

**PELAKSANAAN UNDANG-UNDANG NOMOR 1 TAHUN 1970
TENTANG KESELAMATAN KERJA
(Studi Pada Kota Tanjungpinang)**

**Hasudungan Simatupang*
Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang**

Abstract

The ourpose of this research is to examine whether companies in Tanjungpinang City have conducted worker protection in safety and health sector. It is also to examine whether the roles of Tanjungpinang City Government are effective in implementing Law No.1 of 1970 concerning the Tanjungpinang City Government in relation to the protections of workers. The result of this research found that the implementation of the Law is not effective. This is because workers protection in safety and health have not been fully conducted by companies in Tanjungpinang City in production process. Hence, the government should implement its roles by applying legal punishment for law violation and conducting control to check workers health periodically both physic and psychology. It also needs to disseminate the importance of worker sprotection and health to community and companies.

Keywords : Workers Protection, Safety and Health, Tanjungpinang City

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis apakah perusahaan di Kota Tanjungpinang telah melaksanakan perlindungan tenaga kerja di bidang keselamatan dan kesehatan kerja. Penelitian ini juga menganalisis apakah Pemeritahan Kota Tanjungpinang telah menerapkan secara efektif Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Pemerintah Kota Tanjungpinang dalam hubungannya dengan perlindungan tenaga kerja. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa penerapan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 belum efektif. Hal ini disebabkan karena pelaksanaan perlindungan tenaga kerja di bidang keselamatan dan kesehatan kerja oleh perusahaan di Kota Tanjungpinang belum sepenuhnya diterapkan dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, Pemerintah Kota Tanjungpinang disarankan agar menerapkan peranannya lebih efektif melalui penerapan sanksi hukum atas pelanggaran Undang-Undang keselamatan kerja yang dilalaikan oleh perusahaan, melakukan pengawasan terhadap kesehatan karyawan selama bekerja dengan melakukan kegiatan berkala baik fisik maupun mental, serta meningkatkan upaya sosialisasi kepada masyarakat terutama dalam dunia perusahaan akan pentingnya melindungi keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.

Kata Kunci : Perlindungan Tenaga Kerja, Keselamata dan Kesehatan, Kota Tanjungpinang

* Alamat korespondensi : hasudunganuib@yahoo.co.id

A. Latar Belakang Masalah

Tanjungpinang adalah Ibu Kota Provinsi Kepulauan Riau Indonesia, yang terletak pada titik koordinat 0°5' Lintang Utara dan 104°27' Bujur Timur, tepatnya di Pulau Bintan. Pembentukan Kota Tanjungpinang berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2001 yang diundangkan pada tanggal 21 Juni 2001 berdasarkan Lembaran Negara RI Tahun 2001 Nomor 85. Tanjungpinang terdiri dari beberapa Kecamatan diantaranya Tanjungpinang Barat, Tanjungpinang Kota, Bukit Bestari dan Tanjungpinang Timur.

Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa jumlah penduduk Kota Tanjungpinang Tahun 2013 sebanyak 196.980 jiwa, Tahun 2014 dengan jumlah penduduk sebanyak 199.723 jiwa dan Tahun 2015 sebanyak 202.215 jiwa. Dari jumlah tersebut diketahui bahwa jumlah penduduk Kota Tanjungpinang dari tahun ke tahun terus meningkat. Berdasarkan keadaan tersebut tentunya akan berpengaruh kepada mata pencaharian yang dilakukan.

Berdasarkan sumber data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik Tanjungpinang diketahui bahwa jumlah kecelakaan kerja yang terjadi tahun 2013 adalah sebanyak 73 kasus dengan jumlah korban yang meninggal dalam kecelakaan kerja itu sebanyak 2 orang. Tahun 2014 jumlah kecelakaan kerja sebanyak 82 kasus dengan jumlah korban yang meninggal sebanyak 4 orang. Sedangkan pada tahun 2015 jumlah kasus kecelakaan adalah 94 kasus, dengan jumlah korban yang meninggal sebanyak 6 orang. Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa dari tahun ke tahun jumlah kecelakaan kerja mengalami kenaikan yang signifikan, sedangkan dari angka jumlah korban yang meninggal juga mengalami peningkatan. Hal ini tentunya dapat diketahui bahwa angka kecelakaan kerja yang mengakibatkan korban mengalami peningkatan. Sehingga diperoleh informasi bahwa manajemen keselamatan kerja yang dijalankan perusahaan di Kota Tanjungpinang belum terlaksana sebagaimana diatur dalam ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan Himpunan Peraturan Perundangan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang dimuat dalam Portal K3.com, dalam Buku Versi 0.1, diketahui bahwa terdapat 48 (empat puluh delapan) jumlah himpunan peraturan.² Peraturan ini terdiri dari 3 (tiga) peraturan kategori Undang-Undang, 4 (empat) Peraturan Pemerintah, 25 (dua puluh lima) Peraturan Menteri, 10 (sepuluh) peraturan kategori Keputusan Menteri K3, 1 (satu) peraturan Instruksi Menteri, dan 3 (tiga) peraturan Surat Edaran dan Keputusan Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial Dan Pengawasan Ketenagakerjaan. Berdasarkan ketentuan tersebut diketahui bahwa peraturan yang diterapkan menyangkut Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), sangatlah banyak.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 86 disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai

¹Sumber : *website pemerintah kota Tanjungpinang*, Tentang : Profil Kota Tanjungpinang.

²*Himpunan Peraturan Perundangan Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Version 0.1, Portal K3. Com. [Http://www.portalk3.com](http://www.portalk3.com)

hak untuk memperoleh perlindungan atas: Keselamatan dan Kesehatan Kerja; Moral dan Kesusilaan; dan Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.³ Dalam rangka mewujudkan perlindungan keselamatan kerja, maka pemerintah telah melakukan upaya pembinaan norma di bidang Ketenagakerjaan. Dalam pengertian pembinaan norma ini sudah mencakup pengertian pembentukan, penerapan dan pengawasan norma itu sendiri.

Beberapa indikator yang dapat dikemukakan sebagai alasan perlunya upaya kebijakan publik dalam hal keselamatan kerja adalah sebagai berikut: **Pertama**, masih tingginya angka risiko kerja, seperti jumlah kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, peledakan, kebakaran, maupun kerusakan lingkungan kerja. Hal ini merupakan akibat dari kesalahan dalam sistem dan prosedur kerja, serta ketidakpatuhan dalam menerapkan standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja; **Kedua**, masih banyak kelompok sasaran (perusahaan dan tenaga kerja) yang belum mematuhi norma dan standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh data pelanggaran hasil Nota Pemeriksaan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan; dan **Ketiga**, masih terjadi kekeliruan pemahaman pengusaha dan tenaga kerja mengenai makna dan manfaat keselamatan dan kesehatan kerja bagi efektifitas dan efisiensi perusahaan, serta lebih jauh bagi peningkatan produktifitas dan kesejahteraan tenaga kerja dan masyarakat.

Berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja diperoleh informasi bahwa kecelakaan kerja sebagai suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki, tindakan yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas dan dapat menimbulkan kerugian baik korban manusia maupun harta benda dapat diantisipasi secara baik. Sehingga yang diupayakan dalam hal ini adalah terwujudnya suasana kondusif dan kenyamanan dalam bekerja terutama dalam lingkungan kerja perusahaan sebagainya telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja (perusahaan). Tempat kerja adalah setiap tempat yang di dalamnya terdapat 3 (tiga) unsur meliputi: adanya suatu usaha, baik itu usaha yang bersifat ekonomis maupun usaha sosial; adanya sumber bahaya; dan adanya tenaga kerja yang bekerja didalamnya, baik secara terus menerus maupun hanya sewaktu-waktu.⁴

Berdasarkan *World Health Organization* (WHO) telah mendefinisikan kecelakaan sebagai suatu kejadian yang tidak dapat dipersiapkan penanggulangan sebelumnya sehingga menghasilkan cedera yang riil. Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak dikehendaki dan tidak diduga semula yang dapat menimbulkan korban jiwa dan harta benda.⁵ Keberhasilan penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam suatu industri sangat bergantung pada pandangan manajemen terhadap Keselamatan

³Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁴Lalu Husni, 2015, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, h. 135

⁵Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) Nomor: 03/Men/1998

dan Kesehatan Kerja itu sendiri. Ungkapan ini didasarkan pada kenyataan di mana masih banyak terdapat perusahaan yang berpandangan bahwa penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam kegiatannya akan mengurangi perolehan keuntungan perusahaan. Pandangan ini sama sekali tidak dapat dibenarkan, karena pada hakekatnya penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja justru akan melipatgandakan keuntungan melalui pencegahan kecelakaan yang dapat menimbulkan kerugian dan peningkatan produktifitas.

B. Perumusan Masalah

1. Apakah penerapan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja di Kota Tanjungpinang sudah efektif ?
2. Sejauh mana perusahaan di Kota Tanjungpinang telah melaksanakan perlindungan tenaga kerja di bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja ?
3. Bagaimana peran Pemerintah Kota Tanjungpinang agar penerapan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja bisa lebih efektif?.

C. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang Penulis lakukan terhadap objek penelitian ini adalah berbentuk penelitian hukum sosiologis. Hal ini dilakukan dengan cara membuat konsep penelitian terhadap pranata sosial yang secara riil dikaitkan dengan variabel-variabel sosial yang ada.⁶ Sifat penelitian yang dilakukan adalah bentuk penelitian deskriptif artinya Penulis bermaksud memberikan gambaran yang jelas secara sistematis,⁷ berkenaan tentang permasalahan penelitian berupa efektifitas Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja di Kota Tanjungpinang.

Penelitian yang Penulis lakukan dalam hal ini tergolong jenis hukum *empiris/sosiologis* (hukum sosiologis).⁸ Adapun jenis penelitian hukum empiris/sosiologis adalah penelitian efektivitas hukum ditengah-tengah masyarakat. Dalam penelitian ini Penulis melakukan kajian secara terstruktur mengikuti kaedah penelitian yang ilmiah terhadap pelaksanaan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 yang sedang dijalankan oleh beberapa perusahaan di Kota Tanjung Pinang. Penelitian ini Penulis lakukan untuk melihat secara langsung pelaksanaan kebijakan publik yang sudah dibuat oleh Pemko Tanjungpinang terhadap perusahaan-perusahaan yang ada. Sejauh mana penerapan Undang-Undang Keselamatan Kerja sudah dilaksanakan oleh perusahaan, apa upaya yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Tanjungpinang untuk mengefektifkan pelaksanaan Undang-undang Keselamatan Kerja dan bagaimana peran perusahaan dalam hal ini sebagai lembaga yang menjalankan Undang-Undang yang sudah dibuat pemerintah.

Adapun objek penelitian ini adalah berupa gejala sosial masyarakat. Objek masyarakat yang dijadikan sebagai responden akan dijadikan sebagai

⁶ZainuddinAli, 2006, *Sosiologi Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), hl. 13.

⁷Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum, Op.cit.*, hl. 8-9.

