



Journal of Sharia and Law

Journal of Sharia and Law

Vol. 3, No. 3 Juli 2024, h. 1175-1191

Editorial Office: Faculty of Syari'ah and Law Sultan Syarif Kasim

State Islamic University, Riau-Indonesia. Jl. H.R Soebrantas KM.

15 Pekanbaru, Riau. Website:

<https://jom.uin-suska.ac.id/index.php/jurnalfsh/login>

E-ISSN: 2964-7436

**Uli Widiriyani, Nur'aini Sahu, Roni Kurniawan: Perlindungan Hukum terhadap Hak Kesehatan dan Keselamatan Kerja di PT. Meganusa Intisawit, Kecamatan Batang Cenaku, Indragiri Hulu**

---

## **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA DI PT. MEGANUSA INTISAWIT, KECAMATAN BATANG CENAKU, INDRAGIRI HULU**

Uli Widiriyani<sup>1</sup>

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

E-mail: 12020726285@students.uin-suska.ac.id

Nur'aini Sahu<sup>2</sup>

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

E-mail: nurainisahu1959@gmail.com

Roni Kurniawan<sup>3</sup>

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

E-mail: ronikurniawan@uin-suska.ac.id

Corresponding author: nurainisahu1959@gmail.com

### **ABSTRAK**

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2002 tentang Ketenagakerjaan, PT. Meganusa Intisawit telah membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara pihak pengusaha dan pekerja yang berisi syarat kerja, hak, serta kewajiban seperti mengenai keselamatan dan Kesehatan kerja. Perjanjian kerja Bersama diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 166. Perlindungan keselamatan dan Kesehatan kerja pada perusahaan wajib diterapkan dengan baik dan dalam suatu perusahaan tentu saja pekerja membutuhkan perhatian atas Kesehatan dan keselamatan kerja untuk melindungi para pekerja. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum dan faktor penghambat dalam memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja terhadap Kesehatan dan keselamatan kerja di PT. Meganusa Intisawit. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum sosiologis yang juga dikenal sebagai penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris merupakan salah satu jenis penelitian hukum yang menganalisis dan mengkaji bekerjanya hukum dalam masyarakat. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif yaitu tata cara penelitian yang menggunakan data deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perlindungan hukum bagi tenaga kerja terhadap hak kesehatan dan keselamatan kerja di PT. Meganusa Intisawit Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu, saat ini belum bisa dikatakan berjalan baik karena belum sepenuhnya memenuhi kewajibannya untuk memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan

kerja berupa BPJS Ketenagakerjaan dan aspek pemenuhan standar keselamatan kerja berupa alat pelindung diri (APD) yang disediakan oleh pihak perusahaan belum tercukupi, maka dapat dikatakan perlindungan hukum yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja belum berjalan baik.

**Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja**

#### *ABSTRACT*

*In Law Number 13 of 2002 concerning Employment, PT. Meganusa Intisawit has made a Collective Labor Agreement (PKB) between employers and workers which contains work conditions, rights and obligations such as regarding occupational safety and health. Collective labor agreements are regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower in article 166. Work safety and health protection in companies must be implemented properly and in a company of course workers need attention to work health and safety to protect workers. The aim of this research is to find out how legal protection and inhibiting factors are in providing legal protection for workers regarding occupational health and safety at PT. Meganusa Intisawit. This research uses sociological legal research methods which are also known as empirical legal research. Empirical legal research is a type of legal research that analyzes and studies the operation of law in society. The research approach used is a qualitative approach, namely research procedures that use descriptive data. The research results show that legal protection for workers regarding occupational health and safety rights at PT. Meganusa Intisawit, Batang Cenaku District, Indragiri Hulu Regency, currently cannot be said to be running well because it has not yet fully fulfilled its obligations to provide occupational health and safety guarantees in the form of BPJS Employment and aspects of fulfilling occupational safety standards in the form of personal protective equipment (PPE) provided by the company have not yet been implemented. is sufficient, it can be said that legal protection relating to occupational health and safety is not working well.*

**Keywords: Legal Protection, Labor, Occupational Health and Safety**

#### **PENDAHULUAN**

Kesehatan dan keselamatan kerja perlu mendapatkan perhatian yang sangat cukup dari manajemen perusahaan. Sistem manajemen Kesehatan dan keselamatan (sistem manajemen K3) adalah bagian dari sistem manajemen keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan Kesehatan dan keselamatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif. Tujuan dan sasaran system manajemen k3 adalah menciptakan suatu sistem Kesehatan dan keselamatan kerja di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegritas dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.<sup>1</sup>

Keselamatan dan Kesehatan kerja mengandung nilai perlindungan kerja dari kecelakaan atau penyakit akibat kerja. Tenaga kerja merupakan aset organisasi yang

---

<sup>1</sup> Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Depok: Raja Grafindo Persada, 2019), h.134.

