

# **PERLINDUNGAN HUKUM ATAS KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI PT.INTI GAS GRESIK**

**OLEH:**

**ARKISMAN**

## **ABSTRAK**

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 demikian. Perlindungan hukum atas keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja di perusahaan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dimulai sejak dimulainya atau disepakati perjanjian kerja yang diadakan kedua belah pihak antara pengusaha dan para pekerja yang diterangkan dalam perjanjian kerja; Apakah perjanjian kerja tersebut sudah dibuat sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku terutama dalam pasal 87 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta aturan K3. Pelaksanaan perlindungan hukum atas keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja di PT Inti Gas Gresik belum dilaksanakan secara maksimal karena dapat dilihat dari isi perjanjian kerja yang dibuat antara manajer dan karyawan, karena pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan adalah perawatan dan service tabung gas yang sangat membahayakan untuk keselamatan dan kesehatan kerja.

Kata kunci:

Perlindungan hukum, Tenaga kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja

### **A. PENDAHULUAN**

Pembangunan di bidang ketenagakerjaan sebagai bagian dari 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 kerja yang produktif dalam menghasilkan suatu barang/jasa. Dalam melaksanakan pekerjaannya 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 produktivitasnya pekerja itu sendiri. Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan 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 maka telah diperjelas pula pada Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja sebagai pengganti peraturan perundangan di bidang keselamatan kerja yang telah ada sebelumnya yaitu *Veiligheids Reglement Stbl. No 406* Tahun 1910 yang dinilai sudah tidak sesuai lagi dengan kemajuan dan perkembangan masalah ketenagakerjaan.<sup>1</sup> Kecelakaan kerja memang tidak disebabkan oleh satu faktor saja, melainkan beberapa faktor penyebab

terjadinya kecelakaan yang menimpa para pekerja yakni seperti tingkat keandalan sarana dan prasarana masih di bawah standard 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 dan sekarang berubah menjadi Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) sebagai program jaminan sosial bagi masyarakat ataupun untuk pekerja/buruh. Program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) 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. Suatu perusahaan haruslah memenuhi criteria sebagai peserta Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) yang berlaku untuk para pekerja/buruh dan berkewajiban untuk memberikan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerjanya. 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. Terjadi kecelakaan di tempat kerja sebagian besar disebabkan oleh faktor manusia

---

<sup>1</sup> Sendjun H.Manullang, 2000, Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Rineka Cipta, Jakarta, Hlm 82-83.

dan faktor teknis. Untuk menjamin keselamatan dan kesehatan pekerja dan orang yang ada di tempat kerja, serta sumber produksi, proses produksi dan lingkungan kerja yang aman diperlukan penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). 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 demikian. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang berjudul “PERLINDUNGAN HUKUM ATAS KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI PT INTI GAS GRESIK”

## **RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan oleh penulis maka kiranya penulis perlu merumuskan suatu permasalahan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum atas keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja di perusahaan?
2. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum atas keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja di PT Inti Gas Gresik?

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hal apa yang menjadi hambatan dalam perlindungan hukum atas keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja di PT Inti Gas Gresik. Adapun manfaat dari penelitian skripsi ini adalah Untuk memberikan pengembangan wawasan terhadap upaya untuk menyelesaikan permasalahan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja di PT Inti Gas Gresik.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian hukum (penelitian yuridis) yang memiliki suatu metode yang berbeda dengan penelitian lainnya. Metode penelitian hukum merupakan suatu cara yang sistematis dalam melakukan sebuah penelitian.<sup>2</sup> Maka penting sekali mengetahui dan menentukan jenis penelitian sebagai salah satu komponen dalam metode penelitian. Sebab ketepatan dalam metode penelitian ini akan sangat berpengaruh terhadap proses dan hasil dari suatu penelitian hukum. Pendekatan perundang-undangan dilakukan untuk meneliti aturan perundang-undangan yang mengatur pada ruang lingkup perlindungan konsumen yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan dan Kesehatan kerja. Dalam penelitian hukum tidak dikenal adanya data, sebab dalam penelitian hukum khususnya yuridis normative sumber penelitian hukum diperoleh dari kepustakaan bukan dari lapangan,

---

<sup>2</sup> Abdulkadir Muhammad, 2004, Hukum Dan Penelitian Hukum, Citra Aditya Bakti, Bandung, Hlm.57

untuk itu istilah yang dikenal adalah bahan hukum.<sup>3</sup>

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat otoritatif artinya mempunyai otoritas. Adapun bahan hukum primer dari penelitian skripsi ini adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan dan Kesehatan kerja. Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang bersifat membantu atau menunjang bahan hukum primer dalam penelitian skripsi ini dan akan memperjelas penjelasan di dalamnya. Diantaranya adalah buku-buku yang terkait dengan tema bahasan penelitian skripsi ini yaitu buku ketenagakerjaan dan keselamatan dan kesehatan kerja. Pengumpulan bahan hukum dalam penelitian *library research* adalah teknik dokumenter, yaitu dikumpulkan dari telaah arsip atau studi pustaka seperti buku-buku, makalah, artikel, majalah, jurnal, Koran, atau karya para pakar.

