan seluruh karyawan PT. Aziz Jaya Abadi mempunyai komitmen untuk mewujudkan kebijakan tersebut dengan melakukan: Mengidentifikasi dan mengendalikan semua potensi bahaya serta aspek-aspek dampak lingkungan yang terkandung pada seluruh aktivitas operasional perusahaan. Membentuk struktur atau susunan atau organisasi atau unit

⁷ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2011), hlm. 105.

⁸ M. Machsun, Wawancara, Direktur PT. Aziz Jaya Abadi, pada hari Senin tanggal 03 April 2023. Pukul 08.00 WIB.

khusus untuk melaksanakan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di perusahaan secara sistematis, efektif dan berkelanjutan. Menyediakan sarana dan prasarana keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang memadai. Memberikan pelatihan, pembinaan dan berperan aktif dalam keselamatan dan kesehatan kerja (K3) kepada tenaga kerja untuk meningkatkan pengetahuan dan kesadaran tenaga kerja dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3).⁹

1. Perlindungan Hukum Kesehatan Kerja PT. Aziz Jaya Abadi Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pekerjaan *Oxy-Cutting* memiliki potensi bahaya yang cukup tinggi, salah satu kecelakaan yang disebabkan pada pekerjaan *Oxy-Cutting* seperti pada November 2014 pekerja dari PT. Aziz Jaya Abadi Tuban mengalami kecelakaan karena salah satu peralatan *Oxy-Cutting*, gas torch mengalami kerusakan dan menyemburkan api sehingga membakar wajah sebelah kanan, korban kemudian dilarikan ke Rumah Sakit Muhammadiyah Tuban untuk perawatan lebih lanjut.¹⁰

Hasil identifikasi pada pekerjaan *Oxy-Cutting* di PT Aziz Jaya Abadi Tuban dilakukan berdasarkan dua hal yaitu proses pekerjaan dan pekerja. Hasil dari identifikasi potensi bahaya yang didapatkan sebanyak 22 potensi bahaya dalam pekerjaan yang dilakukan pekerja. Hasil identifikasi bahaya pekerjaan *Oxy-Cutting* di PT. Aziz Jaya Abadi tersaji pada tabel 4.1. dan tabel 4.2.

4.1. Tabel Identifikasi Bahaya Proses Pekerjaan Oxy-Cutting di PT. Aziz Jaya Abadi Tuban

No.	Langkah Pekerjaan	Potensi Bahaya
1.	Memeriksa kondisi tabung	Regulator tabung rusak Tidak adanya <i>flashback arrestor</i> Tabung tidak terikat ke dinding dengan kuat
2.	Memeriksa kondisi <i>Hose</i>	<i>Hose</i> bocor atau sobek <i>Hose</i> terlipat
3.	Pemasangan <i>Nozzle</i>	Nozzle tidak terpasang kuat
4.	Membuka <i>valve</i> tabung	Kebocoran <i>Hose</i> dan <i>valve</i> tidak terikat dengan kuat Tekanan tidak tepat
5.	Membuka <i>valve</i> cutting torch	Tekanan tidak tepat
6.	Melakukan pekerjaan pemotongan	Sumber panas reaksi <i>oxy-acetylene</i> Suara gerinda dan suara dentuman palu Debu Cahaya UV dari reaksi <i>Oxy- Cutting</i>
7.	Menutup <i>valve</i>	Kebocoran
8.	Pembersihan dan merapikan <i>hose</i>	Material sisa tercecer di area kerja Sampah di area kerja

Sumber Data : PT. Aziz Jaya Abadi Tuban

⁹ Abdul Aziz, ST, Wawancara, Manager PT. Aziz Jaya Abadi, pada hari Rabu tanggal 05 April 2023. Pukul 10.00 WIB.

¹⁰ Hartono, Wawancara, Foreman PT. Aziz Jaya Abadi, pada hari Rabu tanggal 05 April 2023. Pukul 10.00 WIB.

4.2. Tabel Identifikasi Bahaya Pekerja *Oxy-Cutting* di PT. Aziz Jaya Abadi Tuban

No.	Aktivitas Pekerja	Potensi Bahaya
1.	Melakukan Pemotongan	Pekerja merokok Pekerja tidak menggunakan APD
2.	Ergonomi	Posisi kerja yang kurang baik

Sumber Data : PT. Aziz Jaya Abadi Tuban

Perlindungan tenaga kerja meliputi aspek-aspek yang cukup luas, yaitu perlindungan keselamatan, kesehatan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama. Perlindungan tersebut bermaksud, agar tenaga kerja secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari untuk meningkatkan produksi dan produktivitas nasional. Tenaga kerja harus memperoleh perlindungan dari pelbagai soal disekitarnya dan pada dirinya yang dapat menimpa dan mengganggu dirinya serta pelaksanaan pekerjannya.¹¹

Ada dua macam perlindungan hukum, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif :

1. Perlindungan hukum preventif

Perlindungan hukum preventif artinya rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif.