sangat berharga dan merupakan unsur yang penting dalam proses produksi disamping unsur lainnya seperti material, mesin, dan lingkungan kerja. Penerapan perlindungan keselamatan dan Kesehatan dari segi fisik ini sebagaimana dijelaskan pada Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Kerja bahwa Sistem dari manajemen keselamatan kerja serta Kesehatan kerja selanjutnya disingkat SMK3 adalah bagian yang berada pada manajemen perusahaan dan secara keseluruhan dalam melakukan pengendalian resiko yang mana berhubungan dengan proses kegiatan kerja sama sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman, produktif serta efektif.<sup>2</sup>

Pasal 86 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan Kesehatan kerja, perlindungan moral serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Untuk itu agar produktivitas kerja tetap terjaga serta Kesehatan dan keselamatan buruh terjamin, maka dilakukan perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>3</sup>

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja mempunyai tujuan untuk menghapus sistem perbudakan dan menjaga agar para tenaga kerja lebih dimanusiakan. Sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan hidup tenaga kerja dan hidup layak sebagai manusia. Untuk menjalankan proses dari perlindungan terhadap tenaga kerja itu memerlukan beberapa perencanaan dan pelaksanaan secara komprehensif, terpadu dan berkeseimbangan. Selain itu, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja diartikan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja. Menjamin kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun.

Pemerintah Kabupaten Indragiri Hulu dimana merupakan daerah yang didalamnya terdapat banyak perusahaan sehingga perlindungan yang harus dilakukan pada para pekerja/buruhnya benar-benar harus diperhatikan, hal ini dilakukan untuk mencegah berbagai hal yang tidak diinginkan.

Perjanjian kerja merupakan awal dari lahirnya hubungan industrial antara pemilik modal dengan pekerja/buruh. Kesepakatan yang timbul mengakibatkan terciptanya suatu perjanjian kerja. Perjanjian kerja ialah perjanjian yang muncul sebagai akibat dari adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan karyawan yang memuat ikatan kerja yang mengikat bagi pihak yang terlibat membuat perjanjian. Keterikatan para pihak dalam sebuah perjanjian kerja, mengakibatkan timbul kewajiban antara masing-masing pihak untuk melaksanakan perjanjian yang dibuat,

---

<sup>2</sup> Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Kerja.

<sup>3</sup> Pasal 86 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

karena perjanjian tersebut sudah berlaku sebagai Undang-Undang bagi para pihak yang membuatnya.<sup>4</sup>

PT. Meganusa Intisawit merupakan perusahaan yang memperkerjakan puluhan tenaga kerja dan Perusahaan wajib memberikan perlindungan atas Kesehatan dan keselamatan kerja pekerjanya sehingga timbal baliknya pekerja mendapat hak atas Kesehatan dan keselamatan kerja dari perusahaan. Tujuan dari Kesehatan dan keselamatan kerja tersebut ialah untuk melindungi tenaga kerja, pengusaha dan orang lain. Namun pelaksanaan di lapangan sering kali diketahui masih ada beberapa pekerja yang tidak menggunakan alat pelindung diri (APD) berupa masker, kacamata, sarung tangan, apron, helm dan sepatu. Apabila pekerja tidak menggunakan alat pelindung diri saat sedang melakukan pekerjaannya maka dapat memungkinkan terjadinya kecelakaan dan penyakit kerja pada pekerja itu sendiri dan PT. Meganusa Intisawit juga belum sepenuhnya berupaya menunjukkan konsistensinya dalam memberikan perlindungan tenaga kerja dalam keselamatan dan Kesehatan kerja. Sehingga PT. Meganusa Intisawit belum mampu menjadi perusahaan tanpa mengalami kecelakaan kerja. Kecelakaan yang sering terjadi adalah terpaparnya penyakit akibat kerja yang sering ditimbulkan oleh penggunaan bahan-bahan kimia.

Beberapa kasus yang terjadi pada PT. Meganusa Intisawit diduga kurang dalam hal perlindungan keselamatan dan Kesehatan bagi para pekerjanya, sehingga masih saja terjadi kecelakaan selama proses kerja yang bahkan tidak hanya menimbulkan korban luka melainkan korban jiwa. Ini menjadi salah satu tugas bagi pemerintah dan juga perusahaan yang ada di dalamnya untuk dapat lebih memperhatikan lebih lanjut tentang keselamatan pekerja/buruh. Maka, saya tertarik membahas lebih dalam penelitian ini dengan tujuan melihat upaya perlindungan hukum bagi tenaga kerja terhadap kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan oleh PT. Meganusa Intisawit Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu. Selain itu juga melihat faktor penghambat dalam memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja terhadap Kesehatan dan keselamatan kerja di PT. Meganusa Intisawit Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian merupakan sesuatu pencarian terhadap masalah-masalah yang akan dipecahkan.<sup>5</sup> Jenis penelitian ini tergolong kepada penelitian hukum sosiologis. Sedangkan sifat penelitian adalah bersifat deskriptif. Menurut Zainuddin Ali yang dimaksud dari deskriptif adalah penelitian yang mengungkapkan peraturan perundang-

---

<sup>4</sup> Ahmad Jaya Kusuma and Edith Ratna M S, “*Kedudukan Hukum Pekerja PKWT Yang Tidak Sesuai Dengan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan*”, (2015), h.193.