⁸Zainuddin Ali, *Op.Cit.*, h. 105

sumber informasi berkenaan tentang keberadaan penerapan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja yang diterapkan di Kota Tanjung Pinang. Penelitian ini merupakan penelitian hukum sosiologis, maka data yang digunakan meliputi data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari hasil wawancara dan observasi sedangkan data sekunder diperoleh dari bahan-bahan hukum primer dan sekunder. Data Sekunder, merupakan data yang diperoleh dari tangan kedua atau informasi yang diperoleh dari pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh Peneliti dari subjek penelitiannya. Data sekunder yang berwujud data dokumentasi atau data laporan yang telah tersedia.⁹

Bahan hukum primer, adalah bahan-bahan hukum yang mengikat yang terdiri dari Peraturan Perundang-undangan yang relevan dengan permasalahan. Bahan hukum primer dalam penelitian ini berasal dari Peraturan Perundang-undangan yang berkaitan dengan penelitian hukum yang dilakukan, terdiri dari: Undang-Undang Dasar 1945; Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja; dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan bahan hukum sekunder diperoleh dari buku-buku, makalah, majalah, jurnal, laporan hasil penelitian, dan karya ilmiah lainnya yang berhubungan dengan obyek penelitian.

Terdapat tiga jenis alat pengumpulan data, meliputi studi dokumen atau bahan pustaka, pengamatan atau observasi, dan wawancara atau interview.¹⁰ Ketiga teknik atau alat penelitian tersebut dipergunakan secara bersama-sama dalam penelitian ini. Menggunakan data sekunder sebagai data awalnya, yang kemudian dilanjutkan dengan data primer atau data lapangan.¹¹

Terdapat beberapa teknik pengumpulan data primer dalam penelitian ini diantaranya: **Pertama**, observasi alamiah/*Naturalistic Observation* (pengamatan langsung), di mana dalam pendekatan alamiah dengan adanya campur tangan sama sekali dari pihak Peneliti; **Kedua**, wawancara (teknik pengumpulan data dengan jalan mengadakan komunikasi secara lisan dengan sumber data) yang diperoleh dengan melakukan wawancara dengan para pemangku jabatan yang menjalankan perusahaan di Kota Tanjung Pinang; **Ketiga**, studi kepustakaan (*library research*).¹²

Analisis data pada penelitian hukum sosiologis tergantung pada sifat data yang dikumpulkan, jika sifat data yang dikumpulkan hanya sedikit, bersifat monografis atau berwujud kasus-kasus sehingga tidak dapat disusun ke dalam suatu struktur klasifikasi, maka analisis yang dipakai adalah kualitatif. Jika sifat data yang dikumpulkan berjumlah besar, mudah dikualifikasi ke dalam kategori-kategori, maka analisis yang dipakai adalah kuantitatif.¹³

Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif di mana data yang diperoleh dari hasil obeservasi dan wawancara pada pejabat yang memegang

⁹*Ibidem.*,

¹⁰Soerjono Soekanto, *op.cit.*, h. 21

¹¹Zainal dan Amiruddin Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), hal. 133.

¹²Soerjono Soekanto, *Op.Cit.*, h. 12.

¹³Zainal dan Amiruddin Asikin, *Op.cit.*, h. 167-168.

wewenang di Pemerintah Kota Tanjung Pinang, di mana dalam hal ini meliputi Jajaran Pemerintah Kota Tanjung Pinang atau Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang dan Perusahaan-Perusahaan yang menjadi objek penelitian di daerah Kota Tanjung Pinang.

Penelitian dengan metode kualitatif ini, juga mengikuti pikiran Creswell¹⁴, di mana menurut hemat Penulis Pemerintah Kota Tanjungpinang sebagai hasil rekonstruksi dinamis individu/institusi yang terlibat dalam pembuatan kebijakan dan penyelenggara Pemerintahan (*ontologis*), sementara untuk menangkap cara pandang mereka dan konteks realitas yang ada dilakukan melalui suatu interaksi yang sejauh mungkin bisa Penulis lakukan secara intensif (*epistemologis*). Untuk itu pula penelitian ini bersifat deskriptif, yang ditujukan ntuk menggambarkan dan menjelaskan secara analitik, mengapa dan bagaimana *tipologi* (pola pola) masalah berlangsung.¹⁵

Penelitian ini mempergunakan pendekatan kualitatif, dengan analisis data bersifat menyeluruh, memuat satu kesatuan yang integral (*holistic*), hasil penelitian dipaparkan secara mendalam dengan mempergunakan analisis data secara kualitatif.¹⁶ Jadi dapat disimpulkan bahwa rancangan penelitian ini, memakai jenis penelitian kualitatif, dengan mengumpulkan data dari objek penelitian dengan cara wawancara langsung secara mendalam, setelah sata terkumpul akan dilakukan olahan data penelitian dengan metode analisis data deskriptif kualitatif. Adapun kajian pencarian data yang Penulis lakukan dengan memakai perencanaan penelitian yang dimulai dengan study literatur, pencarian data ke lapangan dengan metode wawancara, dan melakukan tahapan analisis data dan penulisan laporan penelitian.

Adapun tahapan yang ditempuh dalam analisis data meliputi mengumpulkan hasil data primer dan data sekunder; membandingkan antara data primer (hasil wawancara dan observasi) dengan data sekunder (landasan konsepsional dan landasan teori); membuat ringkasan dari hasil perbandingan data primer dan sekunder; melakukan analisis data; dan pengambilan hasil kesimpulan penelitian.

D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 di Pemerintahan Kota Tanjungpinang.

Ditinjau dari segi keilmuan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan yang penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja.¹⁷ Keselamatan Kerja merupakan aktifitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Artinya perusahaan berusaha untuk

¹⁴John W. Creswell, "Research design Qualitative and Quantitative Approaches," California, sage Publication, Inc, 1994, pp 4-8.

¹⁵Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Janah, "Metode Penelitian Kuantitatif", Jakarta Rajawali Pres, 2005, h. 41-43.

¹⁶Lexy Maleong, *etode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1996), h. 22

¹⁷Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Edisi Revisi, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015, h. 134.

menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya.¹⁸

Menurut Mathis dan Jackson, menyatakan bahwa keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum.¹⁹ Keselamatan Kerja merupakan upaya menjamin berlangsungnya hubungan kerja yang harmonis tanpa adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Keselamatan ini diwujudkan dalam bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja/karyawan baik dengan memberikan perlindungan pengakuan hak-hak asasi, perlindungan keselamatan fisik dan ekonomi dalam lingkungan kerja.²⁰

Secara filosofi (Depnaker RI, 1991), Keselamatan Kerja adalah suatu pemikiran dan upaya demi terjaminnya keadaan, keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani manusia serta hasil karya dan budaya yang bertujuan untuk kesejahteraan manusia pada umumnya dan tenaga kerja pada khususnya.²¹ Secara ilmiah (Depnaker RI, 1991) Keselamatan Kerja adalah ilmu pengetahuan dan penerapan yang khusus mempelajari tentang cara-cara pencegahan dan penanggulangan atas kecelakaan yang terjadi di tempat kerja.²²

Jika ditinjau secara hukum (Depnaker RI, 1991), Keselamatan Kerja adalah perlindungan agar tenaga kerja senantiasa dalam keadaan selamat dan selama melakukan pekerjaan di tempat kerja termasuk orang lain bukan tenaga kerja yang berada di tempat kerja serta mengamankan sumber bahaya dan proses produksi serta dapat bekerja lebih efisien.²³

Perlindungan tenaga kerja meliputi beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan. Perlindungan keselamatan tersebut bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan pekerjaan sehari-hari untuk meningkatkan produksi dan produktivitas. Tenaga kerja harus memperoleh perlindungan dari berbagai permasalahan disekitarnya dan pada dirinya yang dapat menimpa atau mengganggu dirinya serta pelaksanaan pekerjaannya. Hal ini sebagaimana telah diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.

Kesehatan Kerja merupakan upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja. Artinya jangan sampai kondisi lingkungan kerja akan membuat karyawan tidak sehat atau sakit.²⁴ Kesehatan kerja

¹⁸Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016, h. 266

¹⁹Cecep Triwibowo, Mitha Erlisya Pusphandani. *Kesehatan Lingkungan dan K3*, Nuha Medika: Yogyakarta, 2013, h. 89

²⁰Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*, Yoyakarta: Pustaka Yustisia, 2013, h. 73

²¹*Ibid*, h. 90

²²*Ibid*, h. 90

²³*Ibid*, h. 90

²⁴Kasmir, *Loc. Cit.*,

merupakan perlindungan sosial karena aturan-aturan yang terdapat dalam bidang sosial kemasyarakatan yaitu aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan majikan/pengusaha memperlakukan pekerja/buruhnya samaunya tanpa memandang pekerjaannya sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai hak asasi manusia.²⁵

Kesehatan Kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna, baik fisik, mental maupun sosial, sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal.²⁶ 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.²⁷ Kesehatan Kerja juga berarti spesialisasi ilmu kesehatan beserta prakteknya yang bertujuan agar para pekerja atau masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial dengan usaha preventif atau kuratif terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor pekerjaan dan lingkungan serta terhadap penyakit umum.

Keselamatan Kerja diatur dalam Undang-Undang RI Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Sedangkan untuk syarat-syarat keselamatan kerja diatur dalam Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang RI Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, yaitu: *Pertama*, mencegah dan mengurangi kecelakaan, di mana untuk mencegah dan atau mengurangi kecelakaan ini banyak diatur dalam peraturan keamanan kerja, seperti sebuah pabrik, agar suatu peralatan tidak menimbulkan bahaya, maka:²⁸ dilakukan ban penggerak, rantai dan tali yang berat harus diberi alat penadah agar kalau putus tidak menimbulkan dampak yang berbahaya bagi pekerja/buruh; ban penggerak, rantai, dan atau tali yang dilepas harus diletakkan pada gantungan yang telah disediakan agar tidak menyentuh ban penggerak maupun pekerja/buruh; dan mesin-mesin dipelihara dengan sebaik mungkin, sedangkan mesin yang bergerak memutar diberi penutup supaya tidak membahayakan pekerja/buruh.

Beberapa ketentuan Keselamatan Kerja diatur dalam Pasal 11 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja diantaranya: pengurus diwajibkan melaporkan tiap kecelakaan yang terjadi dalam tempat kerja yang dipimpinnya, pada pejabat yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja (Pasal 11 ayat (1)); dan tata-cara pelaporan dan pemeriksaan kecelakaan oleh pegawai termaksud dalam ayat (1) diatur dengan peraturan perundangan (Pasal 11 ayat (2)).

²⁵Danang Sunyoto, *Op.Cit.*, h. 79

²⁶Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Moh. Firdaus Sholihin. *Hukum Ketenagakerjaan*. Cet. I, Sinar Grafika: Jakarta, 2016, h. 36

²⁷Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Edisi Revisi, PT. Raja Grafindo Persada: Jakarata, 2015, h. 141

²⁸Danang Sunyoto.*Op.Cit.*, h. 78

Menurut hemat Penulis keselamatan kerja (K3) merupakan bentuk dari hak karyawan, dan merupakan kewajiban bagi perusahaan untuk memberikan perlindungan keselamatan kerja dalam dunia usaha. Dengan adanya K3 tersebut, maka dimintakan kepada pekerja untuk mematuhi apa-apa saja yang menjadi haknya, karena ketika pelanggaran dari K3 dilakukan oleh pekerja, maka kerugian atau gangguan keselamatan akan dirasakannya. Maka dapat dikatakan bahwa K3 merupakan hak karyawan, dan karyawan harus mematuhi sebagai bentuk aturan yang bertujuan untuk memberikan keselamatan dan perlindungan bagi karyawan, serta bagi perusahaan merupakan kewajiban yang harus diperhatikan dan diberikan kepada pekerja.