2. Perlindungan hukum represif

Perlindungan hukum represif, yaitu perlindungan hukum yang diberikan setelah adanya sengketa. Perlindungan hukum represif ini bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.

Penegakan hukum adalah suatu proses untuk mewujudkan keinginan-keinginan hukum menjadi suatu kenyataan. Keinginan keinginan tersebut adalah pikiran badan pembuat undang-undang yang dirumuskan dalam peraturaan hukum. Jaminan perlindungan atas pekerjaan dituangkan dalam ketentuan Pasal 28 D ayat (1) UUD 1945, yaitu “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”. Berdasarkan ketentuan tersebut menjelaskan bahwa di setiap orang warga Negara Indonesia berhak atas perlindungan dan kepastian hukum. Dan lebih lanjut di atur di dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sebagai berikut “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. Moral dan kesusilaan; dan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 telah diatur beberapa pasal untuk memberikan perlindungan kepada para pekerja. Perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak para pekerja sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisiknya.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, lingkup perlindungan terhadap pekerja antara lain meliputi :

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

¹¹ Suma'mur, P.K, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, (Jakarta : PT. Gunung Agung, 1981), hlm.1.

kesehatan kerja adalah upaya mempertahankan dan meningkatkan derajat kesehatan fisik, mental dan kesejahteraan sosial semua pekerja yang setinggi-tingginya. Mencegah gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan; melindungi pekerja dari faktor risiko pekerjaan yang merugikan kesehatan; penempatan dan pemeliharaan pekerja dalam suatu lingkungan kerja disesuaikan dengan kapabilitas fisiologi dan psikologinya, dan disimpulkan sebagai adaptasi pekerjaan kepada manusia dan setiap manusia kepada pekerjaannya.¹²

Fokus utama upaya kesehatan kerja mencapai tiga tujuan :

- a) Pemeliharaan dan peningkatan derajat kesehatan pekerja dan kapasitas kerjanya,
- b) Perbaikan kondisi lingkungan kerja dan pekerjaan yang kondusif bagi keselamatan dan kesehatan kerja,
- c) Pengembangan pengorganisasian pekerjaan dan budaya kerja ke arah yang mendukung keselamatan dan kesehatan kerja, dan
- d) Meningkatkan kondisi sosial yang positif dan operasi yang lancar dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Pelaksanaan pengawasan kesehatan kerja dilakukan oleh :
 - 1) Pegawai pengawas keselamatan dan kesehatan kerja;
 - 2) Ahli keselamatan kerja;
 - 3) Pengawas ketenagakerjaan terpadu (umum dan spesialis)

Sedangkan yang berhak melakukan pemeriksaan kesehatan pekerja adalah dokter yang ditunjuk oleh pimpinan tempat kerja/perusahaan dan yang disetujui oleh Departemen Tenaga Kerja.¹³

Dalam Pasal 12 Undang-Indang Nomor 1 Tahun 1970 menjelaskan tentang Kewajiban dan Hak Tenaga Kerja yaitu :

1. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja
2. Memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan
3. Memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan yang diwajibkan
4. Meminta pada Pengurus agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan yang diwajibkan
5. Menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan di mana syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya kecuali dalam hal-hal khusus ditentukan lain oleh pegawai pengawas dalam batasbatas yang masih dapat dipertanggung-jawabkan.

Berdasarkan pasal 8, 9, 11 dan 14 Undang - Undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pengurus berkewajiban untuk :

1. Memeriksakan kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik dari tenaga kerja yang akan diterimanya maupun akan dipindahkan sesuai dengan sifat - sifat pekerjaan yang diberikan padanya.
2. Memeriksa semua tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya, secara berkala pada Dokter yang ditunjuk oleh Pengusaha dan dibenarkan oleh Direktur.
3. Menunjukkan dan menjelaskan pada tiap tenaga kerja baru tentang :
 - a. Kondisi-kondisi dan bahaya-bahaya serta apa yang dapat timbul dalam tempat kerjanya.
 - b. Semua pengamanan dan alat - alat perlindungan yang diharuskan dalam semua tempat kerjanya.