<sup>5</sup> Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1998), h.13.

undangan yang berkaitan dengan teori-teori hukum yang menjadi objek penelitian.<sup>6</sup> Dalam hal ini tentunya penulis memberikan gambaran tentang bentuk dan pelaksanaan Perlindungan hukum bagi tenaga kerja terhadap hak Kesehatan dan keselamatan kerja pada PT. Meganusa Intisawit.

Pendekatan penelitian yang digunakan merupakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah tata cara penelitian yang menggunakan data deskriptif. Dalam penelitian ini menghasilkan data yang dikatakan oleh responden secara tertulis, lisan, maupun dengan kebiasaan atau perilaku nyata. Dalam pendekatan ini tidak menggunakan angka ataupun alat pengukur.

Penelitian kualitatif ini bertujuan untuk memahami fenomena sosial dan memperbanyak pemahaman secara mendalam terhadap objek penelitian. Dalam penelitian yang akan dilakukan, peneliti akan terjun langsung untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan, sehingga data yang disajikan tersebut bersifat natural sebagaimana yang telah terjadi. Pada pendekatan kualitatif data-data yang dibutuhkan dan digunakan berupa informasi yang tidak perlu dikuantifikasi.

Penelitian diperoleh dari observasi dan wawancara. Data yang diperoleh dari hasil wawancara diolah dan disajikan dengan cara menguraikan dalam bentuk rangkaian-rangkaian kalimat yang jelas, singkat, dan rinci. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis data secara deskriptif kualitatif yaitu analisis dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan. Didalam penelitian ini langkah pertama yang penulis lakukan adalah mengumpulkan data. Data tersebut kemudian diolah dan seterusnya disajikan, selanjutnya penulis membahas untuk membandingkan dengan buku-buku, pendapat para ahli, serta perundang-undangan tentang hal yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang Diberikan Oleh PT. Meganusa Intisawit Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu**

Perlindungan terhadap tenaga kerja merupakan wujud pengakuan dari hak-hak pekerja sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan pertimbangan keterbatasan kemampuan fisiknya. Macam-macam prinsip terhadap perlindungan tenaga kerja agar terjaminnya hak-hak untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

- 1) Salah satu pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 Huruf C).

---

<sup>6</sup> Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h. 105.

- 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 mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat 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 memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1).
- 9) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat 1).
- 10) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 104 ayat 1).

Prinsip pada perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang paling utama dan terpenting adalah keselamatan dan Kesehatan kerja. Tanpa adanya seorang pekerja/buruh tidak akan bisa memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Keselamatan bagi para pekerja dalam menjalankan pekerjaannya harus mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan agar terjaminnya keamanan dan keselamatan para pekerja.

Keselamatan kerja adalah upaya untuk melindungi Kesehatan dan keselamatan para pekerja di tempat. Ini melibatkan identifikasi, evaluasi dan pengendalian risiko yang mungkin timbul selama proses kerja. Keselamatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil budaya dan karyanya.<sup>7</sup>

Menurut Daddo Arif H. Damanik bahwa Manajemen perlindungan di PT. Meganusa Intisawit sampai saat ini dapat dikatakan berjalan dengan baik, perusahaan berusaha untuk selalu menyediakan Alat Pelindung Diri (APD) sesuai dengan Pasal 14 ayat C Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja bahwa perusahaan wajib menyediakan APD secara cuma-cuma terhadap tenaga kerja dan

---

<sup>7</sup> Benny Rio Fernandes, *K3 dan Hukum Ketenagakerjaan: Pengantaran dan Konsep Dasar di Perguruan Tinggi*, (Yogyakarta: Deepublish, 2024), h. 23.

orang lain yang memasuki tempat kerja, apabila kewajiban tersebut tidak dipenuhi merupakan suatu pelanggaran Undang-Undang yaitu sesuai dengan Pasal 12 huruf b bahwa tenaga kerja diwajibkan untuk memakai APD yang telah disediakan. Perusahaan juga mengupayakan memberikan jaminan kesehatan berupa BPJS Ketenagakerjaan. Keselamatan dan kesehatan kerja memang sangat penting untuk diperhatikan disetiap perusahaan. Pengontrolan kepada pekerja selalu dilakukan maksimal 3 sampai 4 kali dalam sebulan. Hal ini dilakukan untuk mengawasi pekerja apakah telah bekerja sesuai dengan SOP yang diberikan oleh perusahaan.<sup>8</sup>

Menurut Imam Soepomo, dalam memberikan perlindungan hukum kepada pekerja meliputi berbagai bidang; (1) Pengerahan/penempatan tenaga kerja; (2) Hubungan kerja; (3) Kesehatan kerja; (4) Keamanan kerja dan; (5) Jaminan sosial buruh.<sup>9</sup>

Menurut Ahcmad Yusuf bahwa telah bekerja di PT ini sejak Tahun 2012, dimana sebenarnya perusahaan sudah berkomitmen untuk menjalankan standar keselamatan kerja. Jadi apabila terjadi kecelakaan kerja perusahaan telah memberikan jaminan berupa BPJS Ketenagakerjaan. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, BPJS Ketenagakerjaan dibagi menjadi 5 program yaitu:

