

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Jauh sebelum Indonesia merdeka, telah disadari bahwa kerja/pekerja merupakan salah satu kebutuhan dasar. Sejarah perjalanan Bangsa Indonesia sebelum sampai pada kemerdekaannya telah memberikan gambaran dan kondisi ‘kerja’ yang begitu jelas, dengan berbagai model, jenis maupun istilah yang terkait dengan keadaan seseorang/masyarakat yang terikat (mengikatkan diri) dengan orang lain. Tenaga kerja adalah setiap laki-laki atau perempuan yang sedang, dalam, dan/atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.¹

Reformasi membawa dampak yang besar bagi bangsa Indonesia terutama di bidang hukum, yakni tatanan hukum mengalami perubahan, termasuk juga di bidang ketenagakerjaan. Maka dari itu perlunya Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 ” tiap tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan“. Dan Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa “perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan“. Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia. Perlindungan terhadap pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa

¹ Munir Fuadi, *Pengantar Hukum Bisnis*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2008, Hlm. 191

diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan usaha.²

Kehadiran perusahaan dalam rangka pembangunan dibidang ketenagakerjaan ditandai dengan pesatnya kuantitas pekerja/karyawan dalam perusahaan. Perusahaan sebagai pemberi kerja, wajib memenuhi hak-hak dari pada pekerja/karyawan, demikian sebaliknya pekerja/karyawan wajib melaksanakan kewajibannya dalam melaksanakan isi dari perjanjian kerja. Hak dan kewajiban masing-masing pihak (pekerja dan perusahaan) tercipta pada saat hubungan kerja.³

Menurut Husni hubungan kerja ialah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak buruh mengikatkan dirinya kepada majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan si buruh untuk membayar upah.⁴

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerjaan/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.

² Ashabul Kahfi, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja”. *Ejournal.UIN Alaudin Makasar*, Vol.3. No.2. 2016, Hal 60.

³ Zainal, A, “*Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*”, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm. 118

⁴ Menurut Husni dalam Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet 4, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hal 39.

Beberapa ahli berpendapat bahwa di dalam perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja adalah empat unsur penting, yaitu :

- a. Adanya pekerjaan (Pasal 1601 KUH perdata dan Pasal 341 KUH Dagang).
- b. Adanya perintah orang lain (Pasal 1603 b KUH Perdata).
- c. Adanya upah (Pasal 1603 p KUH Perdata) dan terbatas waktu tertentu karena tidak ada hubungan kerja berlangsung terus menerus.⁵

Disuatu perusahaan faktor terpenting yang harus ada yakni Tenaga Kerja, karena tanpanya mesin-mesin teknologi tidak akan berfungsi karena diperlukan operator yang mengendalikan dibawah tangan seorang tenaga kerja. Seiring Perkembangan zaman jumlah tenaga kerja yang tersedia di Indonesia tidak seimbang dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia. Terlebih lagi dari sebagian besar tenaga kerja yang tersedia adalah yang berpendidikan rendah atau tidak berpendidikan sama sekali. Mereka kebanyakan adalah *unskillabour*, sehingga posisi tawar mereka menjadi rendah.

Lapangan pekerjaan di Indonesia mengalami pergeseran dari sektor agraris menuju sektor industri dan jasa. Pada tahun 1971, ada 73,04% tenaga kerja yang bekerja disektor pertanian, 11,19% bekerja di sektor industri dan 15,76% bekerja di sektor jasa. Pada tahun 1990, terjadi perubahan yang cukup drastis di sektor pertanian menurun menjadi 49,9%, sisanya 50,1% di sektor industri dan jasa. Adanya perubahan jenis pekerjaan mengakibatkan adanya perubahan paradigma yang semula bersifat material (*physical asset*) bergeser menuju persaingan

⁵ *Ibid, hlm 40.*

pengembangan pengetahuan (*knowledge based competition*). Perubahan tersebut menuntut adanya efisiensi dan aktivitas penggunaan sumber daya manusia sebagai landasan bagi setiap organisasi/insitusi agar mampu bersaing dan memiliki keunggulan kompetitif.⁶

