

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan makhluk monodualis¹, artinya selain sebagai makhluk individu, manusia juga berperan sebagai makhluk sosial. Menurut Aristoteles, makhluk sosial merupakan *zoon politicon*, yang berarti manusia dikodratkan untuk hidup bermasyarakat dan berinteraksi satu sama lain. Interaksi yang terjadi antara manusia meliputi banyak aspek salah satunya adalah untuk bertahan hidup. Bentuk interaksi yang terjadi dalam lingkup ini adalah *bekerja* (interaksi antara pemberi kerja dan pekerja). Interaksi berupa hubungan kerja tersebut menimbulkan konsekuensi hukum terkait dengan perlindungan pekerja.

Sebagaimana diamanatkan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 Amandemen I Pasal 28D ayat (2) bahwa;

“setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Hubungan antara pemberi kerja dan pekerja merupakan hubungan antara pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang

¹Manusia sebagai makhluk monodualis, menunjukkan bahwa manusia merupakan makhluk sosial yang bertahan untuk kelangsungan hidupnya dengan berinteraksi dengan manusia yang lain.

mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan².

Pemberi kerja dan pekerja (Tenaga Kerja) merupakan dua faktor penting terjadinya hubungan kerja. Hubungan kerja terjadi saat telah terdapat kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja terkait dengan hak dan kewajiban masing-masing. Pekerja sebagai pihak yang melaksanakan pekerjaan, berdasarkan ketentuan Undang-Undang dasar maupun Undang-Undang Ketenagakerjaan mempunyai hak memperoleh imbalan/ upah atas pekerjaan yang dilakukan serta perlakuan yang layak. Perlakuan yang layak dapat berupa pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja. Pemenuhan kebutuhan tersebut secara konkrit dapat diwujudkan dalam bentuk perlindungan terhadap keselamatan pekerja untuk meminimalkan resiko kerja yang mungkin muncul.

Indonesia sejak tahun 1970 telah mengatur mengenai upaya perlindungan bagi pekerja sebagaimana tertuang dalam Pasal 9 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja diantaranya :

1. Memberikan pemahaman mengenai kondisi dan bahaya yang dapat timbul dalam lingkup kerjanya
2. Memberikan pemahaman mengenai arti penting pengamanan dan alat-alat perlindungan yang dihaaruskan di lingkup kerjanya

²Lihat Pasal 1 poin 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

3. Alat-alat perlindungan diri yang wajib digunakan untuk keselamatan yang bersangkutan
4. Menerapkan standart operasional yang ditetapkan.

Upaya perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan bentuk upaya preventif untuk menekan potensi kecelakaan kerja.

Perkembangan masyarakat menimbulkan kompleksitas persoalan perlindungan pekerja menjadi lebih tinggi. Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi pekerja tidak sebatas pada keselamatan fisik namun mencakup aspek moral, kesusilaan, dan penghargaan terhadap harkat-martabat pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa perlindungan tersebut harus dituangkan dalam isi perjanjian kerja dan tidak bertentangan dengan amanat Undang-Undang.

Bahwa terdapat kewajiban bagi pemberi kerja untuk menerapkan system manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan system manajemen perusahaan³. Penerapan system manajemen keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal penting yang sering diabaikan oleh pemberi kerja sehingga rawan ancaman kecelakaan kerja. Beberapa tahun lalu dapat dibaca bahwa pembangunan sebuah Mall besar di Jakarta sudah menelan 19 korban jiwa, pada saat pembangunannya belum selesai⁴. Di Jakarta dari 26.000-an perusahaan yang ada, ternyata 20 persen di antaranya atau sekitar 5.200 masuk kategori sebagai perusahaan