- a) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)  
Jaminan kecelakaan kerja diselenggarakan dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai apabila seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja.
- b) Jaminan Hari Tua (JHT)  
Jaminan hari tua diselenggarakan dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pension, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.
- c) Jaminan Pensiun (JP)  
Jaminan pensiun diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat peserta kehilangan atau berkurang penghasilannya karena memasuki usia pensiun atau mengalami cacat total tetap.
- d) Jaminan Kematian (JKM)  
Jaminan kematian diselenggarakan dengan tujuan untuk memberikan santunan kematian yang dibayarkan kepada ahli waris peserta yang meninggal dunia.
- e) Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)

---

<sup>8</sup> Daddo Arif H. Damanik, Manajer PT. Meganusa Intisawit, *Wawancara Pribadi*, PT. Meganusa Intisawit, tgl 15 Mei 2024.

<sup>9</sup> Muhammad Wildan, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu", *Jurnal Hukum Khaira Ummah*, Vol 12 No 4 (2017), h. 66.

Jaminan kehilangan pekerjaan diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja/buruh kehilangan pekerjaan.

Perusahaan juga memberikan APD sesuai dengan divisinya masing-masing.<sup>10</sup> Upaya Kesehatan dan keselamatan kerja yang ditujukan untuk memberikan jaminan keselamatan dan peningkatan kesehatan pekerja melalui pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengelolaan bahaya di tempat kerja, promosi dan rehabilitasi Kesehatan sedang dilakukan. Pernyataan Achmad Yusuf tersebut sejalan dengan jawaban dari Emmanuel Edwin P bahwa perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja pada PT ini telah mengikuti SOP yang berlaku sehingga pekerja dapat menerima haknya untuk mendapatkan perlengkapan APD yang lengkap sesuai dengan SNI dan menerima jaminan kesehatan berupa BPJS Ketenagakerjaan.<sup>11</sup>

Salah satu skema jaminan sosial bagi karyawan juga berlaku jika terjadi kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Pasal 6 mengatur bahwa BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program-program yaitu; Jaminan Kecelakaan Kerja; Jaminan Hari Tua; Jaminan Pensiun dan ;Jaminan Kematian.

Sistem keselamatan dan Kesehatan kerja merupakan bagian dari sistem manajemen dari perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja untuk terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.<sup>12</sup>

Menurut Rido bahwa APD yang diberikan oleh perusahaan benar adanya. Akan tetapi, tidak semua pekerja mendapatkan perlengkapan APD yang lengkap dan APD yang disediakan tidak sesuai dengan SNI yang berlaku seperti sulit untuk dipakai, tidak nyaman, dan sangat mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2010 Pasal 2 tentang Alat Pelindung Diri bahwa perusahaan wajib menyediakan APD sesuai dengan SNI yang berlaku untuk semua pekerja secara gratis.<sup>13</sup> Jika ada APD yang ternyata tidak sesuai dengan standar keamanan yang berlaku, maka pekerja berhak mengajukan keberatan seperti tercantum dalam Pasal 6 ayat (2) bahwa pekerja/buruh berhak menyatakan keberatan untuk melakukan pekerjaan apabila APD yang disediakan tidak memenuhi ketentuan dan persyaratan. Sedangkan untuk jaminan kesehatan tidak pernah diberikan oleh pihak perusahaan kepada Rido. Jika terjadi kecelakaan kerja terhadap Rido semua biaya pengobatan ditanggung Rido pribadi.<sup>14</sup>

---

<sup>10</sup> Achmad Yusuf, SPO Officer, *Wawancara Pribadi*, PT. Meganusa Intisawit, tgl. 29 April 2024.

<sup>11</sup> Emmanuel Edwin P, Asst Div 4, *Wawancara Pribadi*, PT. Meganusa Intisawit, tgl. 29 April 2024.

<sup>12</sup> PP No 50 Tahun 2012 tentang Penerapan SMK3 Pasal 1 ayat (1).

<sup>13</sup> Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2010 Pasal 2.

<sup>14</sup> Rido, Pemanen Sawit, *Wawancara Pribadi*, Bukit Lingkar, tgl. 16 Juni 2024.



Penting bagi perusahaan untuk terus memantau peraturan dan pedoman terkini serta beradaptasi dengan perubahan dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja. Dalam konteks keselamatan kerja di Indonesia. Regulasi dan panduan melibatkan beberapa aspek yang perlu dipahami.

Menjaga keamanan dan keselamatan di lingkungan kerja bukan hanya tanggung jawab perusahaan saja, diperlukan juga kontribusi dari pekerja untuk mewujudkannya. Perlindungan saat bekerja melalui penggunaan APD adalah hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Jika tidak, cedera atau kecelakaan kerja dapat menimbulkan gangguan kesehatan yang serius, mengalami kecacatan, bahkan kematian.