¹² L. Meily Kurniawidjaja, *Teori dan Aplikasi Kesehatan Kerja*, (Jakarta : Universitas Indonesia, 2010), hlm.73.

¹³ Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2011), hlm. 91.

- c. Alat-alat perlindungan diri bagi tenaga kerja yang bersangkutan.
- d. Cara-cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 4. Bertanggung jawab dalam pencegahan kecelakaan dan pemberantasan kebakaran serta peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja, pula dalam pemberian pertolongan pertama dalam kecelakaan.
- 5. Melaporkan tiap kecelakaan yang terjadi dalam tempat kerja yang dipimpinnya, pada pejabat yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja.
- 6. Secara tertulis menempatkan dalam tempat kerja yang dipimpinnya, semua syarat keselamatan kerja yang diwajibkan, sehelai Undang-undang ini dan semua peraturan pelaksanaannya yang berlaku bagi tempat kerja yang bersangkutan, pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan terbaca dan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli kesehatan kerja.

Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang kesehatan menjelaskan bahwa pekerja wajib menciptakan dan menjaga kesehatan tempat kerja yang sehat dan mentaati peraturan yang berlaku di tempat kerja. Selanjutnya, majikan atau pengusaha wajib menjamin kesehatan pekerja melalui upaya pencegahan, peningkatan, pengobatan dan pemulihan serta wajib menanggung seluruh biaya pemeliharaan kesehatan kerja. Serta majikan atau pengusaha menanggung biaya atas gangguan kesehatan akibat kerja yang diderita oleh pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hakhak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Dengan demikian maka perlindungan pekerja ini mencakup :

- e. Norma Keselamatan Kerja yang meliputi: norma keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, dan alat-alat kerja bahan dan proses penggerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta caracara melakukan pekerjaan;
- f. Norma Kesehatan Kerja dan Hegiene Kesehatan Perusahaan yang meliputi: pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit, mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi hegiene kesehatan perusahaan dan kesehatan pekerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat bekerja atau penyakit umum serta menetapkan syarat kesehatan bagi perumahan pekerja;
- g. Norma Kerja yang meliputi: perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak, kesusilaan ibadah menurut agama keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral;
- h. Kepada Tenaga Kerja yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan/atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian.¹⁴

B. Upaya Ketika Pekerja Kesehatan dan Keselamatan Kerja Tidak Terpenuhi Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

1. Identifikasi Bahaya pekerja PT. Aziz Jaya Abadi Tuban.

Identifikasi bahaya merupakan langkah pertama dalam melakukan manajemen risiko, tanpa melakukan identifikasi kasi bahaya, manajemen risiko tidak dapat terlaksana dengan baik

¹⁴ Muladi, *Hak Aasi Manusia, Politik Dan Sistem Peradilan Pidana*, (Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2002), hlm. 96-97

dan pengendalian pun tidak dapat terlaksana dengan efektif dan efisien. Identifikasi kasi potensi bahaya pada pekerjaan *Oxy-Cutting* di PT. Aziz Jaya Abadi Tuban menitikberatkan pada dua hal utama yaitu pada pekerja *Oxy-Cutting* dan proses pekerjaan *Oxy-Cutting*. Identifikasi kasi potensi bahaya pada aktivitas pekerja *Oxy-Cutting* didasarkan pada langkah kerja yang dilakukan oleh para pekerja. Setiap langkah kerja *Oxy-Cutting* memiliki potensi bahaya yang sama dan berbeda. Identifikasi kasi bahaya pada pekerjaan *Oxy-Cutting* di PT. Aziz Jaya Abadi Tuban dilakukan sesuai langkah kerja dari awal persiapan hingga tahap pembersihan adalah berikut :

Langkah pertama dalam melakukan pekerjaan *Oxy-Cutting* adalah memeriksa kondisi tabung, baik tabung *oxygen* maupun tabung *acetylene*. Kondisi kedua tabung perlu diperiksa agar pada saat melakukan pekerjaan tidak terjadi kecelakaan kerja pada saat memeriksa kondisi tabung, regulator perlu diperiksa dan dipastikan dalam kondisi aman dan tekanan yang terbaca tidak melebihi 15 psi atau tidak layak pakai. Tabung *oxygen* dan *acetylene* harus terikat dan dalam kondisi aman dan stabil.

Potensi bahaya yang terdapat pada saat memeriksa kondisi tabung ini adalah kondisi regulator tabung yang rusak dapat mengakibatkan terjadinya ledakan, tabung *oxygen* dan *acetylene* tidak terikat ke dinding dengan kuat, tabung hanya diikat dengan menggunakan tali tambang, tabung yang tidak terikat kuat berpotensi terjatuh dan menimpa tenaga kerja di area kerja *Oxy-Cutting* dan tidak adanya *flashback arrestor* untuk mencegah api kembali.