¹Lihat Pasal 87 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

²<http://requestartikel.com/pengenalan-keselamatan-di-tempat-kerja-20101057.html>, 19 Maret 2015

berisiko tinggi terhadap kecelakaan kerja. Begitu pula angka kecelakaan kerja yang terjadi di Kabupaten Sleman, DI Yogyakarta, pada tahun 2009 mencapai 101 kasus dengan lima pekerja meninggal dunia. Jumlah ini meningkat dari tahun 2008 lalu yang mencapai 78 kasus kecelakaan kerja. Selain karena lingkungan kerja yang memang berbahaya, faktor kelalaian manusia juga menjadi penyebab tingginya kecelakaan kerja⁵. Dari data-data diatas menunjukkan bahwa seringkali penerapan K3 belum menjadi prioritas oleh perusahaan dan sampai saat ini masih ada pekerjaan/buruh dan perusahaan, bahkan tidak mengetahui aturan tersebut seringkali mereka melihat peralatan K3 adalah suatu yang mahal dan seakan-akan mengganggu proses bekerjanya seorang pekerja/buruh⁶.

Tingginya tingkat kecelakaan kerja masih didominasi oleh faktor kelalaian pemberi kerja maupun pekerja karena pemahaman yang kurang atau sikap abai terhadap prosedur keselamatan. Penerapan K3 merupakan upaya untuk menekan potensi kecelakaan kerja sehingga resiko kerja dapat diminimalkan. Bahwa perlindungan terhadap pekerja tidak hanya sekedar pada penerapan prosedur K3 dalam konteks prosedur teknis dalam melaksanakan pekerjaan, namun juga mencakup jaminan kesehatan pekerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 8 Undang-Undang nomor 1 Tahun 1970.

Melalui Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Pemerintah memberikan fasilitas unjtk menjamin

⁵<http://regional.kompas.com/read/2010/01/22/19290592/kecelakaan.kerja.di.Sleman.Tinggi.>, 19 Maret 2015

⁶ Adrian Sutedi, S.H., M.H., *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 170.

keselamatan dan kesehatan bagi pekerja. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) merupakan kelembagaan baru dari beberapa perusahaan persero yang selama ini ada, yaitu: PT. Jamsostek (Persero), PT. TASPEN (Persero), PT. ASABRI (Persero) dan PT. Askes (Persero), menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (selanjutnya dalam penulisan ini disebut BPJS), berstatus badan hukum publik. Selain itu badan penyelenggara Jaminan Sosial selanjutnya akan dilaksanakan melalui BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Berdasarkan program masing masing badan penyelenggara, Pemerintah memberikan jaminan bagi pekerja dalam hubungannya dengan pemberi kerja melalui program BPJS Ketenagakerjaan, diantaranya;

1. Jaminan Kecelakaan Kerja
2. Jaminan Hari Tua
3. Jaminan Pensiun
4. Jaminan Kematian

Bahwa Program BPJS Ketenagakerjaan tersebut diatas dapat diterapkan untuk memberikan jaminan bagi pekerja setelah melalui mekanisme pendaftaran dan pembayaran iuran sebagai syarat kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan. Pemberi kerja mempunyai peran penting dalam memberikan jaminan keselamatan melalui program tersebut diatas. BPJS ketenagakerjaan dinyatakan beropersi penuh mulai 5 juni 2015 diseluruh Indonesia termasuk di Yogyakarta. Keberadaan BPJS Ketenagakerjaan di Yogyakarta diharapkan mampu memberikan jaminan bagi pekerja yang ada di Yogyakarta. Berdasarkan data yang diperoleh dari dinas ketenagakerjaan Yogyakarta, tingkat kecelakaan kerja di Yogyakarta masih cukup tinggi baik pada sekttor formal maupun informal.