Langkah awal dalam penerapan sistem manajemen keselamatan dan Kesehatan kerja adalah dengan menunjukkan komitmen dan kebijakan K3, dengan mengadakan suatu pernyataan yang tertulis yang ditanda tangani oleh pengusaha yang didalamnya memuat semua tentang visi, misi perusahaan dalam menjaga keselamatan dan Kesehatan kerja serta seluruh rangkaian kegiatan yang bersifat menyeluruh umum maupun operasional. Hal ini sesuai dengan PP No.50 Tahun 2012 tentang penerapan sistem manajemen keselamatan dan Kesehatan kerja, bahwa:

1. Setiap perusahaan berkewajiban untuk menerapkan SMK3 di perusahaan.
2. Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku bagi perusahaan:
  - a. Mempekerjakan pekerja paling sedikit 100 (seratus) orang
  - b. Mempunyai potensi bahaya yang cukup tinggi
  - c. Ketentuan mengenai tingkat potensi bahaya tinggi sebagaimana dimaksud pada Ayat (2) huruf b sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Perusahaan menerapkan SMK3 wajib berpedoman pada Peraturan Pemerintah ini dan ketentuan peraturan perundang-undangan serta dapat memperhatikan konvensi standar internasional.

Perusahaan menerapkan sistem manajemen keselamatan dan Kesehatan kerja dengan tujuan utamanya sebagai berikut:

- a. Menetapkan kebijakan K3 dan menjamin komitmen terhadap penerapan SMK3
- b. Merencanakan pemenuhan kebijakan, tujuan dan sasaran penerapan K3.
- c. Menerapkan kebijakan K3 secara efektif dengan mengembangkan kemampuan dan mekanisme pendukung yang diperlukan mencapai kebijakan, tujuan dan sasaran K3.
- d. Mengukur, memantau dan mengevaluasi kinerja keselamatan dan Kesehatan kerja serta melakukan Tindakan perbaikan dan pencegahan.
- e. Meninjau secara teratur dan meningkatkan pelaksanaan SMK3 secara berkesinambungan dengan tujuan meningkatkan kinerja K3.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), h. 76.

Upaya perusahaan menerapkan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja secara baik akan berbanding lurus dengan hasil kerja yang diperlihatkan oleh karyawan. Jika perusahaan telah melakukan segala upaya dengan maksimal untuk mengurangi segala kemungkinan kecelakaan kerja dengan menyediakan lingkungan kerja yang aman, sehat serta dan menerapkan aturan-aturan K3, maka produktifitas kerja, komitmen kerja, keterlibatan kerja dan kinerja akan meningkat pula.

Ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai keselamatan kerja pada umumnya mengacu pada Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Jadi, setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.

Untuk melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Pasal 87 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, paragraf 5 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, yaitu; (1) Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. (2) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Didalam Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) bahwa SMK3 merupakan bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif. SMK3 dibangun dengan pendekatan *plan-do-check-act* (PDCA) yaitu sebagai berikut:

- a. *Plan*: menetapkan ruang lingkup, konteks dan kebijakan K3. Kemudian, menentukan bahaya dan risiko di tempat kerja yang berpengaruh potensial terhadap cedera dan gangguan kesehatan akibat kerja pada pekerja. Selain itu, untuk menentukan persyaratan hukum dan persyaratan lainnya yang ditetapkan untuk melindungi pekerja dari cedera dan gangguan kesehatan akibat kerja. Selanjutnya, menetapkan program untuk memperbaiki kinerja K3.
- b. *Do*: menerapkan rencana tindakan dan pengendalian terkait SMK3 dengan masukan dan partisipasi dari para pekerja.
- c. *Check*: memantau dan mengukur proses dan pengendalian serta mengevaluasi dan melaporkan hasil dalam kaitannya dengan apakah tindakan yang dilakukan mampu mengurangi cedera dan gangguan kesehatan akibat kerja.
- d. *Act*: mengambil tindakan untuk memperbaiki kinerja SMK3 secara berkelanjutan serta membuat penyesuaian terhadap kondisi-kondisi yang terindikasi pada tahap *check* sebelumnya.

Perusahaan yang memiliki potensi bahaya tinggi wajib melakukan penilaian penerapan SMK3. Penilaian penerapan SMK3 dilakukan oleh Lembaga audit independent yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia atas permohonan perusahaan.<sup>16</sup>

## **B. Faktor Penghambat Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja di PT. Meganusa Intisawit Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu**

Pada dasarnya kecelakaan kerja merupakan apa saja yang tidak dapat direncanakan atau yang tidak diadakan untuk perubahan atau penyimpangan dari apa yang diharapkan, tetapi ada sebab-sebabnya. Sebab-sebab itu perlu diketahui dengan jelas agar usaha keselamatan dan pencegahan dapat diambil, kecelakaan tidak terulang Kembali dan kerugian akibat kecelakaan dapat dihindari. sebab-sebab kecelakaan dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu:<sup>17</sup>

### a. Sebab Teknis

Sebab teknis mengenai tentang masalah kekurangan peralatan yang digunakan, mesin-mesin, bahan-bahan serta buruknya lingkungan kerja, penerangan suara kebisingan yang berlebihan dan *maintenance*.