Kenyataannya lapangan pekerjaan yang ada tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja yang tersedia. Di Indonesia terdapat 11,6 juta penduduk yang menganggur (pengangguran terbuka).⁷ 30 juta orang tergolong setengah menganggur dan 36 juta penduduk berpenghasilan dibawah Rp.150.000,00 perbulan dari total angkatan kerja sebesar 106,9 juta. Separuh angkatan kerja yang tergolong bekerja ada 70% bekerja di sektor informal dengan tingkat produktivitas rendah, sedangkan 30% di sektor informal.⁸

Keadaan ini menimbulkan adanya kecenderungan majikan untuk berfungsi sewenang-wenang kepada pekerja/buruhnya. Buruh dipandang sebagai objek. Buruh dianggap sebagai faktor ektern yang berkedudukan sama dengan pelanggan pemasuk atau pelanggan pembeli yang berfungsi menunjang kelangsungan perusahaan dan bukan faktor intern sebagai bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai unsur konstitutif yang menjadikan perusahaan.⁹

Majikan dapat dengan leluasa untuk menekan pekerja/buruhnya untuk bekerja secara maksimal, terkadang melebihi kemampuan kerjanya. Misalnya majikan dapat menetapkan upah hanya maksimal sebanyak upah minimum

⁶ Asri Wijayanti, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* , Cet 6, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, hlm 75.

⁷ Astari, Mayra, and Arivina Ratih Taher. "Hukum OKUN: Pertumbuhan Ekonomi dan Tingkat Pengangguran di Indonesia." *Jurnal Ekonomi Pembangunan* 8.1 (2019): 67-80.

⁸ *Ibid.* hlm. 76

⁹ *Ibid.*, hlm 76.

provinsi yang ada, tanpa melihat masa kerja dari pekerja itu. Seringkali pekerja dengan masa kerja yang lama upahnya hanya selisih sedikit lebih besar daripada upah pekerja yang masa kerjanya kurang dari satu tahun. Majikan enggan untuk meningkatkan atau menaikkan upah pekerja meskipun terjadi peningkatan hanya produksi dengan dalih bahwa takut diprotes oleh perusahaan lain yang sejenis. Maka dari itu, adanya hak para tenaga kerja adalah dengan memberikan jaminan terhadap para pekerja. Salah satunya adalah jaminan ketenagakerjaan.

Angka kecelakaan kerja di Indonesia dinilai masih tinggi. Hal ini didukung oleh data dari Kementerian Ketenagakerjaan yang mencatat adanya tren kenaikan angka kecelakaan kerja di Indonesia yang terus meningkat dalam beberapa tahun terakhir. Menurut Menteri Ketenagakerjaan (Menaker), Hanif Dhakiri, sepanjang tahun 2018 lalu telah terjadi 157.313 kasus kecelakaan kerja, atau meningkat dibandingkan kasus kecelakaan kerja yang terjadi tahun 2017 sebesar 123 ribu kasus. Penyebab utama terjadinya kecelakaan kerja adalah masih rendahnya kesadaran akan pentingnya penerapan K3 di kalangan industri dan masyarakat. Selama ini penerapan K3 seringkali dianggap sebagai cost atau beban biaya, bukan sebagai investasi untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja. BPJS Ketenagakerjaan sendiri sepanjang tahun 2018 telah membayarkan klaim kecelakaan kerja dengan nilai mencapai Rp 1,09 triliun. Angka ini meningkat dibandingkan tahun 2017 yang nilai klaimnya hanya Rp 971 miliar serta tahun 2016 yang hanya sebesar Rp 792 miliar.¹⁰

¹⁰ Cindy Dwi Yuliandi, “Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Lingkungan Kerja Balai Inseminasi Buatan (BIBO Lembang)”, *ejournal.upi*, Vol.18.No.2.2019, Hlm 99.

Padahal tenaga kerja sangat mempengaruhi kemajuan perusahaan, kedudukan tenaga kerja sebagai pelaku pembangunan mempunyai peranan dalam peningkatan produktivitas serta kesejahteraan perusahaan harus diberdayakan sehingga satu perusahaan mampu bersaing dalam era global, dalam pembangunan nasional tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam tujuan pembangunan.

Pasal 86 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dicantumkan bahwa setiap pekerja atau buruh untuk mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan moral serta perlakuan yang sesuai 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.