Langkah kedua pada proses pekerjaan *Oxy-Cutting* adalah memeriksa kondisi *hose*. Pemeriksaan *hose* ini bermaksud untuk mengetahui apakah terjadi kebocoran, sobekan, atau lipatan pada *hose*. *hose* harus dalam keadaan baik, tidak sobek dan tidak terlipat baik pada saat pemeriksaan dan pada saat pemotongan berlangsung. *Hose* harus sesuai dengan kategorinya, *hose* merah untuk *acetylene* dan *hose* hijau untuk *oxygen*.

Kebocoran pada *hose* merupakan potensi bahaya yang dapat menimbulkan kebakaran. Kebakaran dapat terjadi pada saat pekerja melakukan pekerjaan *Oxy-Cutting* berada dekat dengan *hose* yang bocor sehingga percikan bunga api dari hasil *Oxy-Cutting* menyulut gas yang keluar dari *hose* yang bocor tersebut.

Langkah ketiga dalam proses pekerjaan *Oxy-Cutting* adalah pemasangan *nozzle*. *Nozzle* memiliki beberapa ukuran tergantung dari jenis material yang akan digunakan, semakin tebal suatu material akan membutuhkan api yang lebih besar dan membutuhkan *nozzle* yang lebih besar. *Nozzle* harus terpasang kuat pada ujung cutting torch dan tidak boleh kendur. *Nozzle* harus dipasang dengan menggunakan tangan, karena bila menggunakan kunci atau alat bantu lainnya dapat menimbulkan keretakan pada *nozzle* yang dapat memicu kebakaran. *Nozzle* yang tidak terpasang kuat atau tidak tepat dapat menyebabkan cidera berupa luka bakar atau tergores pada saat melakukan pekerjaan.

Langkah keempat adalah membuka *valve* tabung *acetylene* dan tabung *oxygen*. Langkah ini merupakan salah satu langkah penting untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan untuk membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien langkah dalam membuka *valve* adalah pertama posisikan berdiri di sebelah regulator, bukan di depan regulator. *Valve* pada *cutting torch* dalam kondisi tertutup dan perhatikan angka pada regulator, kemudian buka *valve cutting torch*, lalu buka *valve* tabung, kemudian tutup *valve cutting torch*.

Potensi bahaya pada langkah pekerjaan membuka *valve* adalah terjadinya kebocoran yang dapat memicu kebakaran hingga peledakan. *Hose* dan *valve* yang tidak terikat kuat, tekanan yang tidak sesuai, dan kesalahan dalam urutan membuka *valve* dapat menjadi pemicu terjadinya kebocoran tersebut. Kebakaran dapat terjadi diakibatkan kebocoran pada *valve* dan ikatan *hose* dan *valve* tidak kuat atau tidak terpasang klem pengaman, apabila terdapat sumber api di sekitar area kerja, kebakaran tidak dapat dihindarkan.

Langkah kelima dalam proses pekerjaan *Oxy-Cutting* adalah membuka *valve cutting torch*. *Cutting torch* harus menghadap menjauhi tubuh sebelum *valve* dibuka, setiap membuka

valve, pastikan *valve acetylene* dibuka dan ditutup terlebih dahulu, setelah api dinyalakan baru buka valve oxygen dan atur hingga membentuk api sempurna. Potensi bahaya yang terjadi apabila tekanan tidak seimbang dapat menimbulkan kebakaran hingga peledakan. Kebakaran atau peledakan tersebut dapat terjadi akibat tekanan yang tidak seimbang, tekanan yang dikeluarkan dari dalam tabung tidak seimbang dengan tekanan dalam *hose acetylene* dan *hose oxygen*, sehingga saat *valve cutting torch* di buka dapat menyebabkan semburan api.

Langkah keenam dalam pekerjaan *Oxy-Cutting* adalah kegiatan pemotongan material, pemotongan dilakukan untuk membentuk suatu material baik baja maupun logam sesuai gambar design. Potensi bahaya yang terdapat pada saat melakukan kegiatan pemotongan :

Panas pada saat melakukan kegiatan pemotongan material berasal dari sumber api hasil reaksi dari oxygen dan acetylene. Potensi bahaya lain yang dapat ditimbulkan dari reaksi *Oxy-Acetylene* adalah tangan tenaga kerja dapat terbakar akibat kontak langsung dengan api hasil reaksi *Oxy-Acetylene* atau bunga api hasil kegiatan pemotongan material. Panas pada kegiatan pemotongan material tersebut dapat menyebabkan *heat stress*. *Heat stress* disebabkan oleh sumber panas dari reaksi *oxy-acetylene* dan kondisi ruang kerja yang terbatas dengan kelembapan yang rendah.