### b. Sebab Manusia

Sebab manusia biasanya adanya kecerobohan, tidak berhati-hati, tidak mampu menjalankan tugas dengan baik, mengantuk, pecandu obat bius, atau alkohol.

Setiap pelaksanaan perlindungan K3 pastinya memiliki kendala atau hambatan dalam menjalankannya, permasalahannya selain dari manajemen program yang dijalankan diperusahaan ini juga mengenai sikap pekerja menjalankan prosedur program kesehatan dan keselamatan kerja dan bagaimana kondisi disiplin para pekerja. Perusahaan telah menyediakan alat pelindung diri, namun jumlahnya yang disediakan tidak sesuai dengan jumlah pekerja. Sehingga pelaksanaan pemberian APD pada PT. Meganusa Intisawit belum sesuai dengan Undang-Undang dikarenakan APD yang disediakan oleh pihak perusahaan belum lengkap. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja Pasal 14 butir c bahwa pengurus diwajibkan menyediakan secara cuma-cuma, semua alat pelindung diri yang diwajibkan pada tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya dan menyediakan bagi setiap orang lain yang memasuki tempat kerja tersebut, disertai dengan petunjuk-petunjuk yang diperlukan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> Syawal Kamiluddin Saptaputra, *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, (Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2022), h. 103.

<sup>17</sup> Muhammad Habib Rianzy, Skripsi: *Perlindungan Hukum Kecelakaan Kerja Terhadap Pekerja Di PT. Pembangunan Dumai*, (Pekanbaru: Universitas Islam Riau, 2022), h. 59.

<sup>18</sup> Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.

Ada beberapa hal yang diidentifikasi dan ditemukan oleh peneliti mengenai faktor penghambat dalam memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja terhadap hak kesehatan dan keselamatan kerja di PT. Meganusa Intisawit Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu. Adapun faktor penghambat yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Lemahnya Pengawasan Ketenagakerjaan

Peraturan kesehatan dan keselamatan kerja memang sudah memiliki Undang-Undang yang sah dimata hukum. Namun, perusahaan sendiri masih kurang dalam hal mengawasi berjalannya peraturan hukum tersebut. Padahal penerapan k3 masih sangat kurang meskipun telah memiliki Undang-undang yang kuat. Itulah penyebab masih adanya perusahaan yang belum bisa melaksanakan program kesehatan dan keselamatan kerja yang baik dan benar, misalnya terkait dengan kepatuhan perusahaan dalam memenuhi kewajibannya untuk mengikutsertakan pekerjaannya untuk mendapatkan jaminan sosial ketenagakerjaan.<sup>19</sup>

2. Kesadaran Pekerja

Menurut Daddo bahwa informasi yang beberapa kali didapatkan dari pekerja dan temuan di lapangan bahwa pihak perusahaan telah menyiapkan sejumlah APD kepada para pekerja. Namun, banyak ditemukan bahwa ternyata pekerja tersebut tidak menggunakan APD yang diberikan oleh pihak perusahaan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga hal ini menjadi masalah dalam memberikan perlindungan dalam bidang kesehatan dan keselamatan kerja, dimana pihak perusahaan telah berusaha memenuhi kewajibannya untuk memenuhi kewajibannya untuk menyediakan APD. Namun, disisi lain pekerja yang kurang mengenai pemenuhan standar keselamatan kerja tersebut.<sup>20</sup>

3. Sumber Daya Manusia

Jumlah pengawas pekerja pada PT. Meganusa Intisawit saat ini berjumlah 5 orang. Sedangkan pekerja yang perlu diawasi berjumlah 200 orang. Artinya pihak perusahaan mengalami kekurangan pengawas dan kesulitan untuk mengontrol para pekerja.<sup>21</sup>

4. Kurang Kesadaran Pimpinan Perusahaan

Faktor kurangnya kesadaran dari manajer perusahaan untuk mendaftarkan semua pekerjaannya ke dalam program Jaminan Kesehatan berupa BPJS Ketenagakerjaan. Kurangnya kesadaran tersebut adalah manajer perusahaan

---

<sup>19</sup> Abdul Roni, Pekerja, *Wawancara Pribadi*, tgl. 16 Juni 2024.

<sup>20</sup> Daddo Arif H. Damanik, Manajer PT. Meganusa Intisawit, *Wawancara Pribadi*, PT. Mega Nusa Inti Sawit, tgl. 15 Mei 2024.