Sebagaimana tertuang dalam pasal 88 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada nyatanya terbentuk sebuah tindakan hukum yang disebut dengan hubungan kerja di dalamnya mengikat perjanjian kerja. Adapun upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja diantaranya yaitu dengan memperbaiki sistem pengupahan, jaminan sosial dan tingkat kesejahteraan para tenaga kerja.

Dengan hadirnya perlindungan bagi para tenaga kerja tentu dimaksudkan untuk perlindungan keselamatan bagi pekerja saat melakukan tugas. Oleh

karenanya jika suatu saat terjadi kecelakaan kerja para tenaga kerja tidak lagi khawatir berlebihan karena telah adanya sistem berupa jaminan sosial yang siap menanggulangi atau bagaimana tata cara pengganti kerugian.

Pentingnya adanya tenaga kerja bagi perusahaan, pelaku usaha, maupun pemerintah, maka diharuskan tenaga kerja dapat menjaga keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan mereka, dan juga merawat kesehatan setiap pekerja agar dapat memperhatikan segala pekerjaan dengan kewaspadaan. Maka dari itu pula diperlukan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. Perlindungan hukum ini bertujuan untuk menjamin kelangsungan sistem hubungan kerja yang secara harmonis tanpa adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.

Menurut Soepomo perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi tiga macam, yaitu:

1. Perlindungan ekonomis yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.¹¹

Perlindungan tenaga kerja yang tepat untuk membatasi masalah yang akan dibahas yaitu perlindungan tenaga kerja teknis dan perlindungan sosial. Perlindungan tenaga kerja dapat dilakukan , baik dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia.¹² Terkait dengan sistem ketenagakerjaan dan sumber daya manusia adalah hal yang tidak terpisahkan dengan keselamatan dan

¹¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Surabaya, 2009, hlm. 11

¹² Menurut Soepomo dalam Abdul Khakim, *Dasar- Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet 4, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm 108.

kesehatan kerja. Dalam meningkatkan jaminan sosial tentu hal yang ditingkatkan lagi adalah mutu dari keselamatan dan kesehatan kerja terutama yang berdampak asas berkelanjutan produktivitas kinerja. Maka dari itu keselamatan dan kesehatan kerja bukan hanya berbicara soal kewajiban yang semestinya diperhatikan oleh para tenaga kerja akan tetapi hal yang dipenuhi oleh sebuah sistem dalam pekerjaan.

Berdasarkan Pasal 4 angka (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 Tentang penyalenggaraan Jaminan Kecelakaan Kerja dan jaminan kematian yang mengatakan bahwa, setiap pekerja selain penyelenggara Negara wajib mendaftarkan diri dan pekerjaannya sebagai peserta dalam program Jaminan kecelakaan kerja (JKK) dan Jaminan kematian (JKM) Kepada BPJS ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, pengusaha wajib memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan para pekerja/buruh dengan menerapkan sistem yang terintegrasi.

PT. Inti Indosawit Subur Kebun Muara Bulian merupakan perusahaan yang berdiri sejak tahun 1989 yang beroperasi di Kecamatan Muaro Sebo Ilir , Kabupaten Batanghari Provinsi Jambi. Yang terdiri kebun inti seluas 1,741 Ha, Plasma 7 KKPA seluas 7,258 Ha dan PMKS 1 unit kapasitas 60 MT/H. Perusahaan ini mengelola kelapa sawit menjadi TBS menjadi CPO dan kernel. Jumlah tenaga kerja di PT. Inti Indosawit Subur Kebun Muara Bulian berdasarkan jenis kelamin yaitu laki laki berjumlah 332 orang dan perempuan berjumlah 131 orang.