PT. MaduBaru PG Madukismo di D.I Yogyakarta merupakan perusahaan yang terletak di Desa Padokan, Kelurahan Tirtonirmolo, Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul Yogyakarta bergerak di bidang produksi gula, spiritus dan alkohol. Dalam proses produksinya telah menggunakan mesin-mesin modern sehingga telah mendapat banyak perhatian dari kalangan praktisi di bidang keselamatan dan kesehatan kerja, tidak lain karena banyaknya sumber bahaya yang dapat mengakibatkan kecelakaan atau penyakit akibat kerja. Bahaya terhadap kesehatan dan keselamatan kerja pada proses produksinya, banyak menggunakan bahan zat kimia dan bahan-bahan cair yang berbahaya seperti gas SO₂ pada proses produksi gula dan alkohol 95% serta adanya spiritus bakar dengan tingkat kadar 94%⁷. Lingkungan kerja yang tidak sehat seperti kebisingan, getaran, asap bekas pembakaran, paparan terhadap debu dan benda panas selama bekerja, serta bahan-bahan kimia tersebut mempunyai efek samping yang dapat menimbulkan penyakit akibat kerja seperti gangguan pernafasan, luka bakar, dan lain-lain. Dengan resiko kerja yang cukup besar, karyawan dituntut untuk ekstra hati-hati dalam bekerja. Mengingat kelelahan, tidak konsentrasi dalam bekerja akan menyebabkan kecelakaan kerja berupa cacat fisik.

Di Indonesia, jumlah kecelakaan kerja yang disebabkan oleh kesalahan manusia (*unsafe action*) sebesar 78%, yang disebabkan oleh kondisi berbahaya

⁷ Wahyumarliany, *Artikel Pabrik Gula Madukismo*, diakses dari: <https://wahyumarliany.wordpress.com/2012/05/11/artikel-pabrik-gula-madukismo-8/> , 04 mei 2015

(*unsafe condition*) dari peralatan sebesar 20% dan faktor lain sebesar 2%⁸. Hasil tersebut mengisyaratkan bahwa kesalahan manusia penyebab utama kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja mengakibatkan kerusakan, kekacauan organisasi, kelainan, cacat, kerusakan lingkungan dan menurunnya mutu dan hasil produksi bahkan kematian. Kecelakaan kerja merupakan resiko yang harus dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Potensi hilangnya penghasilan yang diakibatkan oleh resiko seperti kematian atau kecacatan maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja. Sementara kesehatan dan keselamatan kerja tersebut merupakan tanggung jawab pengusaha. Oleh karena itu, keselamatan dan kesehatan kerja para karyawannya perlu diperhatikan seperti pemberian alat pelindung diri saat bekerja, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, penyuluhan, dan lain-lain.

Melalui penulisan hokum yang berjudul “PELAKSANAAN PROGRAM KESELAMATAN KERJA SEBAGAI KOMPONEN BPJS KETENAGAKERJAAN DI PT. MADUBARU PG MADUKISMO YOGYAKARTA”, penulis akan memaparkan mengenai pelaksanaan prosedur K3 dan pemberian jaminan kesehatan bagi pekerja di PT. Madubaru PG. Madukismo Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: Bagaimana pelaksanaan program keselamatan kerja bagi pekerja di PT. Madubaru PG. Madukismo Yogyakarta ?

C. Tujuan Penelitian

⁸ [Eprints.undip.ac.id/26498/1/Skripsi_Full.pdf](https://eprints.undip.ac.id/26498/1/Skripsi_Full.pdf), 04 mei 2015

Penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan sesuatu yang ingin dicapai.

Adapun tujuan adalah :

1. Tujuan Obyektif
 - a. Mengetahui dan menganalisis pelaksanaan program keselamatan kerja di PT. Madubaru PG. Madukismo Yogyakarta.
2. Tujuan Subyektif
 - a. Memperoleh data sebagai bahan utama penyusunan penulisan hukum untuk memenuhi persyaratan wajib bagi setiap mahasiswa dalam mencapai gelar kesarjanaan di Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
 - b. Memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan di bidang ilmu hukum, khususnya Hukum Ekonomi dan Bisnis

D. Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian ini dapat dibagi dalam dua bagian, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penulisan dan penelitian ini dimaksudkan untuk menambah wawasan masyarakat umum serta memberikan kontribusi atau masukkan pemikiran bagi perkembangan bidang ilmu hukum, khususnya dalam hukum ekonomi dan bisnis yang menyangkut pelaksanaan program jaminan keselamatan kerja di Indonesia sehingga dapat tercipta keserasian dalam upaya peningkatan produksi dan produktivitas kerja secara optimal.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka pengembangan ilmu pendidikan terutama dikaitkan dengan hal-hal yang mempengaruhi kebijakan dalam suatu perusahaan secara khusus mengenai penerapan K3 dan pemberian Jaminan Keselamatan Kerja, serta untuk menerapkan ilmu hukum khususnya mengenai hukum ketenagakerjaan yang diperoleh selama perkuliahan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian karya ilmiah asli dan bukan merupakan duplikasi dari hasil penelitian pihak lain. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian lain adalah lebih menekankan pada aspek pelaksanaan program jaminan keselamatan kerja sebagai komponen BPJS Ketenagakerjaan. Dari hasil penelusuran ditemukan tiga penelitian yang memiliki topik yang sama dengan penelitian ini yaitu, sebagai berikut:

