

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Perlindungan Hukum

1. Pengertian perlindungan hukum pekerja

Perlindungan hukum mempunyai dua kata yang mempunyai masing-masing arti. Menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) perlindungan mempunyai arti yaitu hal atau perbuatan yang melindungi. Sementara hukum mempunyai arti yaitu Kumpulan peraturan apa saja yang menimbulkan aturan-aturan yang mempunyai kekuatan atau yang bersifat memaksa dan berlaku bagi setiap orang. Jadi perlindungan hukum mempunyai arti suatu perbuatan yang memberikan perlindungan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan melalui institusi yang memiliki kekuasaan untuk melaksanakan perintah peraturan-peraturan tersebut.¹ Landasan yang merumuskan prinsip perlindungan hukum di Indonesia adalah Pancasila sebagai ideologi dan falsafah negara.

Menurut R. La Porta dalam *Journal of Financial Economics*, bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh suatu negara memiliki dua sifat, yaitu bersifat pencegahan (prohibited) dan bersifat hukuman (sanction). Bentuk perlindungan hukum yang paling nyata adalah adanya institusi-institusi penegak hukum seperti pengadilan, kepolisian dan lembaga penyelesaian sengketa diluar pengadilan (non-litigasi) lainnya. Hal ini sejalan dengan pengertian hukum menurut **Soedjono Dirdjosisworo** yang menyatakan bahwa pengertian hukum dapat dilihat dari delapan arti, yaitu hukum dalam arti penguasa, hukum dalam arti parapetugas,

¹ JH Sinaulan, "Perlindungan Hukum Terhadap Warga Masyarakat" 04 (2018): h. 79-84.

hukum dalam arti sikap tindakan, hukum dalam arti sistem kaidah, hukum dalam arti jalinan nilai, hukum dalam arti tata hukum, hukum dalam arti ilmu hukum, hukum dalam arti disiplin hukum. Yang memiliki pengertian beragam dalam masyarakat dan salah satu yang paling nyata dari pengertian tentang hukum adalah adanya institusi-institusi penegak hukum. Perlindungan hukum sangat erat kaitannya dengan aspek keadilan. Menurut pendapat **Soediman Kartohadiprodjo**, pada hakikatnya tujuan adanya hukum adalah mencapai keadilan. Maka dari itu adanya perlindungan hukum merupakan salah satu medium untuk menegakkan keadilan salah satunya penegakkan keadilan di bidang ekonomi khususnya pasar modal. Penegakan hukum dalam bentuk perlindungan hukum dalam kegiatan ekonomi bisnis khususnya pasar modal tidak bisa dilepaskan dari aspek hukum perusahaan khususnya mengenai perseroan terbatas, karena perlindungan hukum dalam pasar modal melibatkan para pihak pelaku pasar modal terutama pihak emiten, investor dan lembaga-lembaga penunjang kegiatan pasar modal yang mana para pihak tersebut didominasi oleh subjek hukum berupa badan hukum berbentuk perseroan terbatas.²

Menurut **Philiphus M. Hadjon** ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian utama yaitu kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungannya dengan kekuasaan, permasalahan perlindungan hukum adalah menyangkut perlindungan bagi rakyat (yang diperintah) terhadap yang memerintah (pemerintah). Sedangkan permasalahan perlindungan ekonomi adalah

² Vidyo Noor et al., “[Pena Justisia: Media Komunikasi Dan Kajian Hukum],” *Pena Justisia* 18 (2019): h. 89-96, <https://doi.org/10.23920/jbmh.v2n1.2>.

perlindungan terhadap si lemah terhadap si kuat, misalnya perlindungan bagi para pekerja terhadap pengusaha.

Menurut **Setiono** perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.