Secara umum perlindungan di tempat kerja (work place) mencakup: (1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja; (2) Moral dan Kesusilaan; (3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Selain Undang-undang tentang Keselamatan Kerja, Pemerintah telah mengeluarkan regulasi guna mendukung Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, berbagai peraturan yang berhubungan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) antara lain: (1) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja; (2) Permenaker Nomor 4 Tahun 1995 Tentang Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja; (3) Instruksi Menaker RI Nomor 5 Tahun 1996 Tentang Pengawasan dan Pembinaan K3 pada Kegiatan Konstruksi Bangunan; (4) Permenaker Nomor 5 Tahun 1996 tentang SMK3

Untuk memperkuat pelaksanaan Undang-Undang keselamatan dan kesehatan kerja, maka diperlukan dalam hal ini Kewajiban pengurus (pimpinan tempat kerja), meliputi beberapa hal diantaranya: (1) Mencegah dan mengurangi kecelakaan; (2) Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran; (3) Mencegah dan mengurangi bahaya ledakan; (4) Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian lain yang berbahaya; (5) Memberi pertolongan pada kecelakaan; (6) Menyediakan Alat Perlindungan Diri (APD) untuk pekerja; (7) Mencegah dan mengendalikan timbulnya atau menyebar luasnya bahaya akibat suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran; (7) Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik psikis, keracunan, infeksi atau penularan; (8) Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai; (9) Menyelenggarakan suhu dan kelembaban udara yang baik; (10) Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup; (11) Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban; (12) Menciptakan keserasian antara pekerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerja; (13) Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang; (14) Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan; (15) Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang; (16) Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya; (17) Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang berbahaya agar kecelakaan tidak

menjadi bertambah tinggi; (18) Kewajiban melakukan pemeriksaan kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik pekerja yang baru diterima bekerja maupun yang akan dipindahkan ke tempat kerja baru sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan kepada pekerja, serta pemeriksaan kesehatan secara berkala; (19) Kewajiban menunjukkan dan menjelaskan kepada setiap pekerja baru tentang: a) Kondisi-kondisi dan bahaya-bahaya yang dapat timbul di tempat kerjanya; b) Pengaman dan perlindungan alat-alat yang ada dalam area tempat kerjanya; c) Alat-alat perlindungan diri bagi pekerja yang bersangkutan; d) Cara-cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaannya; e) Kewajiban melaporkan setiap kecelakaan kerja yang terjadi di tempat kerja; f) Kewajiban menempatkan semua syarat keselamatan kerja yang diwajibkan pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan terbaca oleh pekerja; g) Kewajiban memasang semua gambar keselamatan kerja yang diharuskan dan semua bahan pembinaan lainnya pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan dibaca; h) Kewajiban menyediakan alat perlindungan diri secara cuma-cuma disertai petunjuk-petunjuk yang diperlukan pada pekerja dan juga bagi setiap orang yang memasuki tempat kerja tersebut.

Adapun kewajiban dan hak pekerja berkenaan tentang Undang-Undang keselamatan dan kesehatan kerja adalah: (1) Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pengawas atau ahli keselamatan kerja; (2) Memakai Alat Perlindungan Diri (APD) dengan tepat dan benar; (3) Memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan; (4) Meminta kepada pimpinan agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan; (5) Menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan dimana syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya kecuali dalam hal-hal khusus ditentukan lain oleh pengawas, dalam batas yang masih dapat dipertanggungjawabkan.

Jadi 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. Keselamatan Kerja sangat tergantung pada jenis, bentuk, dan lingkungan di mana pekerjaan itu dilaksanakan. Program manajemen Keselamatan Kerja yang efektif dapat dilihat dalam beberapa hal diantaranya adalah:²⁹ **Pertama**, Komitmen dan tanggung jawab perusahaan, di mana inti manajemen Keselamatan Kerja adalah komitmen perusahaan dan usaha-usaha keselamatan kerja yang komperhensif. Usaha ini sebaiknya dikoordinasikan dari tingkat manajemen paling tinggi untuk melibatkan seluruh anggota perusahaan. Begitu komitmen dibuat untuk adanya keselamatan kerja, usaha-usaha perencanaan harus dikoordinasikan dengan tugas-tugas yang diberikan oleh para atasan, manajer, spesialis keselamatan kerja dan spesialis sumber daya manusia. **Kedua**, Kebijakan

²⁹Cecep Triwibowo, Mitha Erlisya Pusphandani. *Op.Cit.*, , h. 108

dan disiplin Keselamatan Kerja, di mana kegiatan yang dilakukan adalah mendesain kebijakan dan peraturan keselamatan kerja serta mendisiplinkan pelaku pelanggaran, merupakan komponen penting usaha-usaha keselamatan kerja. Dukungan yang sering terhadap perlunya perilaku kerja yang aman dan memberikan umpan balik terhadap praktik-praktik keselamatan kerja yang positif, juga sangat penting dalam meningkatkan keselamatan para pekerja. **Ketiga**, Komunikasi dan pelatihan keselamatan kerja. Satu cara untuk mendorong keselamatan kerja karyawan adalah dengan melibatkan seluruh karyawan di setiap kesempatan dalam sesi pelatihan tentang keselamatan kerja dan dalam pertemuan-pertemuan Komite, tujuan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja adalah: melindungi pekerja dari resiko kecelakaan kerja; meningkatkan derajat kesehatan para pekerja atau buruh; agar pekerja atau buruh dan orang-orang di sekitarnya terjamin keselamatannya; dan menjaga agar sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan berdaya guna.³⁰

Unsur-unsur penunjang keselamatan kerja adalah: adanya unsur-unsur keamanan dan kesehatan kerja; adanya kesadaran dalam menjaga keamanan dan kesehatan kerja; teliti dalam bekerja; dan melaksanakan prosedur kerja dengan memperhatikan keamanan dan kesehatan kerja.³¹ Ruang lingkup keselamatan kerja sangat luas, keselamatan kerja termasuk dalam perlindungan teknis, yaitu perlindungan terhadap pekerja/buruh agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat pekerja atau bahan yang dikerjakan. Keselamatan kerja tidak hanya memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh, tetapi juga kepada pengusaha dan pemerintah, yaitu:³² **Pertama**, bagi pekerja/buruh diupayakan adanya jaminan perlindungan keselamatan kerja akan menimbulkan suasana kerja yang tenteram sehingga pekerja/buruh akan dapat memusatkan perhatiannya pada pekerjaannya semaksimal mungkin tanpa khawatir sewaktu-waktu akan tertimpa kecelakaan kerja; **Kedua**, bagi pengusaha dengan adanya pengaturan keselamatan kerja di perusahaan akan dapat mengurangi terjadinya kecelakaan yang dapat mengakibatkan pengusaha harus memberikan jaminan sosial; **Ketiga**, bagi pemerintah dan masyarakat, adanya peraturan keselamatan kerja, maka apa yang direncanakan pemerintah untuk mensejahterakan masyarakat.

Dari hasil keterangan wawancara yang Penulis lakukan dengan beberapa perusahaan dan pekerja/buruh diperoleh beberapa informasi dari Kepala Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang, Kepala BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Tanjungpinang, Ketua DPC Asosiasi Pengusaha (Apindo) Kota Tanjungpinang, Ketua Serikat Pekerja/Serikat Buruh di Kota Tanjungpinang dengan hasil penelitian berupa perusahaan belum menerapkan secara sepenuhnya Undang-Undang Keselamatan

³⁰Eko Wahyudi, *Op.Cit.*, h. 36.

³¹Cecep Triwibowo, Mitha Erlisya Pusphandani. *Op.Cit.*, , h. 91

³²Cecep Triwibowo, Mitha Erlisya Pusphandani. *Op.Cit.*, , h. 92

Kerja. Baik ketidakpatuhan disebabkan oleh perusahaan tersebut yang belum menerapkan Undang-Undang yang sudah ditetapkan maupun disebabkan oleh kelalaian dari para pekerja itu sendiri yang melalaikan keselamatan dirinya, karena ketidakpatuhan kepada undang-undang yang berlaku, kurangnya pengawasan K3 dan adanya kelalaian yang berasal dari diri pekerja itu sendiri dalam menggunakan alat pelindung diri dalam bekerja dengan alasan mengganggu bekerja, lelah atau karena sebab lain serta tindakan perusahaan tidak memberikan teguran atau sanksi kepada pekerja yang lalai tersebut. Hasil informasi ini juga diperkuat melalui hasil observasi Penulis bahwa kebanyakan karyawan tidak mengenakan Alat Pengaman Diri (APD) karena karyawan yang bersangkutan tidak mau mengenakan dengan berbagai alasan seperti panas dan risih dan lain-lain.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan ke lapangan tentang pelaksanaan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja di Kota Tanjungpinang, dapat dikatakan belum efektif. Untuk melihat ketidakefektifan Undang-Undang ini dapat dilihat dari hasil wawancara dan observasi di mana dalam pelaksanaan yang terjadi di perusahaan Tanjungpinang pimpinan perusahaan belum menjalankan sepenuhnya pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja. Hasil wawancara dan observasi diperoleh informasi bahwa pelaksanaan keselamatan kerja belum dilakukan di perusahaan, di mana dari data yang terlihat pada gambar observasi, pekerja tidak memakai kelengkapan Alat Pelindung Diri (APD) saat bekerja. Hal ini sebagaimana terlihat mereka tidak memakai *safety first* sebagaimana yang seharusnya mereka pakai. APD yang mereka tidak pakai mulai dari pelindung kaki (boot), pelindung kepala (topi), pelindung tangan (sarung tangan), pelindung mata (kacamata), pelindung telinga (*handset*) dan pelindung pakaian. Keterangan yang diperoleh dari pihak PT. Swakarya Indah Busana, bagian Manager Personalia dengan nama Ibu Frida Anthonetha, mengatakan bahwa Perusahaan ini juga telah melindungi seluruh pekerja dengan asuransi BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan serta telah menyediakan alat K3 dan Kotak P3K disetiap lokasi seperti Alat Pelindung Diri bagi pekerja dan perusahaan namun tidak dapat dipungkiri bahwa beliau mengatakan masih kurangnya kesadaran pekerja tersebut, walaupun sudah disediakan namun ada beberapa pekerja tidak mau mengenakannya seperti masker dan sarung tangan dengan berbagai macam alasan seperti panas dan sebagainya.³³

Berdasarkan keterangan tersebut diketahui bahwa ketidakefektifan pelaksanaan Undang-Undang Keselamatan kerja disebabkan oleh kelalaian dari pihak pekerja. Namun meskipun ini adalah kewajiban dari pekerja, tidak bisa dilepaskan juga dari kewajiban pihak pengusaha. Menurut ketentuan Undang-Undang keselamatan kerja Pengusaha harus

³³Ibu Frida Anthonetha, *Wawancara*, (Manager Personalia PT. Swakarya Indah Busana, yang dilakukan pada hari Senin tanggal 18 Juli 2016 pada pukul 14.30 Wib

memiliki ketegasan dalam pelaksanaan pengawasan pelaksanaan Undang-Undang Keselamatan Kerja yang diterapkan di perusahaan. Hal ini sebagaimana sudah dibahas dalam Pasal 14 ayat 1-2 yang menyatakan bahwa: (1). “Memasang dalam tempat kerja yang dipimpinnya, semua gambar keselamatan kerja yang diwajibkan dan semua bahan pembinaan lainnya, pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan terbaca menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja; (2). “Menyediakan secara cuma-cuma, semua alat perlindungan diri yang diwajibkan pada tenaga kerja yang berada dibawah pimpinannya dan menyediakan bagi setiap orang lain yang memasuki tempat kerja tersebut, disertai dengan petunjuk-petunjuk yang diperlukan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli-ahli keselamatan kerja”.