<sup>21</sup> Sucipto, Supir Jonder, *Wawancara Pribadi*, PT. Meganusa Intisawit, tgl. 29 April 2024.

dengan sukarela datang untuk mendaftarkan pekerja tanpa terlebih dahulu dimintai oleh pekerjanya,<sup>22</sup>

Menurut Daddo Arif H. Damanik bahwa perusahaan juga memiliki beberapa faktor penghambat yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja yaitu:<sup>23</sup>

1. Kurangnya pelatihan dan pendidikan yaitu kurangnya pengetahuan dan pemahaman tentang keselamatan kerja dapat menyebabkan pekerja tidak menyadari risiko yang terkait dengan pekerjaan mereka. Pelatihan yang tidak memadai atau kurangnya pendidikan tentang prosedur keselamatan, penggunaan peralatan dan Tindakan pencegahan dapat meningkatkan risiko kecelakaan.
2. Kondisi kerja yang tidak aman yaitu seperti keberadaan bahan kimia berbahaya, peralatan yang rusak atau tidak terawat, lingkungan kerja yang tidak ergonomis, atau kurangnya perlindungan terhadap bahaya fisik seperti kebisingan, debu, atau radiasi dapat meningkatkan risiko kecelakaan.
3. Manusia yaitu kesalahan manusia merupakan faktor yang signifikan dalam terjadinya kecelakaan kerja. Kesalahan seperti kelalaian, kurangnya perhatian, kelelahan, atau penggunaan peralatan yang tidak tepat dapat menyebabkan kecelakaan. Faktor faktor ini dapat dipengaruhi oleh tekanan kerja, kurangnya pelatihan atau kurangnya pengawasan.
4. Lingkungan yaitu seperti cuaca buruk, kondisi alam yang tidak stabil, atau keadaan darurat dapat meningkatkan risiko kecelakaan kerja. Lingkungan yang tidak terkendali atau tidak terawasi dengan baik dapat menyebabkan kecelakaan yang serius.
5. Kurangnya pengawasan dan penegakan terhadap kebijakan dan prosedur keselamatan kerja dapat menyebabkan pekerja melanggar aturan atau tidak mematuhi tindakan pencegahan yang ditetapkan. Pengawasan yang ketat dan penegakan yang konsisten diperlukan untuk memastikan kepatuhan terhadap standar keselamatan.
5. Eksternal yaitu seperti perubahan teknologi, perubahan regulasi atau perubahan dalam lingkungan kerja dapat memengaruhi risiko kecelakaan kerja. Perubahan ini dapat memerlukan penyesuaian dalam prosedur keselamatan dan pelatihan.
6. Kecelakaan kerja tidak terjadi kebetulan, melainkan ada sebabnya. Sebab kecelakaan yang harus diteliti dan ditemukan agar untuk selanjutnya dengan tindakan korektif yang ditujukan kepada penyebab itu serta dengan upaya preventif lebih lanjut. Kecelakaan dapat dicegah agar tidak terulang kembali. Bahaya erat kaitannya dengan risiko, jika bahaya merupakan sumber untuk

---

<sup>22</sup> Ali Wafa, Pekerja, *Wawancara Pribadi*, Desa Bukit Lingkar, tgl. 16 Juni 2024.

<sup>23</sup> Daddo Arif H. Damanik, Manajer PT. Meganusa Intisawit, *Wawancara Pribadi*, PT. Mega Nusa Inti Sawit, tgl. 15 Mei 2024.

dapat terjadinya kecelakaan maupun penyakit akibat kerja, maka risiko menggambarkan besarnya kemungkinan suatu bahaya dapat menimbulkan kecelakaan maupun penyakit akibat kerja serta besarnya keparahan yang dapat diakibatkan. Risiko merupakan kombinasi dari kemungkinan terjadinya kejadian berbahaya atau paparan dengan keparahan suatu cedera atau penyakit yang disebabkan oleh kejadian atau paparan. Dalam menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik, perusahaan harus bersedia memberikan penyuluhan dan pembinaan diri kepada setiap karyawan atau pekerja dalam pentingnya menjaga keselamatan dan kesehatan kerja.

Pencegahan kecelakaan kerja merupakan suatu bagian penting dari keselamatan kerja, yang bertujuan untuk mencegah terjadinya kecelakaan atau insiden yang dapat menyebabkan cedera atau kerugian bagi pekerja.<sup>24</sup> Kecelakaan ini terjadi karena hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan. Pencegahan kecelakaan kerja dapat diatasi dengan beberapa cara, yaitu sebagai berikut:

1. Identifikasi Risiko: Mengidentifikasi potensi bahaya yang ada di tempat kerja dan mengevaluasi risiko yang terkait dengan aktivitas kerja tertentu.
2. Evaluasi Risiko: Menilai tingkat risiko yang terkait dengan setiap bahaya yang diidentifikasi. Ini melibatkan penilaian terhadap kemungkinan terjadinya kecelakaan dan tingkat keparahan cedera yang mungkin terjadi.
3. Pengendalian Risiko: Mengambil langkah-langkah untuk mengurangi atau menghilangkan risiko yang diidentifikasi. Ini dapat melibatkan penggunaan peralatan pelindung diri, perubahan prosedur kerja, pelatihan karyawan atau perbaikan fisik ditempat kerja.
4. Pelatihan: Memberikan pelatihan kepada karyawan tentang praktik kerja yang aman, penggunaan peralatan dengan benar, dan tindakan darurat dalam situasi berbahaya.
5. Pengawasan: memantau dan mengawasi kegiatan kerja untuk memastikan bahwa prosedur keselamatan diikuti dengan benar.
6. Pelaporan dan investigasi kecelakaan: mendorong karyawan untuk melaporkan kecelakaan atau hampir kecelakaan yang terjadi, serta melakukan investigasi untuk mengetahui penyebabnya dan mengambil langkah-langkah pencegahan agar tidak terulang Kembali.
7. Budaya keselamatan: membangun budaya keselamatan di tempat kerja yang melibatkan partisipasi aktif semua karyawan dalam upaya pencegahan kecelakaan.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> Benny Rio Fernandez, *K3 dan Hukum Ketenagakerjaan: Pengantar dan Konsep Dasar di Perguruan Tinggi*, (Yogyakarta: Deepublish, 2024), h.23.