1. Sigit Adi Prasetyo, 2012, Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Tinjauan Yuridis Implementasi Pasal 35 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Rumusan masalahnya adalah bagaimana klasifikasi pekerjaan utama dan pekerjaan penunjang perusahaan yang merupakan dasar pelaksanaan outsourcing dan bagaimana hubungan hukum antara karyawan outsourcing dengan perusahaan pengguna jasa outsourcing.

Hasil penelitiannya yaitu bertitik tolak dari uraian di atas, maka yang menjadi permasalahan penelitian ini adalah:

- a. Klasifikasi pekerjaan utama dan pekerjaan penunjang perusahaan yang merupakan dasar pelaksanaan outsourcing hanya kegiatan jasa penunjang

dalam perusahaan pemberi kerja tersebut. Kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Kegiatan tersebut, antara lain, usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*), usaha tenaga pengaman (*security*/satuan pengamanan), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.

- b. Hubungan hukum antara karyawan outsourcing dengan perusahaan pengguna jasa outsourcing terjadi atas dasar perjanjian kerja yang dilakukan perusahaan pengguna jasa outsourcing dengan perusahaan penyedia jasa karyawan outsourcing, sehingga tidak ada hubungan perjanjian kerja antara karyawan outsourcing dengan perusahaan pengguna jasa. Oleh karena karyawan outsourcing tidak berhak menuntut hak-hak normatif sebagai karyawan karena hak itu menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa karyawan outsourcing.
2. Fransisca Wiwit Pujiastuti, 2009, Fakultas Hukum Atma Jaya Yogyakarta, Kecelakaan Kerja Akibat Tidak Adanya Alat Keamanan Kerja Di Usaha Dagang Tiga-Tiga Yogyakarta, Rumusan masalahnya adalah Mengapa di Usaha Dagang Tiga-Tiga Yogyakarta tidak memasang alat-alat keamanan kerja yang dibutuhkan dan Mengapa dalam praktek alat keamanan kerja sering diabaikan oleh pekerja.

Hasil penelitiannya yaitu berdasarkan analisis terhadap hasil penelitian mengenai sebab pekerja tidak memakai alat keamanan kerja yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja di Usaha Dagang Tiga-Tiga Yogyakarta, maka dapat disimpulkan bahwa :

- a. Usaha Dagang Tiga-Tiga Yogyakarta tidak memasang alat keamanan kerja yang disebabkan karena kurang mengetahui besarnya resiko yang menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja yang diakibatkan tidak menggunakan alat keamanan kerja.
- b. Dalam praktek alat keamanan kerja sering diabaikan oleh pekerja karena :
 - 1) Kurangnya pemahaman mengenai arti pentingnya penggunaan alat keamanan kerja serta kurangnya kesadaran pekerja untuk memakai alat keamanan kerja yang disediakan oleh Usaha Dagang Tiga-Tiga Yogyakarta yang dapat membahayakan dirinya sendiri.
 - 2) Tidak ada sanksi yang tegas terhadap pekerja yang tidak memakai alat keamanan kerja yang telah disediakan oleh pengusaha. Sehingga dengan tidak adanya sanksi tegas tersebut menyebabkan pekerja merasa bebas untuk tidak memakai alat keamanan kerja. Usaha Dagang Tiga-Tiga Yogyakarta hanya memberikan teguran saja kepada pekerja yang tidak memakai alat keamanan kerja. Dan teguran tersebut sangat tidak efektif karena hanya dengan

memberikan teguran tidak dapat mendisiplinkan dan menyadarkan para kerja untuk memakai alat keamanan kerja.