Berdasarkan hal demikian diketahui bahwa pelaksanaan sistem keselamatan kerja harusnya menjadi kewajiban perusahaan untuk mengaktifkan pelaksanaannya di lapangan. Meskipun ada karyawan yang merasakan bahwa untuk memakai Alat Perlindungan Diri (APD) merupakan suatu hal yang menyebabkan dirinya panas atau alasan lainnya, maka tugas perusahaan tidak menerima keluhan tersebut dan berhenti untuk melakukan upaya untuk mengefektifkan pelaksanaan keselamatan kerja di perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan upaya memberikan sanksi kepada pekerja yang tidak mematuhi ketentuan-ketentuan akan Undang-Undang Keselamatan kerja tersebut.

Sebagaimana wawancara yang telah Penulis dilakukan dengan pihak PT. Karwikarya Wisman Graha dengan bagian Manager Operasional Bapak Amintas Nurhadi, di mana telah diperoleh informasi bahwa “Pihak pimpinan operasional mengatakan bahwa perusahaan ini adalah perusahaan yang bergerak di bidang busana dengan kualitas ekspor ke Luar Negeri dan sudah otomatis perusahaan ini telah mengikuti ketentuan Perundang-undangan tentang Keselamatan Kerja. Dan perusahaan juga telah melindungi seluruh pekerja dengan asuransi BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan serta telah menyediakan alat K3 dan Kotak P3K disetiap lokasi seperti Alat Pelindung Diri (APD) bagi pekerja dan perusahaan. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa beliau mengatakan masih kurangnya kesadaran pekerja untuk mematuhi keselamatan dirinya saat bekerja. Walaupun perusahaan sudah disediakan namun ada beberapa pekerja tidak mau mengenaannya seperti masker dan sarung tangan”.³⁴

Berdasarkan keterangan wawancara tersebut di atas diketahui bahwa pelaksanaan efektifitas Undang-Undang Keselamatan Kerja di PT.Karwikarya Wisman Graha belum berjalan secara efektif disebabkan karena pihak karyawan yang tidak mau mengenaannya seperti masker dan sarung tangan. Alasan mereka tidak mau memakai masker dan sarung tangan adalah oleh beberapa alasan. Beberapa alasan tersebut

³⁴Amintas Nurhadi, *Wawancara*, (Manager Operasional PT. Karwikarya Wisman Graha yang dilakukan pada hari Senin tanggal 18 Juli 2016 pada pukul 15.40 Wib)

diantaranya tidak memakai masker karena tidak mau gerah (panas), tidak mau memakai masker karena menghalangi kerja (ribet), tidak biasa, tidak mau terganggu aktivitas kegiatan kerja, dan tidak mau ribet.³⁵

Berdasarkan keterangan yang Penulis dapatkan dari responden di perusahaan Kota Tanjungpinang, maka persentase perusahaan yang mengikuti K3, dengan yang tidak melaksanakan K3 adalah bahwa semua perusahaan sudah menerapkan sesuai dengan Undang-Undang Keselamatan Kerja. Namun dalam penerapannya terkendala dalam pelaksanaannya terutama dari pihak pekerja. Maksudnya dari hasil wawancara yang dilakukan dari jumlah perusahaan yang dijadikan responden penelitian sebanyak 7 (tujuh) perusahaan dan diperoleh hasil bahwa pelanggaran dalam bentuk kelalaian masyarakat (pekerja) tidak melakukan Undang-Undang K3 semua perusahaan melakukan hal yang sama. Namun dari faktor lain baik Undang-Undang, aparat penegak hukum maupun budaya sebagaimana perusahaan sudah menerapkan sanksi hukum. Sehingga dalam pelaksanaannya pelanggaran Undang-Undang K3 sudah dapat dminimalisasi. Namun dari hasil yang ada, semua perusahaan secara persentase sudah memasukkan Undang-Undang K3 dalam menjalankan dunia usaha, namun dalam pelaksanaannya masih terdapat kelalaian yang dilakukan oleh pekerja itu sendiri. Jadi kalau dikatakan perusahaan yang sudah melakukan sudah semua menerapkan, namun hasil di lapangan yang belum mencapai target 100% terlaksana secara baik. Melihat kepada realisasi tersebut di atas, maka dengan adanya tindakan dari para pekerja yang melakukan kesalahan dan tidak mematuhi ketentuan yang ada dalam hal memberikan perlindungan bagi keselamatan dan kesehatan bagi dirinya, sehingga hal ini tentu mengindikasikan munculnya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian baik bagi perusahaan maupun bagi diri karyawan itu sendiri.

Adapun kaitan antara teori efektifitas hukum dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja adalah bahwa untuk mengefektifkan keselamatan kerja harus dilakukan efektifitas hukum sehingga Undang-Undang yang ada dapat diterapkan sesuai dengan aturan yang berlaku. Efektivitas hukum menyatakan bahwa untuk menerapkan hukum itu di tengah-tengah masyarakat, harus melibatkan beberapa faktor pendukung meliputi faktor hukum/Undang-Undang, faktor aparat penegak hukum, faktor sarana dan prasarana dan faktor masyarakat dan faktor budaya. Ketika kelima faktor ini diterapkan secara menyeluruh, maka secara otomatis upaya menegakkan hukum keselamatan kerja dengan mudah dapat tercapai secara baik. Hal ini sebagaimana teori yang dicetuskan oleh Soerjono Soekanto, tentang teori efektifitas hukum di tengah-tengah masyarakat. Ketika hukum telah efektifitas, maka yang akan dirasakan oleh pekerja terutama dalam hal keselamatan kerja karyawan akan tercapai. Maka sesuai dengan judul

³⁵Teti, *Wawancara*, (Karyawan pada PT. Karwikarya Wisman Graha dilakukan pada hari Senin tanggal 18 Juli 2016 pada pukul 15.40 Wib)

bahasan penelitian ini, maka yang menjadi pisau analisis adalah teori efektivitas hukum oleh Soerjono Soekanto.

Berdasarkan realisasi yang terjadi di lapangan, maka dapat diketahui bahwa sebagaimana teori efektivitas hukum yang dikemukakan oleh Soerjono Soekanto yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi penegakan hukum meliputi hukumnya sendiri, penegak hukum, sarana atau fasilitas, masyarakat, kebudayaan. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, baik dari segi wawancara dan observasi, perlu dilakukan kajian tentang penyebab tidak efektifnya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 di Kota Tanjungpinang sebagaimana kajian teori efektivitas hukum oleh Soerjono Soekanto adalah sebagai berikut: (1) Faktor hukumnya sendiri, Keberadaan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 sangat diperlukan terutama dalam dunia usaha, karena bekerja merupakan terkaitnya hubungan hak dan kewajiban antara pekerja dengan pihak penyedia pekerjaan (perusahaan). Dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka karyawan tentu saja menginginkan perlindungan bagi dirinya dan keluarnya dari kecelakaan kerja serta ketika, hal yang tidak diinginkan terjadi, maka peran hukum dalam hal ini sangat diperlukan. Sehingga pekerja diharapkan untuk mampu menjalankan konsep keselamatan kerja sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang keselamatan kerja; (2) Faktor penegak hukum, Kendala tidak efektifnya pelaksanaan Undang-Undang keselamatan kerja di perusahaan Kota Tanjungpinang, juga disebabkan oleh kendala penegakan hukum yang dilakukan oleh aparat yang melakukan tugas mengontrol pelaksanaan aturan di tengah-tengah masyarakat. Ketidakterhasilan ini disebabkan banyak faktor misalnya kurang sumber daya manusia, penegakan hukum yang dipengaruhi oleh budaya KKN (korupsi, kolusi dan nepotisme), sehingga dengan adanya hal demikian, maka pelaksanaan yang mengontrol pelaksanaan Undang-Undang keselamatan kerja tidak dapat dilakukan secara maksimal di Kota Tanjungpinang; (3) Sarana atau fasilitas, Sarana hukum (*juridic instrument*) dan sarana terhadap proses penyelesaian penyimpangan peraturan perundang-undangan terhadap keselamatan karyawan/pekerja di Kota Tanjungpinang masih minim. Hal ini dapat dilihat dari para *stateholder* yang bertanggungjawab dalam menjalankan Undang-Undang ini belum sepenuhnya menerima Undang-Undang ini sebagai suatu Undang-Undang yang menjadi prioritas utama untuk dilakukan; (4) Masyarakat, Kenyataan yang terjadi di lapangan adalah bahwa masyarakat kota Tanjungpinang berdasarkan realisasi di lapangan cenderung tidak mau mengikuti apa-apa yang harus dilaksanakan untuk memberikan keselamatan bagi dirinya terutama dalam hal berlindung dari terjadinya kecelakaan kerja. Keengganan yang diterapkan oleh karyawan untuk tidak memakai alat pelindung diri dalam bekerja, maka hal tersebut akan memunculkan kelemahan dalam pelaksanaan Undang-Undang keselamatan kerja dalam dunia usaha; (5) Kebudayaan, Budaya masyarakat di Indonesia khususnya Kota Tanjungpinang yang tidak memandang perlu memperhatikan alat pelindung diri saat bekerja,

sebetulnya ini adalah suatu bentuk kesalahan besar, karena melaksanakan hal demikian itu akan memberi dampak tidak efektifnya masyarakat dalam mematuhi keselamatan dirinya saat bekerja. Untuk itu perlu dikembangkan budaya masyarakat yang sadar hukum, sehingga dalam dunia kerja mereka cenderung memperhatikan keselamatan dirinya, tanpa mengindahkan pelaksanaan sebagai suatu hal yang tidak perlu. Sehingga diupayakan kedepannya pekerja memiliki budaya sadar hukum dan berupaya untuk mengedepankan keselamatan kerja sehingga kecelakaan kerja yang membahayakan dirinya dapat diatasi.

Jadi ketika dikaitkan dengan teori efektivitas hukum oleh Soerjono Soekanto dapat diketahui bahwa penerapan hukum tentang Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja belum efektif karena beberapa faktor yang mempengaruhi meliputi hukum itu sendiri, penegak hukum, masyarakat dan kebudayaan.

Berdasarkan hasil temuan di lapangan berkenaan dengan pelanggaran yang terjadi secara realisasi tentang penerapan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, maka faktor yang dominan terjadi dari segi pelanggaran di perusahaan-perusahaan yang berada di Kota Tanjungpinang adalah faktor masyarakat dan faktor budaya. Hal ini terlihat dari hasil wawancara yang Penulis lakukan pada umumnya perusahaan sudah menyediakan alat pelindung kerja selama bekerja, namun kebanyakan karyawan tidak memakai alat pelindung tersebut dengan alasan bahwa panas, tidak biasa, mengganggu atau memperlambat bekerja, ribet, gerah dan lain-lain yang dikeluhkan. Meskipun yang dua faktor ini yang dominan, faktor penegak hukum, faktor Undang-Undang dan faktor sarana dan fasilitas kerja juga tetap menjadi penghambat tidak terwujudnya efektivitas Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 di perusahaan Kota Tanjungpinang.