Perlindungan hukum bagi para pekerja secara universal adalah lemah dibandingkan dengan pengusaha. Perlindungan pekerja tersebut menyangkut mengenai waktu kerja, waktu istirahat, waktu dan jaminan keselamatan dan Kesehatan kerja, bagi para pekerja Perempuan bahkan dengan perlindungan Kesehatan terhadap fungsi reproduksinya, yang semua itu berujung pada kesejahteraan pekerja dan keluarganya. **Eggi Sujana** memberikan pengertian bahwa perlindungan hukum dimungkinkan dengan cara legal dan nonlegal, secara hukum adalah bagaimana kebijakan yang dibuat memang berpihak terhadap pekerja atau interpretasi hukum kearah yang lebih progresif. Sedangkan yang nonlegal adalah mendapatkan kekuatan dan posisi tawar pekerja yang lebih baik secara social, ekonomi maupun politik yang kuat, sehingga dalam memperjuangkan hak-haknya secara di luar pengadilan menjadi kekuatan yang diperhitungkan oleh para majikan manajemen perusahaan. Dari pendapat Eggi Sujana dapat di jelaskan pemerintah membentuk kebijakan harus berpihak kepada kepada para pekerja. Perlindungan hukum yang diberikan negara atau pemerintah kepada masyarakatnya dapat dilihat dari kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah untuk kepentingan tersebut.

Berbagai definisi yang telah di kemukakan dan di tulis oleh para ahli hukum, yang pada dasarnya memberikan suatu batasan yang hampir bersamaan, yaitu bahwa hukum itu memuat peraturan tingkah laku manusia. Pada dasarnya perlindungan hukum tidak membedakan terhadap kaum pria maupun wanita. Indonesia sebagai negara hukum berdasarkan pancasila haruslah memberikan perlindungan hukum terhadap warga masyarakatnya karena itu perlindungan hukum tersebut akan melahirkan pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia dalam wujudnya sebagai makhluk individu dan makhluk sosial dalam wadah negara kesatuan yang menjunjung tinggi semangat kekeluargaan demi mencapai kesejahteraan bersama.

2. Bentuk Perlindungan Hukum

Bentuk perlindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon dapat dipahami melalui dua macam sarana perlindungan hukum, sebagai berikut:

- a) Sarana Pelindungan Hukum Preventif Pada perlindungan hukum preventif ini, subjek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah, tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Pelindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindakan pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya pelindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi.
- b) Sarana Pelindungan Hukum Represif Pelindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan pelindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk

kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.

Serupa dengan Philipus M. Hadjon, Muchsin menggunakan istilah “perlindungan hukum”. Untuk konsistensi penggunaan istilah dalam penelitian ini, penulis mengutip pendapat beliau dengan menggunakan istilah “perlindungan hukum” untuk menjelaskan bentuk perlindungan hukum melalui sarana perlindungan hukum, sebagai berikut:

- a) Perlindungan Hukum Preventif Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.
- b) Perlindungan Hukum Represif Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi, denda, penjara dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.³

³ Noel Stocks, “No Title No Title No Title” (2016): h.1-23.

3. Tujuan Perlindungan Tenaga Kerja

Tujuan dari perlindungan tenaga kerja yaitu untuk menjamin keberlangsungan sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa adanya tekanan dari pihak yang lebih kuat terhadap pihak yang lemah. Pengusaha wajib melakukan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hubungan kerja berakhir dapat disebabkan waktu perjanjian kerja berakhir atau dikarenakan tindakan pengusaha melakukan PHK. Disinilah tujuan perlindungan hukum yaitu untuk memberikan pemenuhan hak-hak pekerja setelah berakhirnya hubungan hukum tersebut. Perlindungan Hukum dalam pemutusan hubungan kerja yang terpenting adalah menyangkut kebenaran status pekerja dalam hubungan kerja serta kebenaran alasan PHK.⁴

Perlindungan kerja diberlakukan bukanlah tanpa alasan. Berikut hal-hal yang berusaha diantisipasi dengan adanya perlindungan kerja:

1. pekerja mendapat upah, imbalan, atau gaji yang tidak sebanding dengan kemampuan dan bidang kerjanya;
2. beberapa tenaga kerja yang terpaksa harus bekerja di bidang yang cenderung kasar karena kurangnya keterampilan serta kemampuan yang dimiliki;
3. hak dan kewajiban yang tidak seimbang antara pemberi kerja dan tenaga kerja dengan kecenderungan menguntungkan pemberi kerja;
4. pekerja diperlakukan sebagai obyek dan kurang manusiawi; dan
5. pekerja dilarang untuk membentuk serikat.