Dalam penelitian ini digunakan pengolahan bahan hukum dengan cara *editing*, yaitu pemeriksaan kembali bahan hukum yang diperoleh terutama dari kelengkapan, kejelasan makna, kesesuaian, serta relevansinya dengan kelompok yang lain.<sup>4</sup> Dalam penelitian ini, setelah bahan hukum terkumpul maka bahan hukum tersebut dianalisis untuk mendapatkan konklusi, bentuk teknik analisis bahan hukum merupakan *content analysis*. Sebagaimana telah dipaparkan

sebelumnya, bahwa dalam penelitian normatif tidak diperlukan data lapangan untuk kemudian dilakukan analisis terhadap sesuatu yang ada dibalik data tersebut. Dalam analisis bahan hukum jenis ini dokumen atau arsip yang dianalisis disebut dengan istilah "teks". Content analysis menunjukkan pada metode analisis yang integrative dan secara konseptual cenderung diarahkan untuk menemukan, mengidentifikasi, mengolah dan menganalisis bahan hukum untuk memahami makna, signifikansi, dan relevansinya.<sup>5</sup>

## B. PEMBAHASAN

Pengertian Perjanjian Kerja dalam pengertian sempit adalah perjanjian kerja antara buruh dengan majikan untuk melakukan pekerjaan dengan upah. Menurut ketentuan Pasal 1601a KUH Perdata, yang dimaksudkan dengan Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu yaitu buruh mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain yaitu majikan selama waktu tertentu dengan menerima upah. Sedangkan menurut ketentuan Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: "Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja, yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak." Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seijin majikan ia dapat menyuruh

---

<sup>3</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2005, Penelitian Hukum, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, Hlm.41

<sup>4</sup> Saifullah, 2004, Konsep Dasar Metode Penelitian Dalam Proposal Skripsi, Hand Out, Fakultas Syariah UIN Malang

---

<sup>5</sup> Burhan Bungin, 2007, Metodologi Penelitian Kualitatif: Aktualisasi Metodologi Ke arah Ragam Varian Kontemporer, PT.RajaGrafindo Persada, Jakarta, Hlm.203.

orang lain untuk mengerjakannya. Hal ini dijelaskan dalam KUH Perdata Pasal 1603a, yaitu: "buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seijin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya." Ketentuan dalam perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu perjanjian kerja yang telah dibuat tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah kecuali atas persetujuan kedua belah pihak. Menurut ketentuan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100 Tahun 2004 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Menurut ketentuan Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 tahun 2003, perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf Latin. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja pada perjanjian kerja harian/lepas wajib membuat perjanjian kerja harian/lepas secara tertulis dengan para pekerja berupa daftar pekerja yang melakukan pekerjaan tersebut yang memuat: nama/alamat perusahaan, nama/alamat pekerja, jenis pekerjaan yang dilakukan, dan besarnya upah dan/ atau imbalan lainnya. Daftar pekerja tersebut disampaikan kepada instansi yang bertanggung jawab di

bidang ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak mempekerjakan pekerja. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu jangka waktu berlakunya tidak disebutkan dalam perjanjian kerja. Dari ketentuan Pasal 1603g ayat (1) KUH Perdata disebutkan bahwa: "jika waktu lamanya hubungan kerja tidak ditentukan baik dalam perjanjian atau peraturan majikan, atau peraturan perundangundangan ataupun kebiasaan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tertentu". Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis dan tidak menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin maka perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Dalam masa percobaan kerja tersebut, pengusaha dilarang untuk membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku. Dalam perjanjian kerja objeknya adalah penunaian kerja, yang berarti melakukan pekerjaan sesuai dengan yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Dengan dibuatnya perjanjian kerja akan menimbulkan hubungan kerja antara buruh dengan pengusaha yang berisi hak-hak dan kewajiban-kewajiban bagi masing-masing pihak. Hak pihak yang satu merupakan kewajiban pihak yang lain demikian juga sebaliknya kewajiban pihak yang satu merupakan hak bagi pihak yang lainnya. Perjanjian Kerja Bersama diatur dalam Bab XI Bagian Ketiga Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP-48/MENATI/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama. Menurut Pasal 1 angka 21 Undang-Undang No. 1 tahun 2003 jo. Pasal 1 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP-48/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, yaitu: "Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja yang tercatat pada instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak." Perjanjian kerja bersama adalah hasil perundingan antara serikat pekerja dengan pengusaha. Perundingan pembuatan kerja bersama didasarkan itikad baik dan kemauan bebas kedua belah pihak yang dilakukan secara musyawarah untuk mufakat. Dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat satu perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja di perusahaan. Dalam hal pengusaha dan serikat pekerja akan melakukan perubahan perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku, maka perubahan perjanjian kerja bersama harus didasarkan kesepakatan kedua belah pihak. Perubahan tersebut merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku. Setiap manusia mempunyai