Berdasarkan hasil penelitian Penulis di lapangan juga diperoleh informasi bahwa faktor yang paling banyak menyimpang dalam melaksanakan Undang-Undang Keselamatan kerja di Kota Tanjungpinang adalah masyarakat (pekerja/karyawan). Hal ini Penulis katakan adalah karena dalam pelaksanaan wawancara yang dilakukan pada masing-masing perusahaan yang dijadikan objek penelitian, maka informasi yang diperoleh mengatakan bahwa kelalaian pihak pekerja untuk memakai alat pelindung diri sering terjadi di perusahaan. Sehingga dengan kelalaiannya itu kecelakaan kerja, keselamatan kerja karyawan selama bekerja sering terganggu.

2. Perlindungan Tenaga Kerja di Bidang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Oleh Perusahaan di Kota Tanjungpinang.

Berbicara pelaksanaan perlindungan tenaga kerja dapat dikaji dengan konsep efektivitas hukum. Menurut Hans Kelsen mendefinisikan pelaksanaan pada subjek dan sanksi. Subjek yang melaksanakannya, yaitu orang-orang atau badan hukum. Orang-orang tersebut harus melaksanakan hukum sesuai dengan bunyinya norma hukum. Hukum diartikan norma hukum, baik yang tertulis maupun norma hukum yang

tidak tertulis. Norma hukum tertulis merupakan norma hukum yang ditetapkan oleh lembaga yang berwenang untuk itu. Lembaga yang berwenang untuk itu, yaitu DPR RI dengan persetujuan bersama Presiden, sedangkan norma hukum tidak tertulis merupakan norma hukum yang hidup dan berkembang dalam masyarakat adat.³⁶

Anthony Allot mengemukakan tentang efektivitas hukum bahwa hukum akan menjadi efektif jika tujuan keberadaan dan penerapannya dapat mencegah perbuatan-perbuatan yang tidak diinginkan dapat menghilangkan kekacauan. Hukum yang efektif secara umum dapat membuat apa yang dirancang dapat diwujudkan. Jika suatu kegagalan, maka kemungkinan terjadi pembetulan secara gampang jika terjadi keharusan untuk melaksanakan atau menerapkan hukum dalam suasana baru yang berbeda, hukum akan sanggup menyelesaikannya.³⁷

Ada 3 (tiga) fokus kajian teori efektivitas hukum yang meliputi:³⁸(1) Keberhasilan dalam pelaksanaan hukum; (2) Kegagalan di dalam pelaksanaannya; (3) Faktor-faktor yang mempengaruhinya. Keberhasilan di dalam pelaksanaan hukum adalah bahwa hukum yang dibuat itu telah tercapai maksudnya. Maksud dari norma hukum adalah mengatur kepentingan manusia. Apabila norma hukum itu ditaati dan dilaksanakan oleh masyarakat maupun penegak hukum, maka pelaksanaan hukum itu dikatakan efektif atau berhasil di dalam implementasinya. Begitu juga sebaliknya, kegagalan di dalam pelaksanaan hukum adalah bahwa ketentuan-ketentuan hukum yang telah ditetapkan tidak mencapai maksudnya atau tidak berhasil di dalam implementasinya.

Penegakan hukum dalam bahasa belanda disebut dengan *rechtstoepassing* atau *rechtshandhaving* dan dalam bahasa inggris *law enforcement*. Hukum dan penegakan Hukum merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan, keduanya harus berjalan secara sinergis. Subtansi hukum yang termuat dalam berbagai peraturan perundang-undangan hanya akan menjadi sampah tanpa diiringi dengan sistem hukum serta budaya hukum yang tumbuh dan berkembang dalam masyarakat. Penegakan hukum merupakan bentuk nyata dalam melaksanakan hukum demi mewujudkan keadilan dan kepastian hukum yang dilaksanakan oleh struktur hukum yakni aparat penegak hukum terhadap materi atau substansi hukum itu sendiri bagi para pelanggar hukum. Penegakan hukum (*law enforcement*) dalam arti luas merupakan kegiatan untuk melaksanakan dan menerapkan hukum seta melakukan tindakan hukum terhadap setiap pelanggaran atau penyimpangan hukum yang dilakukan oleh subyek hukum, baik melalui prosedur peradilan maupun melalui abitrasi dan mekanisme penyelesaian sengketa lainnya (*Alternative dispute or conflicts resolution*).³⁹

³⁶Salim, Erlies Septiana Nurbani. *Op.Cit.*, h. 302

³⁷*Ibid*, h. 302

³⁸*Ibid*, h. 303

³⁹Jimly Asshidiqie, *Menuju Negara Hukum yang Demokrasi*, Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer, 2009, h.22

Dalam pengertian yang lebih luas, kegiatan penegakan hukum mencakup pula segala aktivitas yang dimaksudkan agar hukum sebagai perangkat kaidah normatif yang mengatur dan mengikat pada subjek hukum dalam segala aspek kehidupan bermasyarakat dan bernegara benar-benar ditaati dan sungguh-sungguh dijalankan sebagaimana mestinya.⁴⁰ Penegakan hukum dalam arti sempit menyangkut kegiatan penindakan terhadap setiap pelanggaran atau penyimpangan terhadap peraturan perundang-undangan, khususnya melalui proses peradilan pidana yang melibatkan peran serta aparat kepolisian, kejaksaan, advokat atau pengacara dan badan-badan peradilan karena itu aktor-aktor utama yang peranannya sangat menonjol dalam proses penegakan hukum adalah polisi, jaksa, pengacara dan hakim.⁴¹

Secara konseptual, maka inti dan arti penegakan hukum terletak pada kegiatan menyelesaikan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan di dalam kaidah-kaidah yang mantap dan menegawantahkan dan sikap tindak sebagai rangkaian penjabaran nilai tahap akhir, untuk menciptakan, memelihara dan mempertahankan kedamaian pergaulan hidup.⁴² Selanjutnya menurut Soerjono Soekanto, menyebutkan bahwa masalah pokok dari penegakan hukum sebenarnya terletak pada faktor-faktor yang mungkin memengaruhinya, yaitu:⁴³ (1) Faktor hukumnya sendiri yaitu berupa Undang-Undang, Praktik penyelenggaraan hukum di lapangan ada kalanya terjadi pertentangan antara kepastian hukum dan keadilan, hal ini disebabkan oleh konsepsi keadilan merupakan suatu rumusan yang bersifat abstrak, sedangkan kepastian hukum merupakan suatu prosedur yang telah ditentukan secara normatif. Justru itu, suatu kebijakan atau tindakan yang tidak sepenuhnya berdasar hukum merupakan sesuatu yang dapat dibenarkan sepanjang kebijakan atau tindakan itu tidak bertentangan dengan hukum. Maka pada hakikatnya penyelenggaraan hukum bukan hanya mencakup *law enforcement*, namun juga *peace maintenance*, karena penyelenggaraan hukum sesungguhnya merupakan proses penyerasian antara nilai kaedah dan pola perilaku nyata yang bertujuan untuk mencapai kedamaian; (2) Faktor penegak hukum, yaitu pihak-pihak yang membentuk maupun yang menerapkan hukum, Fungsi hukum, mentalitas atau kepribadian petugas penegak hukum memainkan peranan penting, kalau peraturan sudah baik, tetapi kualitas petugas kurang baik, ada masalah. Oleh karena itu, salah satu kunci keberhasilan dalam penegakan hukum adalah mentalitas atau kepribadian penegak hukum; (3) Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum, Faktor sarana atau fasilitas pendukung mencakup perangkat lunak dan perangkat keras, salah satu

⁴⁰*Ibid.*,

⁴¹*Ibid.*,

⁴²Soerjono Soekanto, *Teori Sosiologi Tentang Perubahan Sosial*, Surabaya: Ghalia Indonesia, 1983, h. 2

⁴³Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Cetakan Kelima, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004, Hal. 42

contoh perangkat lunak adalah pendidikan. Pendidikan yang diterima oleh Polisi dewasa ini cenderung pada hal-hal yang praktis konvensional, sehingga dalam banyak hal polisi mengalami hambatan di dalam tujuannya, diantaranya adalah pengetahuan tentang kejahatan computer, dalam tindak pidana khusus yang selama ini masih diberikan wewenang kepada jaksa, hal tersebut karena secara teknis yuridis polisi dianggap belum mampu dan belum siap. Walaupun disadari pula bahwa tugas yang harus diemban oleh polisi begitu luas dan banyak; (4) Faktor masyarakat, yaitu lingkungan di mana hukum tersebut berlaku atau diterapkan. Penegak hukum berasal dari masyarakat dan bertujuan untuk mencapai kedamaian di dalam masyarakat. Setiap warga masyarakat atau kelompok sedikit banyaknya mempunyai kesadaran hukum, persoalan yang timbul adalah taraf kepatuhan hukum, yaitu kepatuhan hukum yang tinggi, sedang, atau kurang. Adanya derajat kepatuhan hukum masyarakat terhadap hukum, merupakan salah satu indikator berfungsinya hukum yang bersangkutan; (5) Faktor kebudayaan, yaitu sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup, Sedangkan kajian perlindungan tenaga kerja dapat dikaji dengan adanya teori perlindungan hukum Phillip M. Hadjon. Kata perlindungan menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia berarti tempat berlindung atau merupakan perbuatan (hal) melindungi, misalnya memberi perlindungan terhadap orang yang lemah. Menurut Sudikno Mertokusumo, yang dimaksud dengan hukum adalah kumpulan peraturan atau kaedah yang mempunyai isi yang bersifat umum dan normatif, umum karena berlaku bagi setiap orang dan normatif karena menentukan apa yang seyogyanya dilakukan, dan apa yang tidak boleh dilakukan atau harus dilakukan serta menentukan bagaimana caranya melaksanakan kepatuhan pada kaedah-kaedah.⁴⁴

Jadi dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum adalah suatu perbuatan dalam rangka melindungi subjek-subjek hukum dengan norma-norma atau peraturan perundang-undangan yang berlaku (hukum positif) dan pelaksanaannya dapat dipaksakan dengan suatu sanksi. Menurut Philipus M. Hadjon, negara Indonesia sebagai negara hukum berdasarkan Pancasila haruslah memberikan perlindungan hukum terhadap warga negara sesuai dengan Pancasila. Oleh karena itu perlindungan hukum berdasarkan Pancasila berarti pengakuan dan perlindungan hukum akan harkat dan martabat manusia atas dasar nilai Ketuhanan Yang Maha Esa, kemanusiaan, persatuan, permusyawaratan, serta keadilan sosial. Nilai-nilai tersebut melahirkan pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia dalam wadah negara kesatuan yang menjunjung tinggi semangat kekeluargaan dalam mencapai kesejahteraan bersama.⁴⁵

⁴⁴Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Yogyakarta: Liberty, 1991, Hal.38

⁴⁵Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987, Hal. 84

Dalam merumuskan prinsi-prinsip perlindungan hukum di Indonesia, landasannya adalah Pancasila sebagai ideologi dan falsafah negara. Konsepsi perlindungan hukum bagi rakyat di Barat bersumber pada konsep-konsep *Rechtstaat* dan "*Rule of The Law*". Dengan menggunakan konsepsi Barat sebagai kerangka berfikir dengan landasan pada Pancasila, prinsip perlindungan hukum di Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindak pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan Perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarahnya di Barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.⁴⁶

Aspek dominan dalam konsep barat tentang hak asasi manusia menekankan eksistensi hak dan kebebasan yang melekat pada kodrat manusia dan statusnya sebagai individu, hak tersebut berada di atas negara dan di atas semua organisasi politik dan bersifat mutlak sehingga tidak dapat diganggu gugat. Karena konsep ini, maka sering kali dilontarkan kritik bahwa konsep Barat tentang hak-hak asasi manusia adalah konsep yang individualistik. Kemudian dengan masuknya hak-hak sosial dan hak-hak ekonomi serta hak kultural, terdapat kecenderungan mulai melunturnya sifat individualistik dari konsep Barat.