PT Indosawit Subur Muara Bulian menggunakan mesin seperti *Loading Ramp*, *Bolard Capstand*, *Fruit cages* (pengangkut TBS), *sterilizer* (perebusan), *screw press*, *CST (continuous setting tank)*, *Turbin Generator*, *Ripple Mill* dan beberapa alat yang digunakan di di perkebunan seperti egrek sawit, dodos sawit, dan alat lainnya yang memerlukan tenaga kerja dalam proses pengoperasiannya. Dalam menggunakan mesin dan alat-alat seperti ini biasanya sering sekali terjadi kecelakaan kerja. Oleh karena itu, *safety* yang diterapkan di perusahaan ini harus sangat ketat seperti pemakaian *helm*, sepatu *safety*, dan baju *safety* dan menjaga kebersihan lingkungan perusahaan agar pada saat bekerja menjadi lebih aman.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Kepala Bagian Tata Usaha pekerja yang terdaftar pada Badan penyelenggara Jaminan sosial (BPJS) pada tahun 2020 yaitu 250 orang, pada tahun 2021 yaitu 277 orang, dan tahun 2022 yaitu 320 orang. Sedangkan pekerja aktif di PT Indosawit Subur Muara Bulian yaitu 453 pekerja.¹³ Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Pasal 6 angka (2) tentang Jaminan Kematian dan Jaminan Kecelakaan Kerja untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami kematian pada saat bekerja maupun kecelakaan ringan dan sedang melaksanakan kewajiban yang dibebankan perusahaan.

Berdasarkan data yang penulis peroleh di PT. Indosawit Subur Muara Bulian pada tahun 2022 yang berjumlah 60 orang kecelakaan kerja.hal ini dapat dilihat dari tabel berikut

¹³ ¹³ Hasil wawancara dengan bapak Stefanus Ade, tanggal 27 November 2022

Tabel 1.1

Daftar Kecelakaan Kerja Di PT Indosawit Subur Muara Bulian Tahun 2022

No	Jenis pekerja	Jumlah kasus kecelakaan kerja	Jumlah pekerja yang tidak terdaftar BPJS
1.	Pekerja harian lepas(PHL)	43	3 pekerja
2.	Pekerja tetap	17	-

Sumber: PT Indosawit Subur Muara Bulian 2022

Berdasarkan data yang diperoleh masih banyaknya terjadi kecelakaan kerja dan masih adanya pekerja yang belum didaftarkan ke BPJS ketenagakerjaan dengan demikian pekerja yang mengalami kecelakaan kerja berhak memperoleh apa yang menjadi haknya sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hak dari pekerja atau buruh seperti yang telah diatur dalam ketentuan Pasal 86 ayat (1) huruf (a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Akan tetapi dalam praktiknya pihak pengusaha sebagai pihak yang kuat sering mengabaikan perlindungan tersebut apabila terjadi kecelakaan kerja. Hal demikian menyebabkan kesenjangan antara harapan (*das sollen*) dan kenyataan (*das sein*). Oleh Karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam Skripsi ini dengan judul: **“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja di PT Indosawit Subur Muara Bulian Group Asian Agri Jambi”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan pemenuhan hak para pekerja yang mengalami kecelakaan kerja di PT Indosawit Subur Muara Bulian Group Asian Agri Jambi?
2. Kendala apa saja dalam pelaksanaan hak-hak pekerja di PT Indosawit Subur Muara Bulian Group Asian Agri Jambi?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yaitu:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan pemenuhan hak para pekerja yang mengalami kecelakaan kerja di PT Indosawit Subur Muara Bulian Group Asian Agri Jambi.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis kendala-kendala dalam pelaksanaan hak-hak pekerja di PT Indosawit Subur Muara Bulian Group Asian Agri Jambi.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yaitu:

- a. Manfaat secara teoritis yaitu untuk mengetahui dan mengembangkan ilmu yang diteliti, serta menambah pengetahuan pada ketenagakerjaan khususnya dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja yang

bekerja di perusahaan PT Indosawit Subur Muara Bulian Group Asian Agri Jambi.

- b. Manfaat secara praktis yaitu memberikan masukan dan pertimbangan bagi pekerja terhadap hak-hak mereka jika terjadi kecelakaan kerja saat mereka melakukan pekerjaannya sedangkan untuk perusahaan dapat dijadikan bahan agar lebih memperhatikan keselamatan dan kondisi pabrik bagi pekerjanya demi kelangsungan perusahaan.