⁴ Muhammad Dheyu Razzak, Arief Wibisono, and Achmad Fitrian, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Disebabkan Menolak Mutasi," *Jurnal Ilmu Hukum Perfecto* 01 (2023): h. 83-92.

4. Prinsip dan objek tenaga kerja

Hukum mempunyai peran dalam melindungi kepentingan manusia yang berbentuk kaidah atau norma. Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam hukum ketenagakerjaan. Beberapa pasal dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di antaranya mengatur hal itu.

- 1) Salah satu tujuan Pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 Huruf c).
- 2) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5).
- 3) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6).
- 4) Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11).
- 5) Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 Ayat (3)).
- 6) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan, dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31).
- 7) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan Kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 Ayat (1)).

- 8) Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 Ayat (1) UU Cipta Kerja)
- 9) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 A yat (1)).
- 10) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 104 Ayat (1)).

Objek perlindungan tenaga kerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 meliputi

- a. Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja;
- b. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja;
- c. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
- d. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh Perempuan, anak, dan penyandang cacat;
- e. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja; dan
- f. Perlindungan atas hak pemutusan hubungan tenaga kerja.

B. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

1. Sejarah Munculnya Peraturan Kesehatan Kerja

Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh demi menjalankan produktivitas kerja yang optimal, dilakukan Upaya keselamatan dan Kesehatan kerja. Setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional. Setiap orang yang bekerja di

tempat kerjanya berhak terjamin keselamatannya terlebih para pekerja teknis. Untuk itu setiap perusahaan perlu memiliki kebijakan penyelenggaraan sebagai Upaya keselamatan dan Kesehatan kerja di Perusahaan.

Awal timbulnya peraturan Kesehatan kerja adalah karena adanya kesewenangan majikan terhadap buruh, sehingga Kesehatan buruh baik fisik maupun nonfisik menjadi terganggu. Peraturan Kesehatan kerja ini ditujukan kepada majikan, dengan membebani majikan dengan sejumlah kewajiban. Di Inggris pada tahun 1802 lahir untuk pertama kalinya undang-undang tentang Kesehatan kerja yaitu *the health and morals of apprentices act*, yang isinya terutama membatasi waktu kerja bagi anak-anak sampai jam 12 saja. Di Negeri Belanda dikenal *kinderwet*, yang melarang mempekerjakan anak sampai jam 12 jam sehari.

Sebagai akibat penajajahan di Indonesia, sangat dibedakan, bahkan dipisahkan antara pemerasan sebagai perlindungan sosial, dan kesejahteraan kerja serta perlindungan terhadap bahaya kecelakaan sebagai perlindungan teknis atau keamanan kerja (work safety).

Menurut Menurut **Suma'mur** Keselamatan kerja yaitu keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengelolaanya, landasan tempat kerja dan lingkungannya, serta cara-cara melakukan pekerjaan.

Menurut **Cecep Dani Sucipto** , keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani dan rohani manusia.

Menurut **Edwin B. Fippo**, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah pendekatan yang menentukan standar yang menyeluruh dan bersifat spesifik,

penentuan kebijakan pemerintah atas praktik-praktik perusahaan di tempat-tempat kerja dan pelaksanaan melalui surat penggilan, denda dan hukuman-hukuman lain.