Sarana perlindungan Hukum ada dua macam, yaitu: (1) Sarana Perlindungan Hukum Preventif, Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif; (2) Sarana Perlindungan Hukum Represif, Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Peradilan 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.

Perlindungan hukum adalah suatu perbuatan dalam rangka melindungi subjek-subjek hukum dengan norma-norma atau peraturan

⁴⁶Philipus M. Hadjon. *Op.cit.* Hal. 38

perundang-undangan yang berlaku (hukum positif) dan pelaksanaannya dapat dipaksakan dengan suatu sanksi hukum yang diterapkan dalam pelaksanaannya. Menurut Philipus M. Hadjon, menyatakan bahwa negara Indonesia sebagai negara hukum berdasarkan Pancasila haruslah memberikan perlindungan hukum terhadap warga negara sesuai dengan Pancasila. Oleh karena itu perlindungan hukum berdasarkan Pancasila dapat diartikan sebagai pengakuan dan perlindungan hukum akan harkat dan martabat manusia atas dasar nilai Ketuhanan Yang Maha Esa, kemanusiaan, persatuan, permusyawaratan, serta keadilan sosial. Nilai-nilai tersebut melahirkan pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia dalam wadah negara kesatuan yang menjunjung tinggi semangat kekeluargaan dalam mencapai kesejahteraan bersama.⁴⁷

Berbicara peran pemerintah dalam melaksanakan penerapan Undang-Undang keselamatan kerja di Kota Tanjungpinang, dalam hal ini dapat dilakukan dalam beberapa hal kegiatan meliputi upaya sosialisasi pelaksanaan Undang-Undang keselamatan kerja yang akan dijalankan, melaksanakan pengawasan sebagaimana dinyatakan dalam Undang-Undang ini sebagai suatu hal yang wajib dilakukan oleh pemerintah selaku pihak yang menyetujui dijalkannya Undang-Undang keselamatan kerja. Peran lainnya juga dapat dilakukan oleh pemerintah meningkatkan konsekuensi sanksi hukum terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan terutama dalam hal pelanggaran keselamatan kerja.

Berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan berdasarkan hasil wawancara dan observasi diperoleh informasi bahwa pelaksanaan perlindungan tenaga kerja di lingkungan Kota Tanjungpinang adalah sudah diupayakan beberapa bentuk perlindungan kerja karyawan. Hal ini sebagaimana hasil wawancara dengan pihak PT. Swakarya Indah Busana (Manager Personalia Ibu Frida Anthonetha menyatakan bahwa secara umum perusahaan ini telah mengikuti ketentuan Perundang-undangan tentang Keselamatan Kerja. Perusahaan ini juga telah melindungi seluruh pekerja dengan asuransi BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan serta telah menyediakan alat K3 dan Kotak P3K disetiap lokasi seperti Alat Pelindung Diri bagi pekerja dan perusahaan namun tidak dapat dipungkiri bahwa beliau mengatakan masih kurangnya kesadaran pekerja tersebut.

Berarti berdasarkan ungkapan yang dinyatakan oleh pimpinan perusahaan PT. Swakarya Indah Busana adalah sudah diterapkannya Undang-Undang keselamatan kerja di perusahaan sebetulnya. Namun dalam pelaksanaannya, masih belum maksimal karena pihak pekerja masih belum mematuhi ketentuan yang berlaku. Alasan mereka dengan beberapa alasan, misalnya di antara pekerja menyatakan bahwa mereka tidak merasa nyaman untuk memakai alat pelindung diri serta juga ada

⁴⁷Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987, Hal. 84

alasan mereka tidak mau merasa ribet dan terganggunya proses kerja, gerah atau tidak nyaman untuk memakai alat pelindung diri. Keterangan yang sama juga dialami oleh perusahaan lain, yang masih ada di Kota Tanjungpinang. Keberadaan lainnya juga terlihat ketika alasan kelalaian berasal dari pihak pekerja, namun usaha dari pihak perusahaan juga minim untuk mengupayakan penerapan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga kerja dan transmigrasi No. 02 Tahun 1980 Tentang Pemeriksaan kesehatan tenaga kerja Dalam penyelenggaraan keselamatan kerja pada Bab V, Alat Pelindung Diri sebagai sebagaimana Pasal 10 dinyatakan bahwa "Alat pelindung diri dan pakaian kerja yang telah dipakai tenaga kerja tidak boleh dipakai tenaga kerja lain kecuali bila alat pelindung diri dan pakain kerja sudah dibersihkan". Jadi berdasarkan keterangan Pasal tersebut dinyatakan bahwa pakaian pekerja hanya dibenarkan dipakai oleh satu pekerja, kecuali kalau pakaian pekerja tersebut sudah dibersihkan oleh tempat kerja, maka boleh dipakai oleh pekerja lainnya.

Berdasarkan Pasal 8 ayat 1 menyatakan bahwa Pengurus diwajibkan memeriksakan kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik dari tenaga kerja yang akan diterimanya maupun akan dipindahkan sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan padanya. Selanjutnya berdasarkan ayat 2 menyatakan bahwa Pengurus diwajibkan memeriksa semua tenaga kerja yang berada dibawah pimpinannya, secara berkala pada Dokter yang ditunjuk oleh Pengusaha dan dibenarkan oleh Direktur. Dalam ayat 3 dinyatakan bahwa Norma-norma mengenai pengujian kesehatan ditetapkan dengan peraturan perundangan.

Hal yang sama juga diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 2 Tahun 1980 Tentang Pemeriksaan kesehatan tenaga kerja Pasal 18: (2) Pemeriksaan kesehatan sebagaimana dimaksud ayat (1) pasal ini harus dilaksanakan secara rutin setiap tahun sekali yang meliputi: Foto dada dengan sinar X posterior anterior ukuran 350x430mm yang pembacaannya diserahkan kepada seorang radiolog; riwayat pekerjaan; riwayat merokok; pengujian kimia; tes fungsi paru-paru. Selanjutnya dalam Pasal 18: (3) disebutkan bahwa Pengusaha wajib menanggung biaya pemeriksaan kesehatan tenaga kerjanya. Jadi pemeriksaan kesehatan kerja karyawan merupakan kewajiban pihak perusahaan dengan melakukan pengecekan kesehatan karyawan dengan beberapa tahapan pengecekan terhadap beberapa penyakit yang dapat diderita pekerja selama bekerja di lingkungan kerja.

Berdasarkan Undang-Undang demikian diketahui bahwa pihak perusahaan mestinya tetap melakukan pemantauan terhadap kesehatan karyawan di lapangan dari bahaya terganggunya kesehatan karyawan. Pemeriksaan tersebut berkenaan dengan pengecekan fisik, kondisi mental dan lain-lain berkenaan dengan kesehatan karyawan. Dilihat secara realita yang ada, maka tugas pengawasan yang dijalankan belum diterapkan di perusahaan yang dijadikan pemilihan responden di Kota

Tanjungpinang. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan perlindungan tenaga kerja di bidang keselamatan dan kesehatan kerja oleh perusahaan di Kota Tanjungpinang, belum sepenuhnya diterapkan dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan yang dijalankan di Kota Tanjungpinang. Memang sudah diterapkan sebagian kecil di lapangan misalnya dalam hal penggunaan Alat Perlindungan Diri (APD) selama kerja berlangsung dan itupun secara pelaksana belum dipatuhi sepenuhnya oleh karyawan dalam lingkungan kerjanya.

Berdasarkan beberapa aturan yang mendukung perlindungan tenaga kerja dalam keselamatan kerja di perusahaan dapat disimpulkan terdapat beberapa aspek yang harus dilakukan dalam mewujudkan perlindungan bagi diri pekerja. Beberapa aspek yang dimaksud meliputi aspek Alat Pelindung Diri bagi pekerja yang disediakan oleh perusahaan, aspek sosialisasi tentang pentingnya alat pelindung diri bagi pekerja, aspek pengawasan bagi pekerja dan aspek pemeriksaan kesehatan karyawan selama bekerja. Semua aspek-aspek di atas merupakan hal yang harus dan mesti dilakukan oleh perusahaan sebagai wujud memberikan bentuk perlindungan kepada diri karyawan. Hal ini diharapkan karyawan dilindungi keselamatannya, kesehatannya dan mendapatkan kenyamanan dalam melakukan kerja serta perusahaan terhindar dari hal-hal yang melalaikan hak karyawan terutama dalam hal keselamatan diri karyawan.

3. Peran Pemerintah Kota Tanjungpinang Agar Penerapan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970.

Peran secara bahasa merupakan aspek dinamis dari kedudukan (status). Sesuatu yang memiliki peran (*role*) berarti sesuatu yang mempunyai tindakan sesuatu. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) peran ialah perangkat tingkah laku yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan di masyarakat.⁴⁸ Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka dia menjalankan suatu peran.⁴⁹ Sedangkan Menurut Marilyn M. Friedman Peran adalah serangkaian perilaku yang diharapkan pada seseorang sesuai dengan posisi sosial yang diberikan baik secara formal maupun secara informal. Peran didasarkan pada preskripsi (ketentuan) dan harapan peran yang menerangkan apa yang individu-individu harus lakukan dalam suatu situasi tertentu agar dapat memenuhi harapan-harapan mereka sendiri atau harapan orang lain menyangkut peran-peran tersebut.⁵⁰ Peran (*role*) berarti bertindak. Di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) peran ialah perangkat tingkah laku yang diharapkan

⁴⁸Tim Prima Pena, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Surabaya: Gita Media Pers, 2008, hlm. 600

⁴⁹Soejono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1990, hlm. 268

⁵⁰Marilyn M. Friedman, *Family Nursing. Theory & Practice*. 3/E. Debora Ina R.L. 1992, Terjemahan, EGC, Jakarta, 1998, hlm. 286

dimiliki oleh orang yang berkedudukan di masyarakat.⁵¹ Peran merupakan aspek dinamis dari kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka dia menjalankan suatu peran.⁵² Sedangkan Menurut Marilyn M. Friedman Peran adalah serangkaian perilaku yang diharapkan pada seseorang sesuai dengan posisi sosial yang diberikan baik secara formal maupun secara informal. Peran didasarkan pada preskripsi (ketentuan) dan harapan peran yang menerangkan apa yang individu-individu harus lakukan dalam suatu situasi tertentu agar dapat memenuhi harapan-harapan mereka sendiri atau harapan orang lain menyangkut peran-peran tersebut.⁵³

Dari pengertian diatas dapat dipahami bahwa peran menentukan apa yang diperbuat seseorang bagi masyarakat serta kesempatan-kesempatan apa yang diberikan oleh masyarakat kepadanya. Dalam upaya penerapan Undang-Undang tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja harus diutamakan prinsip kepentingan terbaik untuk pekerja sebagaimana hak pekerja mendapatkan keselamatan dan terhindar dari kecelakaan kerja. Dengan demikian diharapkan kepada semua pemangku kepentingan dalam melaksanakan perannya terutama bagi pemerintah sesuai dengan kapasitasnya melakukan sosialisasi peraturan kepada masyarakat.