<sup>25</sup> *Ibid.* 24.

Dengan menerapkan langkah-langkah seperti diatas, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mengurangi risiko kecelakaan kerja. Keselamatan kerja dan pencegahan kecelakaan kerja merupakan aspek yang sangat penting dalam lingkungan kerja. Setiap perusahaan harus memberikan perhatian serius terhadap upaya untuk melindungi kesejahteraan pekerja. Kecelakaan kerja dapat memiliki dampak serius tidak hanya pada individu yang terlibat tetapi juga pada produktivitas dan reputasi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus menerapkan langkah-langkah yang efektif untuk mencegah kecelakaan dan memastikan keselamatan kerja. Keselamatan kerja dan pencegahan kecelakaan kerja bukan hanya tanggung jawab perusahaan tetapi juga kewajiban moral.<sup>26</sup>

## **PENUTUP**

Dalam melindungi keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja untuk menciptakan produktifitas kinerja pekerja/buruh yang maksimal maka perlu adanya solusi mengenai keselamatan bagi para tenaga kerja di PT. Meganusa Intisawit masih terdapat beberapa tenaga kerja yang belum mendapatkan Jaminan Kesehatan berupa BJPS Ketengakerjaan dan alat pelindung diri yang disediakan oleh pihak perusahaan belum tercukupi, maka dapat dikatakan perlindungan hukum yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja belum berjalan baik.

Faktor penghambat dalam memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja pada PT. Meganusa Intisawit Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu yang paling utama adalah lemahnya pengawasan ketenagakerjaan, faktor kesadaran pekerja, faktor sumber daya manusia, dan kurang kesadaran pimpinan perusahaan juga dapat menjadi penghambat dalam memberikan perlindungan hukum kepada pekerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Afrida. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*.

Agusmidah. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.

Ali, Zainuddin. *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

Ashofa, Burhan. *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.

Dirdjosisworo, Soedjono. *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.

---

<sup>26</sup> *Ibid.* 26.

- Dwi Armeilia, "Perlindungan Hukum dan Hak Memperoleh Keselamatan Kerja Bagi Tenaga Kesehatan Akibat Pandemi COVID-19", *Jurnal Hukum*, Vol 13 No.2 (2021).
- Erni Darmayanti, "Perlindungan Hukum Terhadap Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Perusahaan", *Jurnal Cendekia Hukum*, Vol.3 No.2 (2018).
- H. Manulang, Sendjun. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 1987.
- Habib Rianzy, Muhammad. "Perlindungan Hukum Kecelakaan Kerja Terhadap Pekerja Di PT. Pembangunan Dumai" Skripsi: Program Studi Hukum, Universitas Islam Riau, 2022.
- Haidarravy, Saqif, Aulia Syahrul R, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dalam Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Deepublish, 2023.
- J.Meolong, Lexy. *Prosedur Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002.
- Jaya Kusuma, Ahmad and Edith Ratna M S. *Kedudukan Hukum Pekerja PKWT Yang Tidak Sesuai Dengan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan*, 2015.
- Jaya, Febri. *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan, cetakan 1*, Yogyakarta: Suluh Media, 2019.
- M. Hadjon, Philipus. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat*, Surabaya: Bina Ilmu, 2010.
- Maimun. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 2003.
- Nazir, Moh. *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1998.
- Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2010 Pasal 2.
- Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Kerja. Pasal 1.
- Rahayu. *Tata Cara Perlindungan Korban dan Saksi Dalam Pelanggaran Hak Asasi Manusia Yang Berat*, Jakarta: 2009.
- Rio Fernandes, Benny. *K3 dan Hukum Ketenagakerjaan: Pengantaran dan Konsep Dasar di Perguruan Tinggi*, Yogyakarta: Deepublish, 2024.
- Rohmadhi, Roy. "Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Pekerja Pabrik Kompas Food di Polokarto", Skripsi: Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016.



- Rusli, Hardjon. *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003.
- Sastrohardiwijo, Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Subandi. *Ekonomi Pembangunan: cetakan ketiga*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Depok: Raja Grafindo Persada, 2019.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 Kesehatan.
- Waluyo, Bambang. *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Jakarta: Sinar Grafika, 2008.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Wildan, Muhammad. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu" *Jurnal Hukum Khaira Ummah*, Vol.12 No.4 (2017).
- Yuhelson. *Pengantar Ilmu Hukum*, Gorontalo: Ideas Publishing, 2017.
- Zakiah, Warda. "Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang Sumatera Selatan Dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah" Skripsi: Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, 2018.