3. Ester Ari Niken Subekti, 2010, Fakultas Hukum Atma Jaya Yogyakarta, pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja melalui jamsostek pada PT. ARJUNA UTAMA SAWIT KALIMANTAN TENGAH, Rumusan masalahnya adalah mengapa PT. Arjuna Utama Sawit tidak mengikutsertakan semua tenaga kerjanya pada program JAMSOSTEK dan bagaimanakah bentuk pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang bekerja di PT. Arjuna Utama Sawit.

Hasil penelitiannya yaitu berdasarkan analisa data dan hasil penelitian tentang pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja melalui Jaminan Sosial tenaga kerja di PT. Arjuna Sawit Kalimantan, maka dapat diambil suatu kesimpulan yaitu:

- a. PT. Arjuna Utama Sawit tidak mengikutsertakan pekerjanya pada program jaminan sosial tenaga kerja karena:
 - 1) Perusahaan merasa bahwa perlindungan yang diberikan pekerjanya sudah cukup meskipun tidak diikutsertakan ke dalam jaminan sosial tenaga kerja.
 - 2) Perusahaan mempunyai kebijakan sendiri mengenai aturan bagi pekerja tidak tetap dengan cara melihat kinerja pekerjanya itu sudah sesuai dengan yang diharapkan oleh PT. Arjuna Utama Sawit tersebut atau belum.

- 3) Pekerja merasa bahwa penghasilan yang mereka peroleh selama bekerja di perusahaan sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari.
 - 4) Bahwa Dinas tenaga kerja terlebih dahulu akan memberikan arahan dan pembinaan bagi perusahaan yang tidak mengikutsertakan tenaga kerjanya ke dalam jaminan sosial tenaga kerja.
 - 5) Bahwa PT. Arjuna Utama Sawit belum memberikan jaminan sosial tenaga kerja kepada tenaga kerjanya dan tidak sesuai dengan Undang-undang No.3 Tahun 1992.
- b. Bentuk pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja yang bekerja di PT. Arjuna Utama Sawit :

Bentuk perlindungan bagi tenaga kerja tetap secara garis besar sama dengan pekerja tidak tetap, namun yang tetap dimasukkan dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Pemberian santunan bagi pekerja tidak tetap yang mengalami kecelakaan kerja sebesar 80% dari total biaya pengobatan.

F. Batasan Konsep

1. Pelaksanaan

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dimaksud dengan Pelaksanaan merupakan kegiatan yang dilaksanakan oleh suatu badan atau wadah

secara berencana, teratur dan terarah guna mencapai tujuan yang diharapkan (proses, cara, perbuatan melaksanakan)⁹.

2. Program

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dimaksud dengan Program berasal dari suku kata prog-ram, yang bermakna rancangan mengenai asas serta usaha yang akan dijalankan.¹⁰

3. Keselamatan Kerja

Menurut Pasal 2 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang ruang lingkup keselamatan kerja yaitu keselamatan kerja dalam segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia yang dapat membahayakan keselamatan dan kesehatan yang bekerja atau yang berada di ruangan atau lapangan sehingga keselamatan kerja dapat diartikan sebagai keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Dengan kata lain, keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja.

4. BPJS Ketenagakerjaan

BPJS menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial yang bertanggungjawab kepada Presiden dan berfungsi menyelenggarakan

⁹ Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Pengertian Pelaksanaan*, Jakarta, Balai pustaka.

¹⁰ Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Pengertian Program*, Jakarta, Balai pustaka.

program jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kematian dan jaminan kecelakaan kerja bagi seluruh pekerja Indonesia termasuk orang asing yang bekerja paling singkat enam bulan di Indonesia.

G. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang dilakukan adalah penelitian hukum empiris, yaitu penelitian yang berfokus pada perilaku masyarakat hukum (*law in action*). Penelitian ini dilakukan secara langsung kepada responden sebagai data utamanya yang didukung dengan data sekunder (bahan hukum) yang terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

2. Sumber Data

Dalam penulisan hukum ini digunakan data primer, yaitu sumber data yang diperoleh melalui studi pustaka, meliputi:

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dengan cara mengumpulkan keterangan secara langsung kepada pihak-pihak yang terkait tentang obyek yang diteliti yang dipakai sebagai data utama.

b. Data Sekunder

Data sekunder berupa bahan hukum primer yang meliputi Perundang-undangan, putusan hakim, buku, hasil penelitian dan sebagainya.

Data sekunder dibagi menjadi dua yaitu :

1) Bahan Hukum Primer yaitu norma hukum positif berupa Perundang-Undangan yaitu :

a) Undang-Undang

- 1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2003, Bab VI Pasal 35 tentang hak perlindungan atas kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan pekerja.
- 2) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN).
- 3) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
- 4) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970, Bab I Pasal 1 angka (1) dan (2) tentang definisi tempat kerja, Bab II Pasal 2 ayat (1) dan (2) tentang ruang lingkup tempat kerja, Bab II Pasal 3 ayat (1) tentang syarat-syarat keselamatan kerja, Bab VIII Pasal 12 huruf (c) tentang hak dan kewajiban tenaga kerja dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja.

b) Perundang-Undangan

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 609 Tahun 2012 Tentang Pedoman Penyelesaian

Kasus Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja
(Kepmenakertrans 609/2012).

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder meliputi buku-buku, hasil penelitian, artikel-artikel dan internet, serta pendapat hukum para praktisi hukum yang berkaitan dengan tujuan penelitian serta Kamus Besar Bahasa Indonesia.

3) Bahan Hukum tersier

Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap hukum primer dan hukum sekunder. Dalam penelitian ini bahan hukum tersier yang digunakan adalah Kamus Besar Bahasa Indonesia.

3. Metode Pengumpulan Data

a. Data Primer

1) Kuisisioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden yang bersifat terbuka yaitu daftar pertanyaan yang memberikan kesempatan kepada responden untuk memberikan jawaban yang dimaksud.

2) Wawancara adalah suatu metode pengumpulan data primer yang dilakukan kepada narasumber tentang obyek yang diteliti berdasarkan pedoman wawancara yang telah disusun sebelumnya. Tujuan wawancara adalah untuk memperoleh data primer.

b. Data sekunder

Data sekunder dapat diperoleh dengan cara studi kepustakaan yaitu dengan mempelajari dan memahami peraturan-peraturan dan buku-buku yang terkait dengan permasalahan yang diteliti.

4. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian di PT.Madubaru PG Madukismo Yogyakarta yang beralamat di Jalan Padokan Tirtonirmolo Kasihan Bantul, Yogyakarta, Indonesia. Perusahaan ini bergerak di bidang produksi pembuatan gula, alkohol dan spiritus. Dalam menjalankan usahanya, perusahaan ini memiliki mesin-mesin modern yang dijalankan oleh banyak tenagakerja yang berisiko mengalami kecelakaan kerja sehingga memerlukan alat keamanan kerja.

5. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan obyek yang menjadi pengamatan dalam penelitian, yaitu pekerja yang bekerja di PT.Madubaru PG Madukismo yang beralamat di Jalan Padokan Tirtonirmolo Kasihan Bantul, Yogyakarta, Indonesia.

Sampel merupakan bagian dari populasi. Suatu penelitian pada umumnya dilakukan tidak terhadap populasi tetapi terhadap sampel. Hal ini mengingat keterbatasan waktu, tenaga dan biaya penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling yaitu merupakan teknik pengambilan sampel secara sengaja dimana telah ditulis sampel yang diambil karena pertimbangan tertentu yaitu pekerja yang pernah mengalami kecelakaan kerja.

6. Responden dan Narasumber

Responden adalah subyek yang memberikan jawaban langsung atas pertanyaan peneliti berdasarkan kuisioner atau wawancara yang berkaitan langsung dengan rumusan masalah hukum yang diteliti. Responden dalam penulisan hukum ini adalah bagian staf SDM (Sumber Daya Manusia) dan personalia PT.Madubaru PG Madukismo Yogyakarta yaitu ibu widiauwaty dan 20 pekerja yang bekerja di PT.Madubaru PG Madukismo Yogyakarta.