Area kerja yang berada di lingkungan PT. Semen Indonesia membuat tenaga kerja terpapar debu setiap hari. Debu pada *workshop* PT. Aziz Jaya Abadi Tuban dihasilkan dari proses produksi semen. Ukuran debu yang sangat kecil dan berada di udara sangat mungkin untuk dihirup dan masuk ke dalam saluran pernafasan tenaga kerja. Bahaya yang ditimbulkan dari debu tidak langsung dirasakan oleh tenaga kerja, debu yang terakumulasi dalam system pernafasan selama beberapa dapat menyebabkan beberapa penyakit akibat kerja seperti kanker paru, TBC, dan Asma.

Dentuman palu, pengelasan, dan penggerindaan yang berada di sekitar area kerja menimbulkan kebisingan. Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per. 13/Men/X/2011 pasal 5 ayat 1 yang berbunyi :

“NAB kebisingan ditetapkan sebesar 85 desibel A (85 dB) Nilai Ambang Batas adalah standar faktor di tempat kerja yang dapat diterima tenaga kerja tanpa mengakibatkan penyakit atau gangguan kesehatan dalam pekerjaan sehari-hari untuk waktu 8 jam sehari atau 40 jam seminggu”.

PT. Aziz Jaya Abadi belum melakukan pengukuran kebisingan di area *workshop*, sehingga tingkat kebisingan masih belum diketahui. Paparan sinar UV akibat proses pekerjaan *Oxy-Cutting* secara terus menerus dapat menimbulkan berbagai keluhan yang merupakan gejala dari PAK seperti mata merah, pandangan kabur, mata seperti ada ganjalan karena kesilauan, dan mata berair. Kesilauan dan mata berair disebabkan oleh cahaya UV yang dihasilkan dari reaksi *Oxy-Acetylene*.

Langkah ketujuh dalam proses pekerjaan *Oxy-Cutting* adalah menutup *valve*, untuk mematikan api pada cutting torch, tutup terlebih dahulu *valve acetylene* kemudian tutup *valve oxygen*. Langkah kerja dalam menutup *valve* yang tidak tepat dapat menimbulkan kebocoran yang menyebabkan api kembali masuk ke dalam *hose* sehingga dapat menimbulkan kebakaran hingga peledakan. Kebakaran hingga peledakan dapat terjadi apabila tenaga kerja pada saat menutup *hose*, tidak menutup dengan sempurna sehingga terjadi kebocoran yang dapat menyebabkan kebakaran.

Langkah terakhir dalam proses pekerjaan *Oxy-Cutting* adalah pembersihan dan perapian. Pembersihan dilakukan untuk membersihkan area kerja dan mengumpulkan sisa ceceran dan potongan material yang dapat menimbulkan terpeleset. Potensi bahaya yang ditimbulkan bila lingkungan kerja tidak bersih dan rapi adalah *hose* yang berserakan membuat tenaga kerja dapat tersandung dan sampah di area kerja dapat menimbulkan kebakaran.

Identifikasi bahaya berikutnya adalah pada pekerja *Oxy-cutting* yang berdasarkan pada aktivitas yang dilakukan oleh para pekerja pada saat melakukan pekerjaan. Aktivitas pekerja *Oxy-cutting* di PT. Aziz Jaya Abadi beserta penilaian risikonya adalah sebagai berikut :

Pekerja yang merokok pada saat bekerja akan membuang puntung rokok sembarangan, puntung rokok yang masih belum padam sempurna dapat membakar dan membuat kebocoran pada hose yang ada di area kerja yang akhirnya menimbulkan kebakaran. Kebakaran pada saat melakukan pekerjaan *Oxy-Cutting* disebabkan oleh tenaga kerja yang merokok, bunga api dari rokok yang belum padam tersebut dapat menyebabkan kebakaran mengingat bahan yang digunakan dalam proses pekerjaan merupakan bahan yang mudah terbakar dan dalam area kerja yang panas.

Ergonomi adalah gangguan faal tubuh karena beban kerja yang terlalu berat, peralatan kerja yang tidak sesuai dan tidak serasi dengan tenaga kerja, cara mengangkat dan mengangkut yang salah. Potensi bahaya akibat ergonomi yang kurang tepat adalah posisi kerja yang kurang baik, tenaga kerja harus jongkok untuk melakukan pekerjaannya, apabila dilakukan dalam waktu yang cukup lama tenaga kerja dapat terkena *low back pain*.