kepentingan yaitu tuntutan perorangan atau kelompok yang diharapkan untuk dipenuhi. Kepentingan manusia yang dilindungi oleh hukum disebut sebagai hak. Hak mempunyai 4 unsur, yaitu subjek hukum, objek hukum, hubungan hukum yang mengikat pihak lain dengan kewajiban, dan perlindungan hukum. Manusia merupakan makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri dan memerlukan bantuan dari manusia lain. 'Manusia hanya dapat hidup dalam masyarakat. Dalam hidup bermasyarakat, manusia akan selalu berhubungan satu sama lain dan dengan sendirinya akan tercipta suatu interaksi atau kontak satu dengan yang lain. Kaidah hukum adalah kaidah yang menuntut legalitas, yang berarti bahwa yang dituntut adalah pelaksanaan atau penataan kaidah. Hukum sebagai perlindungan terhadap kepentingan manusia diwujudkan dalam bentuk norma. Keberadaan hukum dalam masyarakat merupakan sarana untuk menciptakan ketentraman dan ketertiban supaya dalam hubungan antar manusia yang satu dengan yang lainnya terjaga kepentingannya. Sudikno menjelaskan bahwa: "Pada hakekatnya hukum menghendaki adanya penataan hubungan antar manusia sehingga kepentingan masing-masing dapat terjamin dan tidak ada yang melanggar kepentingan yang lain." Pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya pasti akan selalu dibayang-bayangi akan adanya kecelakaan maupun penyakit akibat kerja. Untuk itu diperlukan adanya perlindungan pekerja atas keselamatan dirinya pada waktu melakukan pekerjaannya. Keselamatan dan kesehatan kerja

sebagai sarana atau usaha manusia untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja pada waktu melakukan pekerjaan, oleh karena itu keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja. Upaya-upaya perlindungan di bidang moral dan kesusilaan bagi pekerja juga sangat penting untuk diperhatikan, karena dengan adanya perlindungan di bidang moral dan kesusilaan ini maka pekerja akan termotivasi dan bersemangat untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Perlindungan tersebut meliputi: pengaturan tempat kerja, pengupahan yang layak, pengaturan waktu kerja dan sistem kerja, perlindungan kerja wanita dan anak-anak, pemberian waktu istirahat, pemberian izin cuti haid, hamil dan keguguran, pemeliharaan kebersihan, serta menjamin tidak terjadinya perbuatan yang melanggar hukum, kesusilaan, dan kesopanan. Pekerja harus memperoleh perlindungan dari berbagai hal yang dapat menimpanya di tempat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu berupa perlindungan kerja berdasarkan perundangan yang berlaku. Hal tersebut mengingatkan bahwa pekerja adalah seorang manusia yang mempunyai harkat dan martabat yang sesuai dengan nilai kemanusiaan. Dengan adanya perlindungan terhadap harkat dan martabat pekerja maka dapat mencegah terjadinya tindakan sewenang-wenang pengusaha terhadap pekerjanya, seperti tidak disediakannya alat perlindungan diri untuk pekerja, tidak memberikan upah yang layak, bekerja yang

melewati ketentuan waktu kerja, tidak memberikan jaminan social kepada pekerjanya, mempekerjakan wanita dan anak-anak pada tempat yang berbahaya, serta tidak cukup memberikan waktu istirahat dan cuti. Perlindungan kerja terhadap pekerja selain ditujukan pada dihormatinya nilai-nilai sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia, juga meliputi perlindungan terhadap nilai-nilai agama, seperti diberikannya waktu yang secukupnya bagi pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya, pemberian cuti libur pada waktu hari raya keagamaan, serta pemberian tunjangan hari raya keagamaan. Ditinjau dari segi keilmuan, keselamatan dan kesehatan kerja dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja. Dalam Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja tidak diatur mengenai pengertian keselamatan kerja. Menurut Suma'mur, Keselamatan Kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja sebagai sarana atau usaha manusia untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja pada waktu melakukan pekerjaan, oleh karena itu keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja. Oleh karena itu perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja sangat diperlukan karena dengan upaya yang dilakukan oleh masing-