Menurut **Mangkunegara**, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Resiko keselamatan kerja merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan, dan pendengaran.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012, pengertian keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. Kep 463/MEN/1993, keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya perlindungan yang ditunjukkan agar tenaga kerja dan orang lainnya di tempat kerja/perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat, serta agar setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu upaya dan pemikiran untuk menjamin keutuhan dari berbagai faktor yang dapat berdampak pada pekerja dan orang lain maupun terhadap mesin dan alat bahan pada proses pengolahan dan lingkungan tempat kerja yang digunakan. Objek keselamatan kerja adalah segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara. Kesehatan kerja merupakan 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.

Kecelakaan Kerja sebagai yang dijelaskan berdasarkan UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, adalah suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki, yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas dan dapat menimbulkan kerugian baik korban manusia maupun harta benda. Sedangkan menurut UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, “Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, maka cakupan perlindungan teknis sangat luas, sebab erat kaitannya dengan pencegahan terjadinya kecelakaan kerja, sementara jangkauan pengertian kecelakaan kerja memasukkan segala hal yang timbul dan terjadi selama seorang pekerja berada dalam hubungan kerja termasuk pulang-perginya seorang pekerja dari/ke tempat kerja.⁵

Ditinjau dari segi ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam upaya mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan skala prioritas, karena dalam pelaksanaannya selain dilandasi oleh peraturan perundang-undangan, tetapi juga dilandasi oleh ilmu-ilmu tertentu, terutama ilmu teknik dan ilmu kedokteran.

⁵ Siti Nurhalimah, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia,” *Adalah* 1 (2018): h. 59-72.

2. Prinsip Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Berikut adalah beberapa prinsip keselamatan dan Kesehatan kerja menurut aturan-aturan tertentu :

1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- a. setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas
 - (1) Keselamatan dan Kesehatan kerja;
 - (2) Moral dan kesusilaan; dan
 - (3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- b. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan Upaya keselamatan dan Kesehatan kerja.
- c. Setiap Perusahaan wajib menerapkan system manajemen keselamatan dan Kesehatan kerja yang terintegrasikan dengan manajemen Perusahaan.

2) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

- a. Untuk pengawasan berdasarkan undang-undang ini pengusaha harus membayar retribusi menurut ketentuan-ketentuan yang akan diatur dengan peraturan perundangan (Pasal 7).
- b. Pengurus diwajibkan memeriksa Kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik dari tenaga kerja yang akan diterimanya maupun yang akan dipindahkan sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan kepadanya (Pasal 8 ayat (1)).

- c. Pengurus diwajibkan memeriksa semua tenaga kerja yang berada dibawah pimpinannya, secara berkala pada dokter yang ditunjuk oleh pengusaha dan dibenarkan oleh direktur (Pasal 8 ayat (2)).
- d. Undang-undang No. 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan, yang meliputi kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja, dan syarat kesehatan kerja (Pasal 23 Ayat (2)).
- e. Setiap tempat kerja wajib menyelenggarakan Kesehatan kerja (Pasal 23 Ayat (3)).

3) peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-05/Men/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

- a. Setiap Perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak seratus orang atau lebih dan atau mengandung potensi produksi yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja, seperti peledakan, kebakaran, pencemaran, dan penyakit akibat kerja wajib menerapkan sistem manajemen K3 (Pasal 3 Ayat (1)).
- b. Sistem manajemen K3 sebagaimana dimaksud dengan Ayat (1) wajib dilaksanakan oleh pengurus, pengusaha, dan seluruh tenaga kerja sebagai satu kesatuan (Pasal 3 Ayat (2)).

Upaya dari keselamatan dan kesehatan kerja (disebut K3) dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat Kesehatan para pekerja buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi Kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

3. Tujuan Upaya keselamatan dan kesehatan kerja

Adapun tujuan dan Upaya keselamatan dan Kesehatan kerja adalah untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi. Dengan demikian, eksistensi peraturan perundang-undangan keselamatan dan Kesehatan kerja adalah :

- 1) Melindungi pekerja dari risiko kecelakaan kerja;
- 2) Meningkatkan derajat Kesehatan para pekerja/buruh;
- 3) Agar pekerja/buruh dan orang-orang disekitarnya terjamin keselamatannya;
- 4) Menjaga agar sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan berdaya guna.

Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menurut Djamaluddin Ramlan, yaitu:

- a. Memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat pekerja disemua lapangan pekerjaan ketingkat yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun kesejahteraan sosial.
- b. Mencegah timbulnya gangguan kesehatan masyarakat pekerja yang diakibatkan oleh keadaan/situasi lingkungan kerjanya .
- c. Memberi perlindungan bagi pekerja saat melaksanakan pekerjaannya dan kemungkinan terjadinya bahaya yang disebabkan oleh faktor-faktor yang membahayakan kesehatan di tempat kerja.
- d. Menempatkan pekerja disuatu lingkungan pekerjaan berdasarkan keterampilan, kemampuan fisik dan psikis pekerjanya.

- e. Melindungi keselamatan pekerja dalam melakukan pekerjaannya untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produktivitas nasional.
- f. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada ditempat kerja.
- g. Sumber produksi terpelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Ruang lingkup keselamatan dan kesehatan kerja adalah di segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun di udara, dalam wilayah negara Republik Indonesia. Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja. Unsur tempat kerja ada tiga:

- 1) Adanya suatu usaha baik bersifat ekonomis maupun sosial;
- 2) Adanya sumber bahaya;
- 3) Adanya tenaga kerja yang bekerja di dalamnya, baik terus menerus maupun sewaktu-waktu.

Penanggung jawab keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja ialah pengusaha atau pimpinan atau pengurus tempat kerja. Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dilakukan secara bersama oleh pimpinan atau pengurus Perusahaan dan seluruh pekerja/buruh.

Pengawasan atas pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dilakukan oleh pejabat/petugas yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja:

- 1) Pegawai pegawai keselamatan dan kesehatan kerja, sebagai pegawai teknis berkeahlian khusus dari Disnaker.
- 2) Ahli keselamatan dan Kesehatan kerja, sebagai ahli teknis berkeahlian khusus dari luar Disnaker.

4. Syarat Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Secara jelas dan tegas dalam Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 Pasal 3 tentang keselamatan kerja, ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap orang atau yang menjalankan usaha, baik formal maupun informal, dimanapun berada dalam upaya memberikan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja semua orang yang berada dilingkungan usahanya. Syarat-syarat keselamatan kerja menurut Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 Pasal 3, yaitu:

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
- b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
- c. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
- d. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.
- e. Memberi pertolongan pada kecelakaan.
- f. Memberi alat-alat pelindung diri pada para pekerja.
- g. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarluaskan suhu, kelembapan, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran
- h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi dan penularan.
- i. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
- j. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik
- k. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
- l. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban.

- m. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya.
- n. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman dan barang.
- o. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
- p. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar-muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
- q. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.
- r. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

5. Kewajiban Pihak-Pihak

Kewajiban pihak-pihak dalam pelaksanaan keselamatan kerja dan Kesehatan kerja secara umum diatur sebagai berikut:

1. Kewajiban Pengusaha

- a. Terhadap pekerja/buruh yang baru masuk, pengusaha wajib menunjukkan dan menjelaskan hal-hal
 - 1) Tentang kondisi dan bahaya yang dapat timbul di lingkungan kerja;
 - 2) Semua alat pengaman dan pelindung yang digunakan;
 - 3) Cara dan sikap yang aman dalam melakukan pekerjaan;
 - 4) Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental pekerja yang bersangkutan.
- b. Terhadap pekerja/buruh yang telah atau sedang dipekerjakan