Alat pelindung diri merupakan alat yang dapat menekan keparahan dan mencegah kecelakaan kerja. Potensi bahaya akan selalu ada di dalam lingkungan kerja, dengan menggunakan alat pelindung diri, kecelakaan kerja dapat dihindarkan. Pekerja yang tidak menggunakan *safety helmet* berpotensi mengalami cidera ketika tertimpa material dan terbentur pada bagian kepala.

2. Upaya Ketika Pekerja Kesehatan dan Keselamatan Kerja Tidak Terpenuhi

Hubungan antara perusahaan dan tenaga kerja dapat dikatakan hubungan timbal-balik antara yang satu dan yang lain. Sehingga wajar jika terjadi perselisihan di antara keduanya. Perselisihan tersebut diselesaikan dengan prinsip win-win solution karena salah satu pihak tidak dapat memaksakan kehendaknya terhadap pihak yang lain.¹⁵

Ada beberapa bentuk penyelesaian sengketa dalam hukum ketenagakerjaan :

a) Penyelesaian Perselisihan Secara Bipartit.

Berdasarkan hal ini, dibentuklah lembaga kerja sama antara perusahaan dengan tenaga kerja, yakni kerja sama untuk menyelesaikan sengketa yang sedang terjadi diantara para pihak, lembaga kerja sama ini untuk menyelesaikan sengketa di bidang ketenagakerjaan terdiri atas dua jenis, yakni lembaga kerja sama bipartit dan tripartit. Lembaga kerja bipartit berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari perusahaan dan serikat pekerja-serikat buruh yang sudah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur tenaga kerja atau buruh.¹⁶

Menurut Jimmy Joses Sembiring upaya Bipartit masih dapat dilakukan meskipun pada suatu perusahaan tidak ada serikat pekerja, yang bertujuan sebagai sarana konsultasi, yang terjadi tentunya negosiasi atau saling bertukar pikiran sehingga suatu keputusan hanya akan dapat diambil jika ada persetujuan dari pihak-pihak yang berselisih. Berdasarkan hal ini maka proses bipartit yang terjadi adalah negosiasi di antara para pihak tanpa ada campur tangan dari pihak lain, sementara lembaga kerja sama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi perusahaan, serikat pekerja-serikat buruh dan pemerintah.¹⁷

Perselisihan yang terjadi antara perusahaan dan tenaga kerja tentunya harus dapat

¹⁵ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan Indonesia*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 1997), hlm. 113

¹⁶ *Ibid*, hlm. 185-186

¹⁷ *Ibid*, hlm. 187

diselesaikan oleh parah pihak agar tercipta hubungan kerja yang harmonis. Hubungan kerja yang harmonis tentunya dapat meningkatkan produktivitas kerja dan akan berpengaruh meningkatnya pendapatan perusahaan. Pada tahap pertama penyelesaian sengketa di bidang ketenagakerjaan harus dilakukan secara bipartit.

Jika penyelesaian secara bipartit tidak dapat menyelesaikan sengketa yang terjadi, langkah selanjutnya adalah menggunakan mediasi sebagai cara untuk menyelesaikan sengketa yang terjadi. Mediasi adalah proses penyelesaian sengketa dengan perantara pihak ketiga, yakni memberi masukanmasukan kepada para pihak untuk menyelesaikan sengketa mereka. Menurut Gary Goodpaster, mediasi adalah proses negosiasi pemecahan masalah di mana pihak luar yang tidak memihak dan netral bekerja dengan pihak yang bersengketa untuk membantu mereka memperoleh kesepakatan perjanjian yang memuaskan.¹⁸

Mediasi pada hubungan industrial diartikan sebagai penyelesaian perselisihan hak, perselesihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja-serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

b) Penyelesaian Perselisihan Secara Mediasi.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi meliputi 4 (empat) jenis perselisihan, yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka (11) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.¹⁹

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Bipartit diatur sebagai berikut :

1. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota (Pasal 8).
2. Selambat-lambatnya 7 hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan mediator harus mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi (Pasal 10).
3. Apabila tercapai kesepakatan melalui mediasi, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (Pasal 13 ayat (1)).
4. Apabila tidak tercapai kesepakatan melalui mediasi, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis, anjuran tertulis harus disampaikan kepada para pihak selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang mediasi pertama di mana para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak menerima anjuran tertulis, yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tersebut.
5. Apabila para pihak menyetujui anjuran tertulis, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama selambat-lambatnya 3 hari sejak anjuran tertulis disetujui dan kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (Pasal 13 ayat (2)).²⁰

c) Penyelesaian Perselisihan Secara Konsiliasi.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi diatur sebagai berikut :

1. Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang berada di setiap kantor instransi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.
2. Penyelesaian konsiliasi dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak.