masing pihak baik pihak pengusaha maupun tenaga kerja diharapkan dapat mencegah atau paling tidak mengurangi bahaya kecelakaan kerja. Yang bertanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja adalah pimpinan atau pengurus perusahaan atau pengusaha. Kewajiban pengusaha dalam keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Pasal 87 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu bahwa setiap pengusaha wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Pemeriksaan kesehatan terhadap tenaga kerja adalah sangat penting untuk dilakukan. Hal ini dimaksudkan untuk melindungi tenaga kerja dari kemungkinan mengalami gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan ataupun lingkungan kerjanya. Pemeriksaan kesehatan sebelum tenaga kerja mulai bekerja bertujuan agar tenaga kerja yang diterima dalam kondisi yang setinggi-tingginya, tidak berpenyakit menular dan cocok untuk pekerjaan yang akan dilakukan. Pelaksanaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja tidak bisa terlepas dari peranan tenaga kerja itu sendiri. Sehingga pembinaan, latihan-latihan dalam rangka meningkatkan kesadaran terhadap keselamatan tenaga kerja mempunyai peranan yang sangat penting. Melalui pembinaan dapat disampaikan berbagai macam informasi mengenai keselamatan kerja, cara melaksanakan pekerjaan yang baik dan benar, sedangkan latihan menyangkut keterampilan-keterampilan akan

keselamatan kerja. Pembinaan seperti hendaknya dilaksanakan secara berkala oleh pihak perusahaan. Pelaksanaan ceramah atau diskusi dapat diatur secara bergiliran agar setiap tenaga kerja dapat mengikutinya, sehingga tenaga kerja dapat mengerti bagaimana melaksanakan pekerjaan dengan sikap yang aman dan benar, yang nantinya akan terhindar dari resiko kecelakaan kerja dan selamat dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kondisi lingkungan kerja yang tidak mendapat perhatian dan kurang nyaman dapat mempengaruhi tingkat produktivitas dan kesehatan fisik pekerja, maka setiap perusahaan harus mengusahakan agar menciptakan suatu lingkungan kerja yang dapat memberikan dorongan dan motivasi yang positif terhadap para pekerjanya. Kondisi mesin dan peralatan kerja yang digunakan diperusahaan dapat berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Mesin dan peralatan kerja yang dapat menimbulkan kecelakaan, misalnya mesin yang digunakan sebagai penunjang utama dalam kegiatan kerja seperti mesin produksi dan peralatan tangan, mesin kereta api, boor, kunci-kunci, gerinda serta peralatan lainnya yang mendukung pelaksanaan produksi. Oleh karena itu untuk memaksimalkan fungsi mesin dan peralatan kerja di tempat kerja maka perlu diadakan alat pengamanan. Kondisi kesehatan fisik

pekerja adalah sangat berhubungan dengan tingkat produktivitas kerja. Kondisi pekerja yang kurang sehat atau sering sakit cenderung berakibat menurunnya semangat kerja, kelelahan, dan kurang konsentrasi. Kurangnya konsentrasi dan menurunnya semangat kerja merupakan peluang terjadinya kecelakaan kerja yang pada akhirnya mengganggu kegiatan di tempat kerja. Selain kondisi fisik, kondisi psikis juga dapat mempengaruhi pekerja. Agar pekerja dapat bekerja dengan baik maka pihak perusahaan harusnya memberikan semangat kepada pekerja. Adanya tekanan psikologis terhadap pekerja disebabkan oleh misalnya ruangan kerja fisik yang kurang baik, beban kerja yang terlalu berat, waktu bekerja yang terlalu lama, serta iklim organisasi yang kurang menyenangkan. Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal melalui usaha-usaha preventif (pencegahan), kuratif (pengobatan), dan rehabilitatif (pemulihan) terhadap penyakit-penyakit akibat kerja ataupun lingkungan kerja. PT. Inti Gas Service merupakan salah satu anak perusahaan dari PT. Indogas Group yang berpusat di Jakarta. Awal berdiri PT. Inti Gas Service pada tahun 2010 dan mulai beroperasi pada bulan Februari 2011. PT. Inti Gas Service merupakan perusahaan swasta yang bermitra dengan PT. Pertamina (Persero) Region V Surabaya yang bergerak dalam bidang jasa pemeliharaan tabung LPG ukuran 3 Kg untuk proses pekerjaan *repaint*,