D. Kerangka Konseptual

Untuk memudahkan dan memahami maksud dari penulis, serta agar tidak menimbulkan salah penafsiran dalam skripsi ini maka penulis memberikan penjelasan atau batasan konsep-konsep dalam skripsi ini. Berikut definisi berkaitan dengan penelitian ini sebagai berikut:

1. Perlindungan hukum

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mengartikan perlindungan hukum adalah tempat berlindung, perbuatan (hal dan sebagainya) melindungi. Pemaknaan kata perlindungan secara kebahasaan tersebut memiliki kemiripan unsur-unsur, yaitu unsur tindakan melindungi, unsur cara-cara melindungi. Dengan demikian, kata melindungi dari pihak-pihak tertentu dengan menggunakan cara tertentu.¹⁴

Menurut Setiono, Perlindungan Hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan

¹⁴ Kamus Besar Indonesia (KBBI). *Edisi Kedua*, Cet 1, Balai Pustaka, Jakarta, hlm 595.

ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.¹⁵

2. Pekerja

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (3) tentang ketenagakerjaan pekerja merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

3. Kecelakaan Kerja

Menurut Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang No 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya, dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

4. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)

Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya terhadap berbagai resiko pasar tenaga kerja, misalnya; resiko kehilangan pekerjaan, penurunan upah, kecelakaan kerja, sakit, cacat, lanjut usia, meninggal dunia, dan lain lain. Jaminan Sosial Tenaga Kerja merupakan bagian dari sistem perlindungan sosial yang memberikan perlindungan tidak hanya kepada mereka yang bekerja saja, tetapi juga kepada seluruh masyarakat.¹⁶

5. PT Indosawit Subur Muara Bulian Group Asian Agri Jambi

¹⁵ Setiono, *Supermasi Hukum*, UNS, Jakarta, 2004, hlm 3.

¹⁶ <https://smeru.or.id/sites/default/files/publication/jamsostek.pdf> di akses pada tanggal 24 Januari 2023

Perusahaan yang berdiri sejak tahun 1989 yang beroperasi di Kecamatan Muaro Sebo Ilir , Kabupaten Batanghari Provinsi Jambi. Yang terdiri kebun inti seluas 1,741 Ha, Plasma 7 KKPA seluas 7,258 Ha dan PMKS 1 unit kapasitas 60 MT/H. Perusahaan ini mengelola kelapa sawit menjadi TBS menjadi CPO dan kernel.

Dari uraian yang dijabarkan di atas dapat dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Mengalami Kecelakaan di PT Indosawit Subur Muara Bulian Group Asian Agri Jambi yaitu suatu penelitian untuk mengetahui dan bagaimana memberikan perlindungan terhadap pemenuhan hak dan kepastian hukum kepada tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja.

E. Landasan Teoritis

1. Teori perlindungan hukum

Menurut Satjito Rahardjo perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut dalam hukum.¹⁷ Pengertian perlindungan hukum adalah Segala daya upaya yang di lakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah, swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak-hak asasi yang ada sebagaimana di atur dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Dengan kata lain

¹⁷ Satjipto Rahardjo, 2000, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, h.54

perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.¹⁸

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Perlindungan hukum dengan kata lain disebut sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep di mana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Negara hukum pada dasarnya bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindakan pemerintah dilandasi dua prinsip negara hukum, yaitu:¹⁹

a. Perlindungan Hukum yang Preventif

Perlindungan hukum kepada rakyat yang diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atas pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Perlindungan hukum ini bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa dan sangat besar artinya bagi tindak pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak. Adanya perlindungan hukum preventif ini mendorong pemerintah untuk berhati-hati dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan asas *Freies Ermessen* yang merupakan kewenangan bebas yang diberikan

¹⁸ <http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/> diakses pada tanggal 18 desember 2022.

¹⁹ Salim dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Raja Grafindo, Jakarta, 2013, Hlm. 264

kepada pejabat pemerintahan dalam rangka memberikan pelayanan yang terbaik bagi warga masyarakat, yang merupakan konsekuensi dari adanya konsep negara kesejahteraan (*welfarestate*) yang bertujuan untuk mensejahterakan masyarakat., dan rakyat dapat mengajukan keberatan atau dimintakan pendapatnya mengenai rencana keputusan tersebut.

b. Perlindungan Hukum yang Represif

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Badan yang secara parsial menangani perlindungan hukum bagi rakyat, dikelompokkan menjadi dua badan yaitu :

- 1) Pengadilan dalam lingkup Peradilan Umum; dan
- 2) Instansi Pemerintah yang merupakan lembaga banding administrasi.