Narasumber adalah subyek yang berkapasitas sebagai ahli, profesional atau pejabat yang memberikan jawaban atas pertanyaan dalam penelitian berdasarkan pedoman wawancara yang berupa pendapat hukum terkait dengan rumusan masalah hukum yang diteliti. Narasumber dalam penulisan hukum ini adalah bagian Pengawasan Ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) Bantul, Yogyakarta.

7. Metode Analisis Data

Analisis penelitian hukum normatif ini terdiri dari analisis terhadap bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier yang berupa:

- a. Bahan Hukum Primer kemudian disistematiskan secara vertikal dengan menggunakan hukum subsumsi dan secara horizontal dilakukan dengan penalaran hukum non kontradiksi sehingga diperoleh asas hukum *lex specialis derogate legi generalis* (peraturan yang khusus diutamakan dari

peraturan yang sifatnya umum dalam mengatur hal yang sama) yang kemudian dilakukan interpretasi hukum dengan cara :

- 1) Secara gramatikal yaitu dengan mengartikan suatu temuan hukum atau suatu bagian kalimat menurut bahasa sehari-hari atau bahasa hukum.
- 2) Secara sistematis yaitu dengan titik tolak dari sistem aturan mengartikan suatu ketentuan hukum.

b. Bahan Hukum Sekunder

Berupa pendapat hukum yang diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, artikel, surat kabar, website, hasil penelitian, makalah seminar, hasil wawancara dengan narasumber dan pendapat hukum, selanjutnya dideskripsikan dan kemudian diperoleh pengertian yang menimbulkan adanya persamaan maupun perbedaan pendapat sehingga diperoleh suatu pandangan tentang perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai komponen BPJS Ketenagakerjaan terhadap pekerja di PT. Madubaru PG Madukismo Yogyakarta, Indonesia.

c. Bahan Hukum Tersier

Berupa Kamus Hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kamus Lengkap Bahasa Inggris yang digunakan untuk melengkapi analisis bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Setelah dilakukan analisis maka dapat dibandingkan bahan hukum yang terdapat dalam bahan hukum primer dan bahan hukum yang terdapat dalam bahan hukum sekunder. Dari analisis data, maka penelitian hukum ini ditarik menarik kesimpulan dengan

prosedur penalaran hukum deduktif dari proporsi umum yang kebenarannya telah diketahui dan berakhir pada suatu kesimpulan yang sifatnya khusus. Dalam hal ini, proporsi umum yaitu tentang perundang-undangan yang mengatur tentang judul.

H. Sistematika Penulisan Hukum

Adapun sistematika penulisan hukum ini terdiri dari 3 (tiga) bab yang berkesinambungan antara bab satu dengan bab berikutnya.

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, keaslian penelitian, tinjauan pustaka, batasan konsep, metode penelitian dan sistematika penulisan hukum.

BAB II : PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang berbagai teori dan hasil penelitian yang meliputi bagian pertama tentang Tinjauan Umum terhadap Perjanjian Kerja. Bagian kedua membahas Tinjauan Umum tentang Pelaksanaan Keselamatan Kerja dan Kecelakaan Kerja. Bagian ketiga membahas tentang Tinjauan Umum tentang BPJS Ketenagakerjaan mengenai Keselamatan Kerja. Bagian keempat membahas tentang Pelaksanaan Program Keselamatan Kerja bagi pekerja sebagai Komponen BPJS Ketenagakerjaan di PT. Madubaru PG Madukismo Yogyakarta.

BAB III : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan terhadap hasil analisis yang diperoleh. Kesimpulan berdasarkan sudut pandang akademis, artinya semua data yang diperoleh dari penelitian lapangan akan dibandingkan dengan teori yang berlaku, khususnya yang berkaitan dengan perlindungan hukum atas keselamatan kerja. Di samping itu memberikan saran kepada para pihak yang berkepentingan.