*retest*, *repair*. Keberadaannya menunjukkan perkembangan pesat bagi industri tabung gas, dengan menjaga keamanan konsumen LPG Uk 3 Kg agar terhindar dari kebocoran tabung, yang mengakibatkan ledakan atau kebakaran. Untuk bahan baku utama pemeliharaan tabung sendiri terdiri dari cat dan thinner. Cikal bakal berdirinya PT. Inti Gas Service yaitu karena adanya program pemerintah perihal konversi bahan bakar minyak tanah menjadi bahan bakar gas yang diberlakukan kepada seluruh masyarakat Indonesia. Karena kemasan gas menggunakan tabung baja dan memerlukan perawatan berkala, maka manajemen PT. Indogas Group berinisiatif mendirikan perusahaan jasa pemeliharaan tabung LPG ukuran 3 Kg. PT. Inti Gas Service menyediakan alat alat P3K di setiap bagian dalam pabrik untuk memberikan pertolongan pertama jika terjadi kecelakaan, atau membawa kerumah sakit terdekat untuk perawatan korban kecelakaan. Hampir tidak memiliki masalah-masalah yang pokok serta hambatan yang tidak begitu berarti, Cuma tingkat kepatuhan dan kesadaran sebagian pekerja dalam mentaati peraturan peraturan seperti halnya dalam pemakaian alat pelindung diri, dan keteledoran sebagian pekerja dan kurangnya hati hati dalam menjalankan pekerjaannya. Potensi bahaya kebakaran merupakan yang paling utama, sebab yang namanya gas sangat sensitif terhadap suatu percikan api yang kecil. Segala kemungkinan yang menyebabkan terjadinya kebakaran bisa terjadi seperti adanya konsleting listrik. Pada saat proses pembukaan valve tabung

gas, pada tabung elpiji sering terjadi suatu sebaran gas elpiji sisa evakuasi gas yang kurang bersih, meskipun dalam skala kecil. Secara tidak sadar semburan ini mengakibatkan gas elpiji yang secara tidak sadar jika selalu mencium bau dari gas elpiji ini. Meskipun dampak yang dapat dirasakan dalam waktu dekat hanyalah rasa pusing dan mual tapi jika kita selalu mencium gas ini dalam kurun waktu yang lama hal ini bisa mengakibatkan penyakit paru-paru dan kanker. Setiap karyawan yang bertugas pada proses bongkar muat memindahkan tabung gas elpiji dari dalam mobil truk yang dalam kondisi repair mempunyai bahaya tertimpa tabung gas elpiji yang selalu mengintainya karena kondisi tabung dalam keadaan repair atau rusak. Program K3 merupakan program yang sangat penting untuk dilakukan oleh sebuah perusahaan. Program K3 dilaksanakan dengan tujuan menciptakan kesehatan kerja karyawan dan juga mengurangi atau menghilangkan kecelakaan kerja. Program K3 adalah hak dan kewajiban karyawan yang bekerja karena dengan adanya program K3 ini kesehatan dan keselamatan kerja karyawan menjadi terjamin. Area di dalam industri gas tidak terlepas dari keberadaan bahan-bahan kimia beracun dan berbahaya yang dapat memberikan kerugian bagi perusahaan jika penanganan tidak memadai, karena selain beracun, korosif bahan tersebut mudah terbakar dan meledak. Informasi yang kurang dan tidak benar terhadap bahan kimia ini (gas) dapat mengakibatkan fatal bagi operator yang bekerja dengan bahan kimia itu. Kondisi inilah yang telah mendorong

pengelola perusahaan yang pada awal mendirikan usaha sudah menerapkan program K3 meskipun dalam tahapan yang sederhana, seperti penggunaan masker, sarung tangan, sepatu safety, dan helm. Secara umum, Program K3 yang ada di perusahaan PT. Inti Gas Service meliputi beberapa aspek utama, yaitu aturan kesehatan dan keselamatan, kesadaran atas aturan, alat pelindung diri, lantai bersih, cahaya di area produksi, lingkungan kerja, perlengkapan pemadam kebakaran, layanan pertolongan pertama dan medis, jumlah toilet mencukupi, kebersihan kamar mandi, program-program, tanda arah, air minum bersih, komite, prosedur kerja, prosedur kegawatan dan promosi kesehatan dan keselamatan. Beberapa peraturan yang sangat vital tertulis dipampang di setiap sudut ruangan lokasi kerja. Namun hal ini seakan hanya sebagai pajangan saja. Hanya sebagian karyawan yang sadar akan kesehatan dan keselamatan kerja dan mau menerapkannya, masih ada karyawan yang tidak sadar tidak peduli akan hal ini. Pihak perusahaan sepertinya kurang menindak tegas para karyawan yang melanggar. Karena tingkat kesadaran para karyawan untuk memakai alat pelindung diri yang masih minim, masih banyak karyawan yang tidak memakai sepatu safety, masker, helm, sarung tangan. Di setiap kondisi lapangan kerja mempunyai karakteristik dan potensi bahaya yang berbeda-beda, sehingga penggunaan APD disesuaikan pada kondisi lapangan kerja. Karena potensi bahaya yang utama mengintai pada lokasi kerja perusahaan ini adalah bahaya kebakaran dan kontaminasi dari gas, jadi di atas merupakan APD