- 1) Melakukan pembinaan dalam hal pencegahan kecelakaan kerja, penanggulangan kebakaran, pemberian P2K3, dan peningkatan usaha keselamatan dan kesehatan kepada umum;
 - 2) Memeriksa Kesehatan pekerja secara berkala.
- c. Menyediakan secara cuma-cuma semua alat perlindungan diri yang diwajibkan untuk tempat kerja yang bersangkutan bagi seluruh pekerja/buruh.
 - d. Memasang gambar dan Undang-Undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta bahan pembinaan lainnya di tempat kerja sesuai petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja.
 - e. Melaporkan setiap peristiwa kecelakaan kerja termasuk peledakan, kebakaran, dan penyakit akibat kerja yang terjadi akibat kerja yang terjadi di tempat kerja kepada kantor Departemen Tenaga Kerja.
 - f. Membayar biaya pengawasan keselamatan dan Kesehatan kerja ke Kantor Pembendaharaan Negara setempat setelah mendapat penetapan besarnya biaya oleh Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja setempat.
 - g. Menaati semua persyaratan keselamatan dan Kesehatan kerja, baik yang diatur dalam undang-undang maupun yang ditetapkan oleh pegawai pengawas.

2. Kewajiban dan hak pekerja/buruh

a. Kewajiban pekerja/buruh

- 1) Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja;
- 2) Memakai alat pelindungi diri yang diwajibkan;

- 3) Memenuhi dan menaati persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja yang berlaku di tempat kerja yang bersangkutan.

b. Hak pekerja/buruh

- 1) Meminta kepada pimpinan atau pengurus Perusahaan agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan Kesehatan kerja yang diwajibkan di perusahaan yang bersangkutan;
- 2) Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan, bila syarat keselamatan dan Kesehatan kerja serta alat pelindung yang diwajibkan tidak dipenuhi, kecuali dalam toleran; khusus, yang diterapkan lain oleh pegawai pengawas.

C. Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU)

1. Sejarah PLTU

Pada mulanya penguasaan listrik untuk umum di Hindia Belanda dikuasai oleh berbagai macam perusahaan berdasarkan kota. Perusahaan-perusahaan tersebut merupakan bisnis yang didirikan oleh Gemeentee (kotapraja) demi pertambahan nilai dari hunian dan area yang dijual oleh kotapraja tersebut.

Listrik di Hindia Belanda pertama kali berasal dari PLTU di Konningsplein, baru pada tahun 1906, generasi listrik dari air dan disel dimulai. Pembangkit Listrik terbesar pada saat itu merupakan pembangkit listrik tenaga air (PLTA) di Bandung, Sukabumi dan Malang serta PLTU yang berada di Surabaya dan Semampir dengan kapasitas maksimum masing-masing 19.2 MW, 11.2 MW, 16.5 MW, 12.3 MW dan 13 MW (Naval Intelligence Division of Great Britain, 1944). Dari awal abad ke 20

hingga tahun 1925, produksi listrik dari PLTU masih mendominasi kapasitas total produksi listrik di Pulau Jawa.

Perusahaan listrik milik Belanda Algemseene Nederlandche Indische Electriciteit Maatschappij (ANIEM) dikuasai oleh Jepang dan berganti nama menjadi Djawa Denki Djigjo Sja dan menjadi cabang dari Hosjoden Kabusiki Kaisja yang berpusat di Tokyo. Perusahaan ini membagi 3 wilayah pengelolaan yang terdiri dari wilayah Jawa Barat, berpusat di Jakarta; wilayah Jawa Tengah, berpusat di Semarang; dan wilayah Jawa Timur, berpusat di Surabaya. Ketika Jepang menyerah pada Sekutu, para buruh yang bekerja Tobu Djawa Denki Djigjo Sia, wilayah pengelolaan listrik Jawa Timur, menduduki dan mengambil alih pengelolaan perusahaan. Pada masa ini, para pemuda dan buruh listrik melalui delegasi Buruh Listrik dan Gas berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan Perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia. Pemerintah kemudian mendirikan Djawatan Listrik dan Gas Bumi untuk mengelola kelistrikan di Indonesia. Namun, banyak dari pembangkit listrik yang rusak parah karena perang dan salah urus di masa pendudukan Jepang.