Dari pengertian diatas dapat dipahami bahwa peran menentukan apa yang diperbuat seseorang bagi masyarakat serta kesempatan-kesempatan apa yang diberikan oleh masyarakat kepadanya. Dalam upaya penanganan terhadap perlindungan bagi pekerja terutama dalam hal keselamatan kerja karyawan di Kota Tanjungpinang harus diutamakan prinsip kepentingan terbaik untuk anak sehingga diharapkan kepada semua pemangku kepentingan dalam melaksanakan perannya dapat mengutamakan kepentingan terbaik untuk pekerja tetapi tidak mengabaikan peran lainnya.

Ketika memang faktor penghambat efektivitas hukum disebabkan oleh kurangnya kesadaran dari pekerja/karyawan dalam mengikuti petunjuk safety first yang sudah ditetapkan perusahaan, maka tentu dalam hal ini dimintakan peran dari perusahaan untuk menimbulkan kesadaran bagi karyawan akan pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya dan keluarganya. Kesadaran hukum pekerja dapat ditimbulkan dengan memberikan penghargaan kepada pekerja ketika mereka bekerja mengikuti safety first yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Dan jika terdapat pekerja yang tidak mengindahkan memakai safety yang sudah ditetapkan dapat dilakukan upaya menegur dan kalau perlu dapat dilakukan dengan memberikan sanksi hukum karena termasuk jenis

⁵¹Tim Prima Pena, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Surabaya: Gita Media Pers, 2008, hlm. 600

⁵²Soejono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1990, hlm. 268

⁵³Marilyn M. Friedman, *Family Nursing. Theory & Practice*. 3/E. Debora Ina R.L. 1992, Terjemahan, EGC, Jakarta, 1998, hlm. 286

pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja. Dengan menerapkan adanya sanksi hukum, penetapan denda, atau pemotongan gaji, atau menilai kepatuhan sehingga nantinya akan menjadi pertimbangan dalam perpanjangan kontrak.

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (UUDNRI 1945) menyatakan bahwa Pasal 28H (1) Setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan, ayat (2) menyatakan bahwa setiap orang berhak memperoleh kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan; ayat (3) menyatakan bahwa “Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat”.⁵⁴

Berdasarkan Pasal tersebut diketahui bahwa diamanatkan kepada Negara khususnya pemerintah untuk melindungi setiap orang termasuk pekerja untuk memperoleh hidup yang sehat, layak, dan mendapatkan kesempatan yang sama dalam proses peradilan. Serta setiap manusia termasuk pekerja memiliki hak untuk melakukan pengembangan dirinya seutuhnya sebagai manusia bermartabat. Hal ini sebagaimana Pasal 28I Undang-Undang Dasar Tahun 1945 perubahan Keempat pada ayat 2 menyebutkan bahwa: “Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu”. Sehingga dengan Undang-Undang ini keberadaan persamaan hak hidup bagi sesama pekerja adalah menjadi kewajiban negara, sehingga kehidupannya sesuai dengan ketentuan Hak azazi manusia.

Pada ayat 4 Undang-Undang ini juga menyebutkan bahwa negara harus memberikan perlindungan, pemajuan, penegakan dan pemenuhan hak asasi manusia. Sehingga dengan adanya ketentuan ini pemerintah memiliki tanggung jawab negara untuk melindungi/mengayomi semua warga termasuklah dalam hal ini melindungi pekerja dari kecelakaan kerja yang membahayakan keselamatan dirinya. Pada ayat 5 Undang-Undang ini menyebutkan bahwa untuk menegakkan dan melindungi hak asasi manusia sesuai dengan dengan prinsip negara hukum yang demokratis, maka pelaksanaan hak asasi manusia dijamin, diatur dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan. Hal inilah yang terlihat ketika perlindungan yang diberikan tersebut tidak memberikan pengayoman kepada masyarakat, tentu akan timbul tuntutan akan mempertahankan hak tersebut, maka pemerintah harus menggunakan prinsip demokrasi dan mengakui persamaan hak asasi manusia. Begitu juga dalam hal ini menerapkan keselamatan kerja sebagaimana Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan kerja, menjadi kewajiban manusia untuk memberikan solusi ketika sengketa

⁵⁴Perubahan Keempat Undang-Undang Dasar 1945

pelanggaran akan keselamatan kerja dilanggar oleh pihak pengusaha dengan musyawarah demokrasi.

Di Hasil analisis pembahasan berkenaan dengan perlindungan hukum yang harus dijalankan pemerintah, sebagaimana teori perlindungan hukum yang dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon menyebutkan bahwa sarana perlindungan hukum terhadap keselamatan kerja karyawan khususnya sesuai objek penelitian adalah bagi perusahaan di Kota Tanjungpinang. Adapun sarana perlindungan yang dapat dilakukan adalah berupa perlindungan hukum bersifat preventif dan represif, dalam penelitian ini perlindungan hukum preventif dan represif dilakukan oleh Pemerintah Kota Tanjungpinang bersama instansi terkait dalam penyelenggaraan efektivitas Undang-Undang keselamatan kerja.

Berdasarkan pada teori perlindungan hukum oleh Phillip M. Hardjon di atas, maka diperlukan adanya pengawasan yang harus dilakukan oleh pemerintah. Sehingga dengan pengawasan yang dilakukan diupayakan tindakan perusahaan dalam menjalankan Undang-Undang keselamatan kerja karyawan dapat dilakukan secara maksimal. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengawasan dari pemerintah merupakan suatu yang dominan untuk pelaksanaan K3. Dengan adanya pengawasan yang ketat dan rutin, maka upaya penyelenggaraan Undang-Undang keselamatan kerja dapat dilakukan secara baik. Ditambah lagi dalam mengefektifkan pelaksanaan sebuah aturan harus mengikutsertakan faktor aparat penegak hukum. Dan disinilah fungsi pengawas selaku pemerintah untuk menjalankan aturan yang ada sebagaimana aturan berlaku.

Peran lain yang dapat dilakukan oleh Pemerintahan Kota Tanjungpinang dalam memperkuat pelaksanaan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970, sebagaimana dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 86: ayat 2 menyebutkan bahwa “untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja”.⁵⁵

Berdasarkan bunyi Undang-Undang tersebut, maka dapat diketahui bahwa Pemerintah Kota Tanjungpinang harus mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan cara meningkatkan sistem pengawasan sebagaimana telah diatur oleh Undang-Undang, meningkatkan sosialisasi ke masyarakat akan perlunya Undang-Undang keselamatan kerja.

Secara kajian maksud tujuan penelitian ini dilakukan yang diinginkan dalam penelitian ini adalah memberikan upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja selalu

⁵⁵Penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berisi tentang Upaya keselamatan dan kesehatan kerja 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.

dalam keadaan selamat dan sehat dan agar setiap sumber produksi perlu dipakai dan digunakan secara aman dan efisien. Sedangkan secara kajian filosofi, penelitian yang Penulis lakukan ini diupayakan sebagai suatu konsep berfikir dan upaya nyata untuk menjamin kelestarian tenaga kerja dan setiap insan pada umumnya beserta hasil karya dan budaya dalam upaya mencapai adil, makmur dan sejahtera. Sedangkan secara konsep keilmuan, penelitian yang Penulis lakukan ini bertujuan sebagai suatu cabang ilmu pengetahuan dan penerapan yang mempelajari tentang cara penanggulangan kecelakaan di tempat kerja, sehingga dengan upaya tersebut, maka resiko terjadinya kecelakaan kerja dapat ditanggulangi terlebih dahulu dengan menekankan pentingnya pemakaian alat pelindung diri bagi karyawan untuk melindunginya dari bahaya kecelakaan kerja yang dapat memberikan kerugian bagi dirinya atau keluarganya. Sehingga untuk menerapkan upaya ini, maka diperlukan tindakan preventif, inisiatif pemerintah untuk memperkuat pelaksanaannya di tengah kehidupan dunia usaha di Kota Tanjungpinang.

Peran lain yang dapat dilakukan oleh pemerintah untuk memperkuat pelaksanaan Undang-Undang keselamatan kerja di Tanjungpinang adalah dengan memberikan sanksi yang tegas terhadap perusahaan yang melalaikan pelaksanaan Undang-Undang keselamatan kerja di perusahaan yang sedang dijalankan. Sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 15 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 menyatakan bahwa ayat 1: "Pelaksanaan ketentuan tersebut pada pasal-pasal di atas diatur lebih lanjut dengan peraturan perundangan; ayat 2 menyebutkan bahwa Peraturan perundangan tersebut pada ayat (1) dapat memberikan ancaman pidana atas pelanggaran peraturannya dengan hukuman kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah); dan ayat 3: menyebutkan bahwa "Tindak pidana tersebut adalah pelanggaran".

Berdasarkan pengaturan Undang-Undang di atas diketahui bahwa terhadap pelanggaran yang dilakukan atas tindakan pelanggaran Undang-Undang keselamatan kerja bagi pengusaha sehingga perusahaan yang dikategorikan melakukan pelanggaran akan pelaksanaan keselamatan kerja karyawan. Hal ini merupakan peran yang dapat dilakukan oleh pemerintah sehingga dalam pelaksanaannya pekerja diharapkan nantinya memperoleh keselamatan dan kesehatan kerja dan terhindar dari kecelakaan kerja.

Berkenaan dengan pelaksanaan peran pemerintah, sebagaimana dinyatakan oleh Satjipto Rahardjo, menyatakan bahwa peran pemerintah, bahwa hukum seharusnya bertugas melayani manusia, bukan sebaliknya. Mutu hukum ditentukan oleh kemampuannya untuk mengabdikan pada kesejahteraan manusia. Inilah hukum progresif, yang menganut ideologi hukum yang pro-keadilan dan hukum yang pro-rakyat. Hukum progresif ini, ditawarkan untuk mengatasi krisis di era global sekarang ini. Kata progresif berasal dari progressi yang berarti adalah kemajuan.

Jadi di sini diharapkan hukum itu hendaknya mampu mengikuti perkembangan zaman, mampu menjawab perubahan zaman dengan segala dasar di dalamnya, serta mampu melayani masyarakat dengan menyandar pada aspek moralitas dan sumber daya manusia penegak hukum itu sendiri.⁵⁶ Prinsip utama yang dijadikan landasan hukum progresif adalah: “Hukum adalah untuk Manusia”, bukan sebaliknya manusia yang dipaksa masuk dalam skema hukum. Bahkan hukum dibuat bukan untuk dirinya sendiri (hukum untuk hukum). Oleh sebab itu hukum progresif tidak menempatkan aturan hukum positif sebagai sumber hukum yang paripurna. Manusia harus mampu memberikan makna pada sebuah aturan hukum melampaui teks yang tertulis guna mewujudkan keadilan yang substantif. Prinsip ini telah menginspirasi praktek penegakan hukum secara progresif oleh para pekerja hukum.