minimal yang harus digunakan oleh setiap karyawan. Namun kenyataannya masih ada karyawan yang belum memakai APD tersebut dengan lengkap. Contohnya saja masalah helm safety dan penggunaan masker. Mereka merasa terganggu dan tidak nyaman ketika memakai helm pada saat bekerja. Untuk penggunaan sepatu safety, masker masih ada juga karyawan yang belum memakainya. Hal ini dikarenakan kurangnya kesadaran oleh karyawan, dan kurangnya pengawasan dari atasan. Kondisi lantai juga mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan. PT. Inti Gas Service berupaya agar lantai di lingkungan kerja tetap bersih, tidak berdebu, meskipun dari pihak perusahaan sudah menyerukan masalah kebersihan namun masih ada juga pekerja yang tingkat kesadarannya masih rendah tentang kebersihan, sering kali ditemukan masker dan sarung tangan bekas digunakan masih berserakan di lantai meskipun sudah disediakan tempat sampah yang tersedia di sudut dalam lokasi perusahaan. Meskipun di PT. Inti Gas Service mempunyai tenaga *cleaning service* yang tugasnya membersihkan lantai dan lingkungan perusahaan. Pemadaman kebakaran merupakan salah satu alat pengamanan perusahaan untuk mengatasi masalah ketika terjadi kebakaran. Alat pemadam kebakaran diletakkan hampir di setiap sudut di lokasi perusahaan. Di setiap ruangan dan juga dipasang alat pemadam kebakaran. Selain itu pihak perusahaan juga mempunyai instalasi hydrant untuk pemadaman kebakaran. Setiap orang yang mengetahui adanya kebakaran, harus segera memberikan

tanda bahaya dan memadamkan kebakaran tersebut dengan menggunakan alat pemadam yang tersedia. Pihak perusahaan di PT. Inti Gas Service juga menyediakan kotak P3K di lokasi. Tetapi tidak adanya karyawan yang khusus atau mempunyai keahlian di bagian kesehatan yang bertugas untuk memberikan pertolongan pertama terhadap karyawan mengalami kecelakaan kerja kecil. Dalam melaksanakan pembangunan diperlukan beberapa faktor yang menunjang seperti faktor modal, alam, dan tenaga kerja. Ketiga faktor tersebut merupakan hal yang sangat penting yang tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya. Dari ketiga faktor tersebut, faktor tenaga kerja merupakan peranan yang tidak kalah pentingnya dibanding faktor penunjang lainnya. Hal ini didukung oleh jumlah penduduk yang sangat besar, merupakan salah satu modal yang sangat penting. Mengingat faktor tenaga kerja dalam proses pembangunan ini harus diperhatikan, oleh karena itu diperlukan usaha-usaha untuk membina, mengarahkan serta perlindungan bagi tenaga kerja untuk menciptakan kesejahteraan yang berkaitan dengan yang dilakukannya. 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 hidup dan karenanya dapat hidup layak sebagai manusia. Untuk mensukseskan

perlindungan terhadap tenaga kerja itu memerlukan beberapa perencanaan dan pelaksanaan secara komprehensif, terpadu, dan berkesinambungan. Disadari bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku untuk mencapai tujuan pembangunan. Sejalan dengan itu pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta untuk melindungi hak dan kepentingan sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dan kemitraan, oleh karena itu sebagaimana diterapkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dalam mewujudkan kesejahteraannya. Tujuan hukum ketenagakerjaan adalah untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya yang membuat atau menciptakan peraturan-peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap para tenaga kerja sebagai pihak yang lemah. Dari perumusan tersebut diatas dapatlah diambil kesimpulan bahwa hukum ketenagakerjaan mempunyai unsur-unsur sebagai berikut; serangkaian peraturan yang tertulis maupun yang