Sepanjang periode 2012-2013, permintaan atas batu bara Indonesia terus meningkat utamanya sebagai bahan bakar untuk PLTU dalam skala global yang sedang mengalami pertumbuhan besar. Permintaan paling besar utamanya berasal dari Cina dan India. Pada tahun 2017, Indonesia merupakan negara pengekspor batu bara terbesar kelima di dunia, sekitar 461 juta ton dengan Cina merupakan negara tujuan utama, yaitu sebesar 48,279 ton pada tahun 2017. Pada tahun 2015, dalam kalkulasi yang dibuat oleh PLN, konsumsi listrik diperkirakan akan meningkat dari 183,226 MW ke 244,346 MW pada tahun 2020, atau sekitar 61,12 MW. Dalam

klaim PLN, ini disebabkan oleh peningkatan konsumsi di sektor rumah tangga yang meningkat sebanyak 25 GW dalam waktu 6 tahun (2009-2015) dan diperkirakan akan kembali meningkat sebesar 20 GW dari tahun 2015-2019. Dari klaim PLN, konsumsi sektor rumah tangga atas listrik sebesar 40%, sedangkan untuk konsumsi untuk kepentingan industri hanya sebesar 30%. Tetapi, data ini dapat diragukan jika dilihat dari aspek selain konsumsi. Misalnya, memperlihatkan aspek lain, yaitu dari sisi pertumbuhan sektor listrik. Studi tersebut menunjukkan bahwa sepanjang 2012-2017, sektor rumah tangga hanya mengalami pertumbuhan sekitar 35%, sedangkan sektor umum mengalami pertumbuhan sekitar 43%, sektor industri mengalami pertumbuhan sekitar 45%, sementara sektor usaha mengalami pertumbuhan sekitar 65%.

Seperti disebut di awal, peningkatan produksi batu bara ini ditandai oleh peningkatan konsumsi domestik. Ini diantaranya dipicu oleh meningkat pesatnya pertumbuhan PLTU di Indonesia. Sementara itu, dalam Rencana Usaha Penyediaan Tenaga Listrik (RUPTL) PLN 2019-2028, terdapat kecenderungan penggunaan energi batu bara yang semakin meningkat karena adanya program penambahan kapasitas listrik 35,000 MW. Apalagi, program ambisius penambahan daya listrik ini masih didominasi oleh penggunaan batu bara sebagai bahan bakar. Perluasan pasar nasional dan konsumsi batu bara ini utamanya didorong oleh program ambisius 35, 000 MW dalam pemerintahan Jokowi. Program ini diperkirakan akan membutuhkan investasi sebesar Rp 1,1 triliun, dengan hanya 10,000 MW yang dibangun oleh PLN dan sebesar 25,000 MW lainnya akan disediakan oleh Pembangkit Swasta (IPP). Menurut data PLN, direncanakan akan terdapat 74 pembangkit listrik yang akan dibangun oleh Pembangkit Swasta dan 35 pembangkit

listrik yang didirikan oleh PLN. Sementara, 60% dari jumlah pembangkit listrik tersebut berupa PLTU. Hingga Agustus 2021, terdapat 449 PLTU di Indonesia dengan beragam status: 31 unit announced, 46 unit memasuki tahap pra-perijinan; 8 unit telah memperoleh ijin; 42 unit dalam konstruksi; 15 unit dalam masa penangguhan; 199 unit dalam fase operasi; dan 108 unit dibatalkan.

Dalam hal kebijakan kelistrikan, liberalisasi di era Reformasi memaksa Indonesia untuk menandatangani dana talangan fiskal beserta syarat perubahan struktural yang mengikutinya. Dalam Letter of Intent (LoI) antara IMF dengan Indonesia, tertanggal 31 Oktober 1997, dimulai proses pengalihan PLN “dari perusahaan umum menjadi korporasi” melalui penghapusan subsidi dan menaikkan harga listrik di Indonesia. Kondisi ini dilanjutkan dengan syarat untuk melakukan privatisasi PLN dan bersama ADB dan World Bank membuat undang-undang kelistrikan baru demi menciptakan pasar listrik yang kompetitif, restrukturisasi PLN, meningkatkan proporsi pembangkit swasta serta menaikkan tarif Listrik.

