

**PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM KESELAMATAN DAN KESEHATAN  
KERJA TERHADAP TENAGA KERJA PT. KARUNIA MUAMALAH ENERGI  
KABUPATEN TEBO PROVINSI JAMBI**

**EXECUTIVE SUMMARY**



**OLEH :**  
**HERLANGGA OKTOFVHAN PRATAMA**  
**1810012111009**

**BAGIAN HUKUM PERDATA**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS BUNG HATTA  
PADANG  
2022**

**No. Reg : 414/Pdt/02/11-2022**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS BUNG HATTA**

**PERSETUJUAN EXECUTIVE SUMMARY**  
**No.Reg : 414/Pdt/02/II-2022**

Nama : **Herlangga Oktofvhan Pratama**  
Nomor : **1810012111009**  
Program Kekhususan : **Hukum Perdata**  
Judul Skripsi : **Pelaksanaan Perlindungan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Tenaga Kerja PT. Karunia Muamalah Energi Kabupaten Tebo Provinsi Jambi.**

Telah **dikonsultasikan** dan **disetujui** oleh **Pembimbing** untuk di *upload* ke *website*.

**Dr. Yofiza Media, S.H., M.H.** (Pembimbing)



Mengetahui:

**Dekan Fakultas Hukum  
Universitas Bung Hatta**

**Ketua Bagian  
Hukum Perdata**



**(Dr. Yuning Pratimaratri, S.H., M.Hum.)**



**(Dr. Yofiza Media, S.H., M.H.)**

# PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM KESELAMATAN DAN KESEHATAN TERHADAP TENAGA KERJA PT.KARUNIA MUAMALAH ENERGI KABUPATEN TEBO PROVINSI JAMBI

Herlangga Oktofvhan Pratama<sup>1</sup>, Yofiza Media<sup>1</sup>  
Hukum Perdata , Fakultas Hukum, Universitas Bung Hatta  
Email: angga794136@gmail.com

---

## ABSTRAK

*PT. Karunia Muamalah Energi is one of the private companies engaged in mining services that has a very high risk of accidents and occupational diseases. Problem formulation: (1) How is the implementation of K3 legal protection by PT. KME. (2) What are the constraints in the implementation of K3 legal protection. (3) Is the effort against the legal protection of K3 PT. KME. Research methods used sociological juridically. Data collection techniques use interview methods and document studies. Research Results: Implementation of K3 legal protection by PT.Karunia Muamalah Energi to its workforce has referred to the laws and regulations and the discovery of obstacles that there are still some workers who do not use APD and efforts to deal with the obstacles found, namely by increasing supervision and coaching of labor.*

**Keywords: Safety, Health, Protection, Law**

---

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Berkembang dan majunya suatu perusahaan diperlukan adanya tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan aset yang penting, untuk itu perlu dilakukan usaha-usaha perlindungan kepada tenaga kerja untuk kesejahteraan, kesehatan dan keselamatan di suatu perusahaan. Pada dasarnya perlindungan bagi tenaga kerja dimaksudkan untuk menjaga agar tenaga kerja menjadi lebih dimanusiakan,

Tenaga kerja bisa mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan berbagai tugas serta kewajiban sosial dan mengembangkan potensi dirinya, sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas hidupnya dalam menjalani kehidupan bermasyarakat. Menurut Pasal 51 ayat (1) Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan selanjutnya disingkat dengan Undang–Undang ketenagakerjaan “Dalam masyarakat umumnya sebelum melaksanakan suatu pekerjaan antara tenaga kerja dan pengusaha biasanya terlebih dahulu membuat perjanjian kerja baik perjanjian kerja berbentuk lisan maupun berbentuk tertulis, Mengenai Perjanjian kerja dalam KUHPperdata dibagi menjadi tiga bagian yang meliputi:

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

Perjanjian dalam Pasal 1601a KUHPperdata menegaskan bahwa perjanjian yang dibuat dimana seseorang mengikatkan dirinya dalam melakukan sebuah pekerjaan kepada pihak lainnya dengan menerima imbalan berupa upah sebagaimana diatur dalam syarat-syarat yang telah diperjanjikan bersama.

Dalam hubungan kerja yang ditinjau dari faktor tenaga kerja dalam suatu proses pekerjaan haruslah diperhatikan, maka hal ini diperlukan adanya pembinaan dan arahan adanya perlindungan bagi setiap tenaga kerja untuk menciptakan kesejahteraan yang layak bagi tenaga kerja agar terhindar dari penyakit dan kecelakaan yang timbul akibat pekerjaan Perlindungan tenaga kerja yang diatur dalam Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya mengalami perubahan menjadi Undang–Undang Nomor 11 Tahun 2020 selanjutnya disingkat dengan Undang-Undang cipta kerja mencakup mengenai perlindungan tenaga kerja seperti adanya upah, kesejahteraan termasuk keselamatan dan kesehatan kerja.