tidak tertulis bahwa peraturan tersebut mengenai suatu kejadian dengan adanya orang yang bekerja pada orang lain (majikan) dan adanya balas jasa yang berupa upah.<sup>6</sup> Upaya menciptakan hubungan industrial adalah dalam rangka mencari keseimbangan antara kepentingan pekerja, pengusaha, dan pemerintah, karena ketiga komponen ini masing-masing mempunyai kepentingan. Bagi pekerja perusahaan merupakan tempat untuk bekerja sekaligus sebagai sumber penghasilan dan penghidupan diri beserta keluarga dan bagi pengusaha perusahaan adalah wadah untuk mengesplotasi modal guna mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya, sedangkan bagi pemerintah perusahaan sangat penting artinya karena perusahaan bagaimanapun kecilnya merupakan bagian dari kekuatan ekonomi yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat karena itulah pemerintah mempunyai kepentingan dan bertanggung jawab atas kelangsungan dan keberhasilan setiap perusahaan.<sup>7</sup> Secara yuridis dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai

---

<sup>6</sup> Halili Toha, Hari Pramono, Hubungan Kerja Antara majikan Dan Buruh, Cetakan Pertama, Penerbit Bina Aksara, Jakarta, 1987, hal. 1.

<sup>7</sup> Agusfian Wahab, Zainal Asikin, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Cet. 5, hal. 235.

dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundangan yang berlaku, dan mulai berlaku setelah disahkan oleh pejabat yang ditunjuk. Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan tentang peraturan perusahaan kepada tenaga kerja. Perlindungan buruh dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam peraturan perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan Hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosilogis dan filosofis. Dalam Pasal 86 ayat (1) huruf (a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang kesehatan kerja merupakan salah satu hak pekerja atau buruh untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Upaya kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi pekerja atau buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi. Dengan majunya industrialisasi, mekanisme, dan modernisasi, maka dalam kebanyakan hak berlangsung pulalah peningkatan intensitas kerja operasional dan tempat kerja para pekerja. Hal ini memerlukan penerangan tenaga kerja secara intensif pula dari para pekerja. Kelelahan, kurang perhatian akan hal-hal ini, kehilangan keseimbangan dan

lain-lain merupakan akibat dari padanya dan sebab terjadinya kecelakaan maka perlu dipahami perlu adanya pengetahuan keselamatan kerja yang tepat, selanjutnya dengan peraturan yang maju akan dicapai keamanan yang baik dan realistis yang merupakan faktor yang sangat penting dalam memberikan rasa tenteram, kegiatan dan kegairahan bekerja pada tenaga kerja yang bersangkutan dalam hal ini dapat mempertinggi mutu pekerjaan, peningkatan produksi dan produktivitas kerja. Keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya, serta cara-cara melakukan pekerjaan. Obyek keselamatan kerja adalah segala tempat kerja, baik didarat, didalam tanah, dipermukaan air, didalam air maupun di udara. Sedangkan dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 dijelaskan tentang kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubung dengan hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang kerumah melalui jalan atau wajar dilalui. Kita semua menyadari bahwa kecelakaan kerja tidak pernah kita duga, bahkan kita juga tidak pernah menginginkan untuk dapat menimpa kita, karenanya kita harus selalu untuk menekan resiko kecelakaan kerja untuk menghindari setiap bentuk kecelakaan sekecil. Disamping itu juga pentingnya kewaspadaan terhadap bahaya yang timbul akibat adanya pemakaian alat-alat teknologi yang canggih serta diperlukan untuk

meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, ketangkasan didalam penggunaan alat-alat yang modern, dengan demikian kerugian yang ditimbulkan oleh resiko kerja dapat dicegah dan dapat dikendalikan. Ketidapatuhan dan keengganan sebagian tenaga kerja diperusahaan untuk memakai peralatan pelindung diri didasarkan pada berbagai alasan, misalnya kewajiban bagi tenaga kerja untuk memakai masker atau alat penutup hidung dan mulut, kewajiban oleh tenaga kerja ini kadang-kadang dilaksanakan dengan alasan pemakaian masker atau alat penutup hidung dirasakan tidak enak dan tidak nyaman karena sulit bernafas serta kurangnya kebebasan dalam melakukan pekerjaan sehingga tidak sesuai tidak dapat berbicara satu dengan yang lainnya. Perlindungan tenaga kerja perempuan dilaksanakan dengan memperluas area perlindungan hingga mencapai sektor-sektor informal, khususnya dalam unit-unit produksi dalam industri-industri rumah tangga. Dalam hubungan dengan peningkatan partisipasi masyarakat, upaya perlindungan tenaga kerja perempuan dijalankan melalui cara mendorong kelompok-kelompok perempuan dalam memainkan peranannya dan melalui aktifitas penyebaran berbagai informasi tentang perlindungan. Informasi itu mencakup hak-hak dan kewajiban tenaga kerja perempuan, penghapusan diskriminasi dalam pekerjaan, perlindungan fungsi-fungsi keibuan dalam pekerjaan, waktu kerja harmonis. Disamping itu, penyajian informasi tentang kesehatan keluarga dan perlindungan perempuan yang bekerja pada malam hari dengan cara memberikan fasilitas kendaraan untuk