Ringkasnya, PLTU di Indonesia meningkat pesat sebagai resultan dari dinamika bisnis keruk batu bara, pertumbuhan permintaan domestik yang dipicu oleh kebijakan pembangunan ekonomi serta berbagai pembaruan hukum dan sistem yang mengarah pada liberalisasi dan privatisasi bisnis kelistrikan dan batu bara. Skema take-or-pay dan over estimasi kebutuhan listrik yang membuat PLN kolaps dan pemerintah mengalami kerugian besar di penghujung abad ke 20 berulang. Akan tetapi, pada periode dekade pertama abad ke 21 PLN tidak menaikkan tarif listrik akibat beban pembelian listrik, kini PLN menaikkan tarif dan menghapus sebagian subsidi semenjak 2010. Skema menjadi lebih banyak, dahulunya liberalisasi dibuka dengan adanya IPP yang memperbolehkan swasta untuk menjual

listrik dari pembangkit ke PLN, kini dengan skema pinjaman luar negeri dapat secara langsung berhubungan dengan PLN melalui skema B-to-B. Selain itu skema PPU (Private Power Utility) swasta dapat membangun pembangkit listrik mandiri untuk kawasan industri, suatu pangsa utama untuk menyerap listrik PLN. Proses yang didorong oleh Bank Dunia, ADB dan JICA semenjak empat dekade silam dan dipercepat pasca reformasi mengulang kembali apa yang terjadi pada kasus kritisnya PLN pra reformasi. Suatu kondisi dimana kelistrikan semakin tidak efisien, PLN merugi akibat harus membayar listrik yang tidak dipakai, dan rakyat secara tidak langsung menyubsidi oligarki batu bara dan PLTU.⁶

2. Pengertian Pembangkit Listrik Tenaga Uap

Pembangkit Listrik Tenaga Uap merupakan pembangkit listrik yang dimiliki oleh PT. PLN. PLTU adalah suatu pembangkit listrik dimana energi listrik dihasilkan oleh generator yang diputar oleh turbin uap yang memanfaatkan tekanan uap hasil dari penguapan air yang dipanaskan oleh bahan bakar didalam boiler. PLTU juga merupakan pembangkit Listrik yang perusahaannya tersebar di Indonesia, Perusahaan ini memiliki resiko dalam hal kecelakaan kerja, Proyek pembangkit dengan berbahan dasar batu bara tersebut memiliki banyak bidang pekerjaan dengan resiko yang cukup tinggi seperti : Pekerjaan di atas ketinggian, Pekerjaan kelistrikan, Pekerjaan pengelasan dan bertekanan. Hal tersebut memaksa setiap individu di lokasi kerja wajib melaksanakan peraturan K3, sehingga tingkat resiko kecelakaan kerja dapat ditekan.⁷

⁶ Dian Yanuardy et al., "Ekonomi Politik Energi Dan Industri Kelistrikan: Studi Kasus PLTU Cilacap Dan Cirebon" 2, no. 4 (2022): h. 5-24.

⁷ Balili and Yuamita, "Analisis Pengendalian Risiko Kecelakaan Kerja Bagian Mekanik Pada Proyek PLTU Ampana (2x3 MW) Menggunakan Metode Job Safety Analysis (JSA)."

Menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan menjadi hal penting untuk menciptakan lingkungan kerja aman dan menekan angka kecelakaan kerja. Dalam pelaksanaan semua itu untuk menggali data dan informasi diperlukan penelitian, dan yang berkaitan dengan hukum maka sudah dapat dipastikan diperlukan penelitian hukum.