Jadi dengan adanya tindakan progresif, ahli hukum tidak hanya berperan sebagai penegak hukum dalam arti sempit (menemukan hukum dalam aturan formal dan menerapkannya) namun lebih dari itu harus mampu sebagai “kreator hukum”.⁵⁷ Faktor etika dan moral sangat perlu dalam membangun konsep hukum progresif, oleh karena itu etika dan moral akan berbicara benar dan salah atau baik dan buruk yang melekat pada diri manusia. Jika seseorang tidak memiliki etika dan moral, maka ia sama dengan makhluk lainya seperti binatang.⁵⁸ Di dalam hukum progresif terkandung moralitas kemanusiaan yang sangat kuat. Jika etika atau moral manusia telah luntur, maka penegakan hukum tidak tercapai, sehingga membangun masyarakat untuk kesejahteraan dan kebahagiaan manusia tidak akan terwujud. Pembangunan pondasi dari kesadaran mental ini adalah perbaikan ahlak, pembinaan moral dan karakter diri masyarakat supaya menjadi masyarakat susila yang bermoral tinggi, sehingga dapat dibangun masyarakat yang damai sejahtera, masyarakat yang adil dan makmur.⁵⁹

Menurut Satjipto Rahardjo, hukum progresif adalah sebuah konsep mengenai cara berhukum. Di antara cara berhukum yang bermacam-macam itu, hukum progresif mempunyai tempatnya sendiri.⁶⁰ Dalam konsep hukum yang progresif, hukum tidak mengabdikan pada dirinya sendiri, melainkan untuk tujuan yang berada di luar dirinya. Untuk membuat deskripsi yang jelas mengenai hukum progresif, maka ia dapat dihadapkan kepada cara berhukum yang positifis-legalistis. Dalam cara berhukum terakhir, maka berhukum adalah menerapkan undang-undang.

Cara berhukum demikian ini semata-mata berdasarkan Undang-Undang (*alles binnen de kander van de wet*) atau “mengeja Undang-

⁵⁶ Satjipto Rahardjo, *Membedah Hukum Progresif*, Kompas, Jakarta, 2003, hlm. 228.

⁵⁷ Al. Wisnubroto, *Dasar-Dasar Hukum Progresif*, dalam <http://www.hukumprogresif.com>, 14 Juni 2015, 16.56.

⁵⁸ Satjipto Rahardjo, *Membedah Hukum Progresif*, Op.cit, hal.229

⁵⁹ Ibid, hal. 233.

⁶⁰ Satya Arinanto dan Ninuk Triyanti, *Memahami Hukum Dari Konstruksi Sampai Implementasi*, Rajawali Pers, Jakarta, 2009, hlm. 3.

Undang”. Di sini orang tidak berfikir jauh kecuali membaca teks dan logika penerapannya. Bicara ber hukum seperti ini menurut Satjipto Rahardjo ibarat menarik garis lurus antara dua titik. Titik yang satu adalah pasal undang-undang dan titik yang lain adalah fakta yang terjadi. Semua berjalan secara linier, sehingga cara ber hukum sudah seperti mesin otomatis.⁶¹ Hukum dengan model di atas menganggap hakim yang sesungguhnya sangat identik dengan kebijaksanaan yang bersumber dari penggunaan penalaran dan hati, menjadi sekedar corong undang-undang (*bouche de la loi*). Hakim dianggap sebagai mesin yang tidak diperkenankan menggunakan kepekaannya. Cara ber hukum yang kemudian menjadi pilihan masyarakat dan dirasa senada dengan kodrat manusia pada umumnya, adalah cara ber hukum yang memberikan kebebasan kepada hakim untuk memberikan isi terhadap Undang-Undang. Hakim bahkan dapat menafsirkan undang-undang yang isinya tergantung dari keyakinan dan tingkat kepekaan hakim. Diharapkan nilai-nilai keadilan akan semakin dirasakan oleh masyarakat. Satjipto Rahardjo mengatakan bahwa ber hukum progresif adalah menguji batas kemampuan hukum dalam menciptakan keadilan bagi masyarakat.⁶²

Dalam pandangan hukum progresif, pelaku hukum harus memiliki kepekaan pada persoalan-persoalan krusial dalam hubungan-hubungan manusia, termasuk keterbelengguan manusia dalam struktur-struktur yang menindas; baik politik, ekonomi, maupun sosial budaya.⁶³ Hukum progresif lebih mengutamakan tujuan dan konteks dari pada teks aturan, maka diskresi mempunyai tempat yang penting dalam penyelenggaraan hukum.⁶⁴

Menurut Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, peran pemerintah berupa diskresi adalah keputusan dan/atau tindakan yang ditetapkan dan/atau dilakukan oleh pejabat pemerintah untuk mengatasi persoalan konkret yang dihadapi dalam penyelenggaraan pemerintah dalam hal peraturan perundang-undangan yang memberikan pilihan, tidak mengatur, tidak lengkap atau tidak jelas, dan/atau adanya stagnasi pemerintah. Stagnasi pemerintah adalah tidak dapat dilaksanakannya aktifitas pemerintahan sebagai akibat kebuntuan atau disfungsi dalam penyelenggaraan pemerintah. Hukum progresif merubah cara ber hukum dari sekedar menerapkan hukum positif secara tekstual menjadi cara ber hukum dengan mendayagunakan hukum dengan tujuan, misi dan dimensi spiritual. Hakekat hukum progresif adalah pergeseran dari sistem formal ke sistem manusia. Jadi *vexatious litigation* yang benar-benar bersifat *vexing* (tidak ada visi luhurnya) memang tidak boleh dibiarkan menjadi trend dalam budaya peradilan. Namun biarkan peran manusia (hakim)

⁶¹Satya Arinanto dan Ninuk Triyanti, *Op. Cit.*, hlm. 3.

⁶²*Ibid.* hlm. 4

⁶³Yanto Sufriadi, “Penerapan Hukum Progresif dalam Penegakan Hukum di tengah Krisis Demokrasi”, artikel pada *Jurnal Hukum*, No. 2 Vol. 17, 2010, hlm. 243

⁶⁴*Ibid.*, hlm. 244

secara progresif (pengetahuan, keahlian dan logika yang utuh serta ketajaman nurani) dalam memberikan makna di balik sebuah gugatan.

Jadi dapat disimpulkan berkenaan dengan perlindungan hukum bagi pekerja berkenaan dengan penerapan Undang-Undang keselamatan kerja di Kota Tanjungpinang, maka peran pemerintah dalam hal ini dapat dilakukan dalam bentuk penerapan sanksi hukum pelanggaran kepada perusahaan yang melalaikan Undang-Undang Keselamatan Kerja, melakukan pengawasan terhadap kesehatan karyawan selama bekerja dengan melakukan kegiatan berkala baik secara fisik maupun secara mental serta meningkatkan upaya sosialisasi kepada masyarakat terutama dalam melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja karyawan.

E. Kesimpulan

Hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut: *Pertama*, bahwa penerapan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 di Pemerintah Kota Tanjungpinang belum dijalankan secara efektif. Hal ini terlihat dengan adanya teori efektivitas hukum oleh Soerjono Soekanto menyatakan bahwa hukum akan dapat diterapkan secara baik apabila terpenuhinya faktor hukum itu sendiri, faktor penegak hukum, masyarakat, fasilitas dan kebudayaan. *Kedua*, bahwa pelaksanaan perlindungan tenaga kerja di bidang keselamatan dan kesehatan kerja oleh perusahaan di Kota Tanjungpinang, belum sepenuhnya diterapkan dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan yang dijalankan di Kota Tanjungpinang. Sebagian kecil perusahaan sudah menerapkan perlindungan tenaga kerja berupa penggunaan Alat Pelindung Diri selama kerja berlangsung dan itupun secara pelaksana belum dipatuhi sepenuhnya oleh karyawan dalam lingkungan kerjanya, sedangkan dalam hal sistem pengawasan yang dilakukan pada perusahaan sebagaimana telah diatur oleh Undang-Undang keselamatan kerja belum diterapkan dalam kegiatan perusahaan yang ada di Tanjungpinang. *Ketiga*, maka peran pemerintah Kota Tanjungpinang dalam Penerapan Undang-Undang keselamatan kerja dapat dilakukan dalam bentuk penerapan sanksi hukum pelanggaran kepada perusahaan yang melalaikan Undang-Undang Keselamatan Kerja, melakukan pengawasan terhadap kesehatan karyawan selama bekerja dengan melakukan kegiatan berkala baik secara fisik maupun secara mental serta meningkatkan upaya sosialisasi kepada masyarakat terutama dalam melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ali, Zainuddin, 2006, *Sosiologi Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Asshidiqie, Jimly, 2009, *Menuju Negara Hukum yang Demokrasi*, PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Arinanto, Satya dan Triyanti, Ninuk, 2009, *Memahami Hukum Dari Konstruksi Sampai Implementasi*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Azwar, Syaifuddin, 2012, *Metode Penelitian*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Creswell, John W., "Research design *Qualitative and Quantitative Approaches*, , 1994, California, sage Publication, Inc.
- Friedman, Marilyn M., 1998, *Family Nursing. Theory & Practice*. 3/E. Debora Ina R.L. 1992, Terjemahan, EGC, Jakarta.
- Hadjon, Philipus M., 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya.
- Husni, Lalu, 2015, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Maleong, Lexy, 1996, *Metode Penelitian Kualitatif*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mertokusumo, Sudikno, 1991, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Liberty, Yogyakarta.
- Prasetyo, Bambang dan Janah, Lina Miftahul, 2005, "Metode Penelitian Kuantitatif", Rajawali Pres, Jakarta.
- Raharjo, Satjipto, 2003, *Membedah Hukum Progresif*, Kompas, Jakarta.
- Soekanto, Soerjono, 2008), *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-Press, Jakarta.
- _____, 1996, *Pengantar Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta.
- _____, 1983, *Teori Sosiologi Tentang Perubahan Sosial*, Ghalia Indonesia, Surabaya.
- _____, 2004, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Cetakan Kelima, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- _____, 1990, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Suma'mur, 1981, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, Gunung Agung, Jakarta.
- Sunyoto, Danang, 2013, *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta.
- Supranto dan Limakrisna, Nandan, 2012, *Petunjuk Praktis Penelitian Ilmiah Untuk Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi*, Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Tim Prima Pena, 2008, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Gita Media Pers, Surabaya: Surabaya.
- Triwibowo, Cecep, dan Pusphandani, Mitha Erlisya, 2013, *Kesehatan Lingkungan dan K3*, Nuha Medika: Yogyakarta.
- Wahyudi, Eko, dan Yulianingsih, Wiwin, dan Moh. Firdaus Sholihin, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*. Cet. I, Sinar Grafika: Jakarta.

Zainal dan Asikin, Amiruddin, 2004, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Artikel

Himpunan Peraturan Perundangan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Version 0.1, Portal K3. Com. [Http://www.portalk3.com](http://www.portalk3.com)

Sumber: *BPS Provinsi Kepulauan Riau / Tanjungpinang Dalam Angka Tahun 2016*

Sumber: *Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang*

Sumber: *Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang*

Frida Anthonetha, *Wawancara*, (Manager Personalia PT. Swakarya Indah Busana, yang dilakukan pada hari Senin tanggal 18 Juli 2016 pada pukul 14.30 Wib).

Amintas Nurhadi, *Wawancara*, (Manager Operasional PT. Karwikarya Wisman Graha yang dilakukan pada hari Senin tanggal 18 Juli 2016 pada pukul 15.40 Wib).

Teti, *Wawancara*, (Karyawan pada PT. Karwikarya Wisman Graha dilakukan pada hari Senin tanggal 18 Juli 2016 pada pukul 15.40 Wib).

Yanto Sufriadi, 2010, "*Penerapan Hukum Progresif dalam Penegakan Hukum di tengah Krisis Demokrasi*", artikel pada *Jurnal Hukum*, No. 2 Vol. 17.

Internet

Al. Wisnubroto, *Dasar-Dasar Hukum Progresif*, dalam <http://www.hukumprogresif.com>, 14 Juni 2015, 16.56.

Sumber: *website pemerintah kota Tanjungpinang*, Tentang Profil Kota Tanjungpinang.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) Nomor: 03/Men/1998

Perubahan Keempat Undang-Undang Dasar 1945

Penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003