Kedua bentuk perlindungan hukum di atas bertumpu dan bersumber pada pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia serta berlandaskan pada prinsip negara hukum.

c. Teori Tanggung Jawab

Menurut, Hans Kelsen dalam teorinya tentang tanggung jawab hukum menyatakan bahwa: “seseorang bertanggung jawab secara hukum atas suatu perbuatan tertentu atau bahwa dia memikul tanggung jawab hukum, subyek berarti dia bertanggung jawab atas suatu sanksi dalam hal perbuatan yang bertentangan”.²⁰

²⁰ Kelsen, Hans. *Pengantar Teori Hukum*. Nusamedia, 2019. Hlm. 43

Lebih lanjut Hans Kelsen menyatakan bahwa: “Kegagalan untuk melakukan kehati-hatian yang diharuskan oleh hukum disebut kekhilafan (*negligence*); dan kekhilafan biasanya dipandang sebagai satu jenis lain dari kesalahan (*culpa*), walaupun tidak sekeras kesalahan yang terpenuhi karena mengantisipasi dan menghendaki, dengan atau tanpa maksud jahat, akibat yang membahayakan.”²¹

Seseorang dikatakan secara hukum bertanggung jawab untuk suatu perbuatan tertentu adalah bahwa dia dapat dikenakan suatu sanksi dalam kasus perbuatan yang berlawanan. Menurut teori tradisonal dibedakan dua jenis tanggung jawab (pertanggung jawaban) yaitu: Tanggung jawab yang didasarkan atas unsur kesalahan, dan tanggung jawab mutlak.²² Perusahaan dalam melakukan hubungan kerja tidak merasa diabaikan terkait perlindungannya, sehingga perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk melindungi hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh.

Dalam peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam Pasal 3, berbunyi:

“kepersertaan tenaga kerja harian lepas, tenaga kerja borongan dan tenaga kerja kontrak dalam program jaminan sosial tenaga kerja diatur lebih lanjut oleh menteri”.

²¹ *Ibid.* Hlm 44.

²² Sulistyningtyas, Ike Devi. "Tanggung Jawab Sosial Perusahaan dalam Program Kampanye Sosial." *Jurnal Ilmu Komunikasi* 3.1 (2006).

Pengusaha yang memperkerjakan tenaga kerja perjanjian kerja waktu tertentu kurang dari 3 bulan secara berturut-turut wajib mengikut sertakannya program jaminan kecelakaan kerja (JKK) dan jaminan kematian (JK) kemudian diperpanjang apabila kontrak di perbarui dan melebihi 3 bulan , maka pengusaha wajib mengikut sertakan tenaga kerja pada seluruh program-program jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan kematian (JK), jaminan hari tua (JHT) dan jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK).Tanggung jawab perusahaan adalah mengikuti dan melaksanakan program-program yang dibuat oleh pemerintah dalam memberikan jaminan ketenagakerjaan para pekerja.²³

d. Teori Kepastian Hukum

Kepastian adalah perihal (keadaan) yang pasti, ketentuan atau ketetapan. Hukum secara hakiki harus pasti dan adil. Pasti sebagai pedoman kelakuan dan adil karena pedoman kelakuan itu harus menunjang suatu tatanan yang dinilai wajar. Hanya karena bersifat adil dan dilaksanakan dengan pasti hukum dapat menjalankan fungsinya. Kepastian hukum merupakan pertanyaan yang hanya bisa dijawab secara normatif, bukan sosiologi.²⁴

Menurut Kelsen, hukum adalah sebuah sistem norma. Norma adalah pernyataan yang menekankan aspek “seharusnya” atau *das sollen*, dengan menyertakan beberapa peraturan tentang apa yang harus dilakukan. Norma-norma adalah produk dan aksi manusia yang deliberatif. Undang-Undang yang berisi aturan-aturan yang bersifat umum menjadi pedoman bagi individu

²³ Hans Kelsen, *Teori Umum tentang Hukum dan Negara*, PT. Raja Grafindo Persada, Bandung, 2006, Hal 95.