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

Kegiatan usaha yang dilakukan PT.Karunia Muamalah Energi memiliki potensi tinggi terhadap gangguan kesehatan dan kecelakaan kerja, masih adanya beberapa pelanggaran yang dilakukan oleh tenaga kerja yaitu tidak mematuhi aturan dan syarat kerja yang telah disepakati dengan pihak perusahaan salah satunya tidak menggunakan alat pelindung diri (APD) saat bekerja. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka penulis ingin mengkaji dan membahasnya lebih dalam dalam.

## **B. Rumusan Masalah**

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

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja tenaga kerja di PT Karunia Muamalah Energi di Kabupaten Tebo Provinsi Jambi?
2. Untuk mengetahui Hambatan PT Karunia Muamalah Energi Kabupaten Tebo Provinsi Jambi yang memberikan perlindungan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja tenaga kerjanya?
3. Untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan oleh PT.karunia muamalah energi untuk mengatasi kendala yang ditemukan dalam pelaksanaan perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan kerja

## **II. METODE PENELITIAN**

### **1. Jenis Penelitian**

Dalam penulisan ini, penulis menggunakan jenis penelitian yuridis (*Socio Legal Research*), yaitu diperoleh didasarkan pada penelitian lapangan.

### **2. Sumber Data**

#### **a.Data primer**

Data primer dalam penelitian ini merupakan informasi yang berhubungan dengan perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan kerja di PT.Karunia Muamalah Energi, Responden dalam penelitian ini adalah tenaga kerja PT. karunia Muamalah Energi dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja dan beberapa tenaga kerja yang berada di lapangan.

#### **b. Data sekunder**

Data yang diperoleh dari studi kepustakaan yang mencakup dokumen resmi hasil penelitian untuk mendapatkan bahan-bahan hukum.

#### **c.Teknik pengumpulan data**

##### **a) Wawancara**

Peneliti melaksanakan wawancara langsung dengan tenaga kerja serta pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan permasalahan yang ingin diteliti.

##### **b) Studi dokumen**

Penelitian didasari dengan pengumpulan data peraturan perundang-undangan serta bahan-bahan bacaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

#### **d. Analisis data**

Analisa data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif, analisis ini tidak menggunakan perhitungan angka melainkan memberikan gambaran-gambaran (Deskripsi).

## **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Pelaksanaan Perlindungan Hukum keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Tenaga Kerja PT. Karunia Muamalah Energi Kabupaten Tebo Provinsi Jambi**

Hasil wawancara penulis dengan keselamatan dan kesehatan kerja PT. Karunia Muamalah Energi menyatakan bahwa Komitmen PT. Karunia Muamalah Energi terhadap keselamatan dan kesehatan

kerja terhadap tenaga kerjanya dapat dilihat langsung dengan adanya pembentukan departemen khusus dalam menangani keselamatan dan kesehatan kerja terhadap tenaga kerja yaitu seperti Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) dan *Health and safety Enviroment* (HSE).

Pembentukan departemen khusus ini didasarkan dengan undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja dan peraturan pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang penerapan Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3). Perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan tenaga kerja yang diterapkan PT. Karunia muamalah energi mengutamakan aspek SMK3 terhadap semua aktivitas yang dilakukan oleh tenaga kerja di lapangan, hal ini sesuai dengan Pasal 87 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintergrasi. Pihak manajemen K3 selalu menerapkan (SOP) yang telah dirancang untuk mengetahui faktor-faktor pengawasan, langkah-langkah serta adanya observasi lansung, identifikasi bahaya serta pengendalian resiko sebelum memulai suatu pekerjaan. Pengendalian resiko yang dilakukan oleh pihak perusahaan juga dapat dilihat dengan adanya pemeriksaan kesehatan kerja yang diberikan secara cuma-cuma secara berkala yang didasari dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Per.02/MEN/1980 Tentang pemeriksaan kesehatan tenaga kerja. Pemberian (APD) alat pelindung diri saat bekerja dan juga tak luput dari pengawasan pihak manajemen K3 yaitu adanya kegiatan (P2H) yang merupakan kegiatan pengecekan semua sarana dan fasilitas yang akan digunakan oleh para tenaga kerja, adanya kebijakan ini telah didasari dengan perundang-undangan. Pihak perusahaan menyelenggarakan jaminan sosial dengan mendaftarkan setiap tenaga kerja ke (BPJS) Badan Penyelenggara Jaminan sosial, Hal ini merupakan upaya untuk meningkatkan jaminan perlindungan yang telah disepakati dalam hubungan kerja. Selain Pelaksanaan

perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan kerja terhadap semua para tenaga kerja PT. Karunia Muamalah Energi juga menerapkan kewajiban yang diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yaitu seperti:

- a. Memberikan Istirahat cuti yang sebagaimana didasari dalam Pasal 1602v KUHPperdata.
- b. Melakukan Pengurusan pengobatan dan perawatan yang diatur dalam Pasal 1602x KUHPperdata dan Kewajiban perusahaan untuk membayarkan upah kerja yang layak didasari dengan Pasal 1602 KUHPperdata
- c. Kewajiban untuk memberikan *Paklaring/* surat keterangan kerja kepada setiap tenaga kerja yang didasari dengan Pasal 1602z ayat (1 dan 2).