¹⁸ *Ibid*, hlm. 207

¹⁹ *Ibid*, hlm. 153

²⁰ *Ibid*, hlm. 153-154

3. Selambat-lambatnya 7 hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus mengadakan penelitian tentang duduknya perkara selambat-lambat pada hari ke 8 mengadakan sidang konsiliasi pertama.
4. Apabila tercapai kesepakatan melalui konsiliasi, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
5. Apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis, anjuran tertulis harus sudah disampaikan kepada para pihak selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama, para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak menerima anjuran tertulis, yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dan para pihak yang tidak memberikan pendapatnya atau tidak memberikan jawaban dianggap menolak anjuran tertulis. Apabila para pihak menyetujui anjuran tertulis, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama selambat-lambatnya 3 hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui yang kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
6. Konsiliator menyelesaikan tugas konsiliasi selambat-lambatnya 30 hari kerja sejak menerima permintaan penyelesaian perkara.²¹

d) Penyelesaian Perselisihan Secara Arbitrase.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi dua jenis perselisihan, yakni perselisihan kepentingan dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka (15) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase diatur sebagai berikut :

1. Penyelesaian perselisihan melalui arbiter dilakukan oleh arbiter [Pasal 29].
2. Penyelesaian melalui arbitrase dilaksanakan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih [Pasal 32 ayat (1)].
3. Kesepakatan para pihak yang berselisih tersebut dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase yang dibuat rangkap tiga [32 ayat (2)].
4. Apabila para pihak telah menandatangani surat perjanjian arbitrase, para pihak berhak memilih arbiter yang ditetapkan oleh Menteri [Pasal 33 ayat (1)].
5. Apabila upaya perdamaian tersebut gagal, arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase [Pasal 44 ayat (5)].
6. Apabila perdamaian tercapai, arbiter atau majelis arbiter wajib membuat akta perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter, kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian [Pasal 44 ayat (2) dan (3)].
7. Terhadap kegiatan dalam pemeriksaan dan sidang arbitrase dibuat berita acara pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter [Pasal 48].
8. Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap [Pasal 51 ayat (1)].²²

Kesimpulan Penulis dalam upaya pekerja dalam penyelesaian permasalahan dengan perusahaan :

1. Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.

²¹ Ibid, hlm. 150-151

²² Ibid, hlm. 151-152

2. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan. Hubungan antara perusahaan dan tenaga kerja dapat dikatakan hubungan timbal-balik antara yang satu dan yang lain. Sehingga wajar jika terjadi perselisihan di antara keduanya. Perselisihan tersebut diselesaikan dengan prinsip *win-win solution* karena salah satu pihak tidak dapat memaksakan kehendaknya terhadap pihak yang lain.
3. Bawa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional, setiap tenaga kerja yang berada di tempat kerja perlu terjamin pula keselamatannya dan setiap sumber produksi perlu dipakai dan di gunakan dengan segala daya upaya untuk membina norma-norma perlindungan tenaga kerja, norma-norma itu perlu diwujudkan dalam undang-undang yang memuat ketentuan-ketentuan umum tentang keselamatan kerja yang sesuai dengan perkembangan masyarakat.
4. Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja menyelesaikan perselisihan hubungan kerja melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan kerja atau industrial yang diatur dengan undang-undang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Perlindungan kesehatan kerja bagi pekerja PT. Aziz Jaya Abadi adalah dengan melaksanakan upaya pencegahan kecelakaan kerja, yaitu dengan menyediakan secara cuma-cuma alat pelindung diri/keselamatan, seperti sabuk pengaman, masker, helm, kacamata, sarung tangan, sepatu dan lain-lain. Hal tersebut merupakan bentuk pemenuhan dari salah satu hak pekerja yang tertuang dalam pasal 87 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Namun, dalam praktiknya di lapangan tidak semua pekerja mau memakai alat pelindung diri. Pengurus sudah mengingatkan, tetapi hanya satu dua orang yang memperhatikan. Selain itu, PT. Aziz Jaya Abadi dalam pelaksanaan perlindungan Kesehatan Kerja sudah dijalankan perusahaan tetapi kecelakaan yang di alami pekerja karena kelalaian sendiri dan PT. Aziz Jaya Abadi sudah mematuhi peraturan yang sudah tercantum dalam perundang-undangan dengan contoh : mengadakan peatihan, pembinaan, briefing (pengarahan) dan apabila ada kecelakaan kerja perusahaan siap menanggung dan tanggung jawab terhadap pekerja sesuai peraturan perundang-undangan.