²⁴ Dominikus Rato, *Filsafat Hukum Mencari Memahami dan Memahami Hukum*, Laksbang Pressindo, Yogyakarta, 2010, Hlm 59.

bertingkah laku dalam bermasyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama individu maupun dalam hubungannya dengan masyarakat. Aturan-aturan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum.²⁵

Kepastian hukum secara normatif adalah ketika suatu peraturan dibuat dan diundangkan secara pasti karena mengatur secara jelas dan logis. Jelas dalam artian tidak menimbulkan keragu-raguan (multi tafsir) dan logis. Jelas dalam artian ia menjadi suatu sistem norma dengan norma lain sehingga tidak berbenturan atau menimbulkan konflik norma. Kepastian hukum menunjuk kepada pemberlakuan hukum yang jelas, tetap, konsisten dan konsekuen yang pelaksanaannya tidak dapat dipengaruhi oleh keadaan-keadaan yang sifatnya subjektif.²⁶

F. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Kabupaten Batanghari Jambi Khususnya pabrik Kelapa Sawit PT Indosawit Subur Muara Bulian Group Asian Agri Jambi.

2. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang penulis gunakan dalam menyelesaikan tugas akhir ini adalah penelitian yuridis empiris. “Menurut Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, penelitian hukum empiris adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung

²⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum, Kencana*, Jakarta, 2008, Hlm 158.

²⁶ Cst Kansil, Christine, S.T Kansil, Engelian R, Palandeng dan Godlieb N Mamahit, *Kamus Istilah Hukum*, Jakarta, 2009, Hlm 385.

dari masyarakat.²⁷ Dalam melakukan pembahasan menggunakan bahan-bahan hukum, baik bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

Dari uraian di atas penulis mempelajari ketentuan hukum ketenagakerjaan, dan melihat bagaimana pelaksanaan keselamatan kerja di PT Indosawit Subur Muara Bulian Group Asian Agri Jambi, apakah telah sesuai dengan peraturan perundang –undangan yang berlaku.

3. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian yang bersifat deskriptif dan memberikan gambaran secara objektif tentang perlindungan keselamatan kerja di PT Indosawit Subur Muara Bulian Group Asian Agri Jambi.

4. Sumber Data

Data yang diperoleh adalah data yang didapatkan dari berbagai sumber yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti, yaitu :

a. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari hasil penelitian lapangan (*field research*), meliputi penelitian langsung dengan mengadakan wawancara dengan beberapa pihak atau responden yang menjadi sampel di PT Indosawit Subur Muara Bulian Group Asian Agri Jambi.

b. Data Sekunder

²⁷ Ishaq, *Metode Penelitian Hukum dan Penulisan Skripsi, Tesis serta Disertasi*, Bandung: Alfabeta, 2017, hlm. 70.

Data yang penulis peroleh dari informasi informan dan dari kepustakaan (*Libray research*), yaitu dengan mempelajari buku-buku, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pelaksanaannya, dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan penyelenggara Jaminan Sosial dan buku-buku yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

c. Data Tersier

Data Tersier adalah data yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, contohnya kamus, ensiklopedia. Data Tersier yang digunakan adalah Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).

5. Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas seluruh karyawan atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk diwawancarai oleh penulis dan ditarik kesimpulannya. Di dalam penelitian ini, yang menjadi populasi atau subjek adalah para pekerja yang mengalami kecelakaan kerja pada tahun 2022 yang berjumlah 60 orang di PT Indosawit Subur Muara Bulian Group Asian Agri Jambi.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian untuk diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili populasi. Tata cara pengambilan sampel

dilakukan dengan *purposive sampling*. *Purposive sampling* disebut sampel bertujuan, artinya memilih sampel berdasarkan penilaian tertentu karena unsur-unsur, atau unit-unit yang dipilih dianggap mewakili populasi.²⁸ Sampel dalam penelitian ini, berjumlah 10 orang yang mengalami kecelakaan kerja. diantaranya 3 kecelakaan berat dan 7 kecelakaan ringan.