#### **B. Kendala Pelaksanaan Perlindungan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT. Karunia Muamalah Energi Kabupaten Tebo Provinsi Jambi.**

Suatu perikatan yang dituangkan dalam bentuk suatu kerjasama ketenagakerjaan dimana para pihak bersedia untuk mengikatkan diri karena adanya kebutuhan dalam pelaksanaan proyek industri, disini pengusaha mempunyai hak dan kewajiban dan begitu pula dengan tenaga kerja yang mempunyai hak dan kewajiban untuk dilaksanakan saat bekerja. Kendala utama yang harus diperhatikan oleh semua pihak manajemen keselamatan dan kesehatan kerja PT. Karunia Muamalah Energi yaitu masih rendahnya kesadaran dan keengganan serta ketidakpedulian dari tenaga kerja mengutamakan *safetywork* saat bekerja. Beberapa tenaga kerja untuk menggunakan (APD) alat pelindung diri saat bekerja walaupun sudah terdapat aturan-aturan mengenai keselamatan kerja. Berdasarkan wawancara dengan tenaga kerja dilapangan bahwa beberapa tenaga kerja tidak menggunakan alat pelindung diri dikarenakan penggunaan APD tersebut dirasa kurang nyaman untuk dipakai dalam kegiatan saat bekerja, salah satu contoh saat menggunakan masker debu di lapangan beberapa tenaga kerja tersebut menyatakan

penggunaan APD masker debu disaat bekerja dirasa kurang nyaman dan membuat komunikasi antara tenaga kerja terganggu dan kurang bebasnya saat melakukan pekerjaan begitupun pula penggunaan APD *Goggles* dan *ear plug* beberapa tenaga kerja menyatakan penggunaan APD tersebut dinilai mengganggu ruang gerak kepala.

### **C. Upaya Dalam Mengatasi Kendala Dalam Pelaksanaan Perlindungan Hukum Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Oleh Pt.Karunia Muamalah Energi Kabupaten Tebo Provinsi Jambi.**

PT. Karunia Muamalah Energi dalam menghadapi kendala-kendala dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap beberapa tenaga kerja dapat dilakukannya beberapa penyelesaian kendala tersebut dengan meningkatkan pengawasan yang dilakukan oleh para pihak departemen keselamatan dan kesehatan kerja, dan dengan memberikan Pelatihan Kerja kepada setiap tenaga kerja sebelum direkrut, memberikan Pedoman-Pedoman kerja yang aman melakukan Pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja.

Adanya pelanggaran ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja karena tidak menggunakan APD saat bekerja membuat perusahaan memberikan sanksi kedisiplinan kerja yaitu berupa teguran secara lisan maupun tertulis setelah teguran dirasa kurang efektif maka pihak perusahaan akan memberikan surat peringatan pertama, surat peringatan kedua dan surat peringatan ketiga surat peringatan ini masing-masing berlaku paling lama 6 (enam) bulan.

## **IV. KESIMPULAN DAN SARAN**

Pelaksanaan perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan oleh PT. Karunia Muamalah Energi kerja terhadap tenaga kerjanya telah didasarkan dengan perundang-undangan seperti adanya pembentukan departemen khusus dalam menangani keselamatan dan kesehatan kerja serta adanya pengecekan kesehatan secara berkala, pemberian alat pelindung diri (APD), pengecekan harian (P2H) terhadap sarana dan fasilitas yang akan digunakan para tenaga kerja. Tidak hanya dalam segi keselamatan dan

kesehatan kerja pihak perusahaan juga memberikan kewajiban yang diatur dalam undang-undang seperti memberikan upah yang layak dan memberikan jaminan sosial kepada setiap tenaga kerja.

Kendala yang ditemukan yaitu “ketidakpedulian” dari tenaga kerja dalam mengutamakan keselamatan di saat melakukan pekerjaan. Kurangnya kesadaran beberapa para tenaga kerja menggunakan APD yang wajib digunakan saat bekerja mengakibatkan resiko terhadap ancaman kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja cukup tinggi. Memberikan teguran yang bersifat lisan maupun tertulis dan apabila kemudian para tenaga kerja masih mengulangi pelanggaran yang telah diterapkan maka pihak perusahaan akan memberikan surat peringatan pertama, surat peringatan kedua dan surat peringatan ketiga dalam jangka waktu berlaku masing-masing 6 (enam) bulan).

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Ucapan terima kasih kepada seluruh pihak yang turut membantu penulis dalam melaksanakan penelitian ini sehingga penelitian ini dapat terlaksana.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku**

- M. A. Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Malang: Literasi Nusantara Abadi, 2020.  
M. K. Drs. Irzal, *Buku Dasar – Dasar Kesehatan & Keselamatan Kerja*. 2016.

### **Peraturan Perundang-Undangan**

- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.  
Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.  
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.  
Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.  
Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Per.02/MEN/1980 Tentang pemeriksaan kesehatan tenaga kerja.  
Peraturan pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang penerapan sistem manajemen K3.