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan. Hubungan antara perusahaan dan tenaga kerja dapat dikatakan hubungan timbal-balik antara yang satu dan yang lain. Sehingga wajar jika terjadi perselisihan di antara keduanya. Perselisihan tersebut diselesaikan dengan prinsip *win-win solution* karena salah satu pihak tidak dapat memaksakan kehendaknya terhadap pihak yang lain.

Saran: Bawa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional, setiap tenaga kerja yang berada di tempat kerja perlu terjamin pula keselamatannya dan setiap sumber produksi perlu dipakai dan di gunakan dengan segala daya upaya untuk membina norma-norma perlindungan tenaga kerja, norma-norma itu perlu

diwujudkan dalam undang-undang yang memuat ketentuan-ketentuan umum tentang keselamatan kerja yang sesuai dengan perkembangan masyarakat. Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam peraturan perundang-undangan tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja menyelesaikan perselisihan hubungan kerja melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan kerja atau industrial yang diatur dengan undang-undang dan Bagi pekerja, harus lebih sadar bahwa memakai alat pelindung diri/ kkeselamatan mempunyai manfaat yang besar, salah satunya melindungi diri dari bahaya kecelakaan kerja. Selain itu, mereka bersama dengan perusahaan juga harus menciptakan lingkungan tempat kerja yang aman, nyaman, dan jauh dari kemungkinan terjadi kecelakaan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rachmad Budiono, 1997, *Hukum Perburuhan Indonesia*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Surabaya, Sinar Grafika.
- Iman Soepomo, 1985 “*Pengantar Hukum Perburuhan*”, Jakarta, Jambatan.
- Imam Soepomo, 1992, *Hukum Perburuhan, Undang-Undang dan Peraturan Peraturan*, Jakarta, Djambatan.
- Janus Sidabalok, *Hukum Perusahaan; analisis terhadap pengaturan peran perusahaan dalam pembangunan ekonomi nasional di Indonesia*, Bandung, Nuansa Aulia, 2012.
- Suratman, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Permata Puri Media, 2010.
- Marbun, B. 1997, *Manajemen Perusahaan Kecil*. Jakarta, PT. Pusaka Binaman Pressiondo.
- Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum (normatif dan empiris)*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Muladi, 2002, *Hak Asasi Manusia, Politik Dan Sistem Peradilan Pidana*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- L. Meily Kurniawidjaja, 2010, *Teori dan Aplikasi Kesehatan Kerja*, Jakarta, Universitas Indonesia.
- Rocky Marbun, 2010, *Jangan Mau di PHK Begitu Saja*, Jakarta, Visi Media.
- R. Indiarsoro dan Mj. Saptemo, 1996, *Hukum Perburuhan (Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja)*, Surabaya, Karunia.
- R. Joni Bambang, 2013, *Hukum Kenegakerjaan*, Bandung, Pustaka Setia.
- Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, 2013, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Sendjun H. Manulang, 2011, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta, PT Rineka Cipta.
- Suma'mur, P.K, 1981, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, Jakarta, PT. Gunung Agung.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, 2010, *Penelitian Hukum Normatif suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Sudikno Mertokusumo, 2003, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta, Liberty.
- Suratman dan Philips Dillah, 2015, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung, Alfabeta.
- Wie, T. K. 1992, *Dialog Kemitraan dan Keterkaitan Usaha Besar dan Kecil Dalam Sektor Industri Pengolahan*. Jakarta, Gramedia.
- Widjaya, G. 2006, *Seri Aspek Hukum Dalam Bisnis : Persekutuan Perdata, Persekutuan*. Jakarta, Kencana.
- Zainuddin Ali, 2011, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Sinar Grafika,
- Suhartoyo. 2019. Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional. *Administrative Law & Governance Journal*. 2 (2) : 326-327

http://binakonstruksi.pu.go.id/jdownloads/Buletin/BULETIN_EDISI_6_2018.pdf
diakses pada 01 Maret 2023 pada pukul 21.00 WIB

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUD NRI) tahun 1945.
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 Bab XII tentang Kesehatan Kerja.
Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2019 tentang Kesehatan Kerja
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.