mengantar dan menjemput yang disiapkan oleh perusahaan. Sejalan dengan perkembangan industri dan teknologi dalam proses produksi baik barang maupun jasa, keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam kelancaran proses produksi tersebut. Pelatihan keselamatan kerja diawali dengan memperkenalkan tenaga kerja baru pada lingkungan kerja dan dijelaskan kepadanya tentang bahaya-bahaya yang dihadapinya dan cara-cara untuk menghindari dengan melakukan pekerjaan secara baik dan dengan mematuhi ketentuan keselamatan kerja. Tenaga kerja baru dididik tentang ketentuan-ketentuan yang berlaku di perusahaan seperti lalu lintas perusahaan, ketata-rumahan, ketentuan keselamatan penggunaan alat transport, keselamatan dalam penggunaan alat listrik, dan kewaspadaan jika beban-beban berat dipindahkan. melakukan pembinaan kepada para tenaga kerjanya. Cara-cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaannya. Mempekerjakan tenaga kerja yang bersangkutan setelah syarat-syarat kerja yang telah ditentukan. Menyelenggarakan pembinaan bagi semua tenaga kerja dalam pencegahan pemberantasan kebakaran, serta peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja. Selama ini perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan terhadap tenaga kerja sudah sesuai dengan ketentuan yang ada. Apabila terjadi kasus hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, maka pihak-pihak yang terkait adalah kantor tenaga kerja dan transmigrasi, perusahaan, badan penyelenggara

asuransi bertindak sesuai dengan ketentuan yang ada.

### C. PENUTUP

#### A. Kesimpulan

1. Perlindungan hukum atas keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja di perusahaan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dimulai sejak dimulainya atau disepakati perjanjian kerja yang diadakan kedua belah pihak antara pengusaha dan para pekerja yang diterangkan dalam perjanjian kerja; Apakah perjanjian kerja tersebut sudah dibuat sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku terutama dalam pasal 87 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta aturan K3.
2. Pelaksanaan perlindungan hukum atas keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja di PT Inti Gas Gresik belum dilaksanakan secara maksimal karena dapat dilihat dari isi perjanjian kerja yang dibuat antara manajer dan karyawan, karena pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan adalah perawatan dan service tabung gas yang sangat membahayakan untuk keselamatan dan kesehatan kerja.

#### B. Saran

1. Perlunya PT Inti Gas Gresik untuk melakukan usaha-

usaha yang mengarah pada terciptanya keselamatan kerja dan kesehatan kerja, karena pekerja dalam menjalankan tugasnya penuh resiko dalam memperbaiki tabung-tabung gas yang rusak tersebut.

2. Perlunya peningkatan penyuluhan akan pentingnya kedisiplinan pekerja dalam memakai alat pelindung diri demi keselamatan diri mereka sendiri dan bahkan bisa diterapkan sanksi-sanksi yang tegas bila ada pekerja yang masih lalai atau tidak disiplin dalam pemakaian alat pelindung diri tersebut, sehingga perusahaan dapat meminimalkan kecelakaan kerja serta penyakit akibat kerja. Dan supaya para tenaga kerja semakin disiplin dalam menaati dan menjalankan peraturan-peraturan yang telah ditentukan agar tidak terjadi kecelakaan kerja.

### DAFTAR PUSTAKA

#### Buku-Buku

Agusfian Wahab, Zainal Asikin, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Cet. 5, Jakarta, 2000.

Abdulkadir Muhammad, Hukum Dan Penelitian Hukum, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004.

Burhan Bungin, Metodologi Penelitian Kualitatif: Aktualisasi Metodologi Ke arah Ragam Variasi Kontemporer, PT.RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007.

Halili Toha, Hari Pramono, Hubungan Kerja Antara majikan Dan Buruh, Cetakan Pertama, Penerbit Bina Aksara, Jakarta, 1987.

Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2005.

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

Saifullah, Konsep Dasar Metode Penelitian Dalam Proposal Skripsi, Hand Out, Fakultas Syariah UIN Malang, 2004.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per-05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per. 02/MEN/1980 tentang Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja Dalam Penyelenggaraan Kesehatan Kerja

### **Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang

Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan dan Kesehatan kerja.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per.04/MEN/1987 tentang Panitia Pembinaan K3 serta Tata Cara Penunjukan Ahli Keselamatan Kerja