Guna untuk mendukung keterangan responden dilakukan wawancara dengan beberapa informan karena tugas dan jabatannya lebih mengetahui masalah yang diteliti adapun informan tersebut antara lain:

- a. Kepala Tata Usaha PT Indosawit Subur Muara Bulian Group Asian Agri Jambi
- b. Ahli K3 Umum PT Indosawit Subur Muara Bulian Group Asian Agri Jambi
- c. Pengawas Lapangan/ Mandor PT Indosawit Subur Muara Bulian Group Asian Agri Jambi.

6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan:

- a. Wawancara secara langsung pada responden dan informan dengan menggunakan pedoman wawancara yang selanjutnya dikembangkan sesuai dengan situasi pada saat wawancara dilakukan dengan tidak menyimpang dari tujuan semula.
- b. Studi dokumen

²⁸ Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Cet kedua, Bandar Maju Bandung, 2016, hlm159

Studi dilakukan dengan menelaah dokumen-dokumen yang terkait pada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja di PT Indosawit Subur Group Asian Agri Jambi.

7. Analisis Data

Dari data yang diperoleh baik data primer maupun data sekunder yang dikumpulkan data diseleksi dan diklasifikasikan serta dianalisis secara kualitatif. Kemudian hasil yang diperoleh dijadikan dalam bentuk deskriptif, yaitu menggambarkan suatu keadaan yang telah terjadi dilapangan tentang Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Kerja di PT Indosawit Subur Muara Bulian Group Asian Agri Jambi.

G. Orisinalitas Penelitian

Berdasarkan penelusuran penulis, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini, antara lain:

1. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.²⁹ Disusun oleh Yohana Rista Novita Nainggolan, Mika Uli Sitorus, Mhf. Taufiqurrahman, dan Jaminuddin Marbun, Fakultas Hukum Universitas Darma Agung, Medan. Penelitian ini fokus meneliti bagaimana Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dengan teknik penelitian kepustakaan.

²⁹ Nainggolan, Yohana Rista Novita, et al. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003." *Jurnal Retentum* 4.1 (2023): 84-93.

2. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Kecelakaan Kerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Dihubungkan Dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial No.120/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg).³⁰ di susun oleh Selsi Euis Siti Sugina, Fakultas Hukum Universitas Sumbang, Tahun 2021. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik penelitian kepustakaan yang didalam hukum secara khusus dinamakan penelitian hukum normatif.
3. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Pada CV. Nusa Indotama.³¹ Di susun oleh Faradiba Mivtahur Rahmi, Yetniwati, dan Muskibah, Fakultas Hukum Universitas Jambi, Tahun 2022. penelitian ini dilakukan di CV. Nusa Indotama.

Berdasarkan penelusuran, perbedaan antara penelitian diatas dengan penelitian penulis terletak pada tipe penelitian, lokasi penelitian, metode yang digunakan dan data yang diambil oleh peneliti.

³⁰ Kahfi, Ashabul. "Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja." *Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum* 3.2 (2016): 59-72.

³¹ Mivtahur, Faradiba, Muskibah Muskibah, and Yetniwati Yetniwati. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Pada CV. Nusa Indotama." *Zaaken: Journal of Civil and Business Law* 3.1 (2022): 23-33.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini memberikan gambaran dan disusun untuk mempermudah dalam mempelajari seluruh isinya, yang terdiri dari :

BAB I Pendahuluan bab ini merupakan uraian sebagai pedoman dasar terhadap bab-bab berikutnya, yang terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka konseptual, Landasan Teoritis, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Umum tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja, Hak dan kewajiban pengusaha, Hak dan Kewajiban Tenaga kerja dan Keselamatan Kerja.

BAB III Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja di PT Indosawit Subur Muara Bulian Group Asian Agri Jambi. Dalam bab ini penulis membahas pelaksanaan pemenuhan hak paa pekerja yang mengalami kecelakaan kerja di PT Indosawit Subur Muara Bulian Group Asian Agri Jambi dan kendala-kendala yang dialami dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap keselamatan kerja di PT Indosawit Subur Muara Bulian Group Asian Agri Jambi

BAB IV Penutup dalam bab ini yang berisi kesimpulan dan saran dari pembahasan penenelitian yang akan menjadi jawaban dari permasalahan.