

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP  
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PADA  
PT PELABUHAN INDONESIA II CABANG  
PALEMBANG SUMATERA SELATAN DALAM  
PERSPEKTIF HUKUM EKONOMI SYARIAH**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi persyaratan Sarjana Hukum (S.H)  
Pada Jurusan Hukum Ekonomi Islam Fakultas Syari'ah dan Hukum  
Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang**

**OLEH:**

**WARDA ZAKIYAH  
14170188**



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH  
PALEMBANG**

**2018**



**KEMENTERIAN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
RADEN FATAH PALEMBANG  
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM  
PRODI HUKUM EKONOMI ISLAM**

*Jalan Prof. KH Zaenal Abidin Fikri KM 3,5 Palembang Telpon. 0711 353347, Fak. 0711 354668,*

**PERNYATAAN KEASLIAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Warda Zakiyah

NIM : 14170188

Jenjang : Sarjana (S1)

Menyatakan, bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian yang dirujuk sumbernya.

Palembang, Juli 2018

Saya yang menyatakan,



Warda Zakiyah  
NIM: 14170188



**KEMENTERIAN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
RADEN FATAH PALEMBANG  
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM  
PRODI HUKUM EKONOMI ISLAM**

*Jalan Prof.KH Zaenal Abidin Fikri KM 3,5 Palembang Telpn. 0711 353347, Fak. 0711 354668,*

**PENGESAHAN DEKAN**

Ditulis Oleh : Warda Zakiyah  
NIM : 14170188  
Skripsi Berjudul : **Perlindungan Hukum terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang Sumatera Selatan dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah**

Telah dapat diteima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H)

Palembang, Juli 2018



**Prof. Dr. H. Romli SA, M.Ag.**

**NIP. 19571210 198603 1 004**



**KEMENTERIAN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
RADEN FATAH PALEMBANG  
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM  
PRODI HUKUM EKONOMI ISLAM**

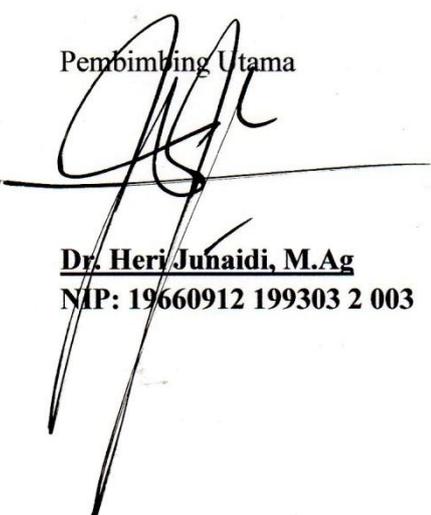
*Jalan Prof.KH Zaenal Abidin Fikri KM 3,5 Palembang Telpn. 0711 353347, Fak. 0711 354668,*

**PENGESAHAN PEMBIMBING**

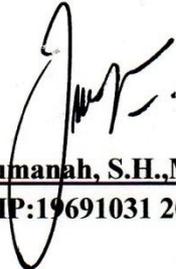
Ditulis Oleh : Warda Zakiyah  
NIM : 14170188  
Skripsi Berjudul : Perlindungan Hukum terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang Sumatera Selatan dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah

Palembang, Juli 2018

Pembimbing Utama

  
**Dr. Heri Junaidi, M.Ag**  
**NIP: 19660912 199303 2 003**

Pembimbing Kedua

  
**Jumanah, S.H.,M.H**  
**NIP:19691031 201411 2 001**



KEMENTERIAN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
RADEN FATAH PALEMBANG  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM  
PRODI HUKUM EKONOMI ISLAM

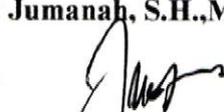
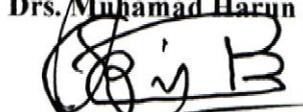
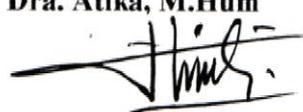
Jalan Prof.KH Zaenal Abidin Fikri KM 3,5 Palembang Telpon. 0711 353347, Fak. 0711 354668,

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Warda Zakiyah  
Nim / Program Studi : 14170188 / Hukum Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi : **Perlindungan Hukum terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang Sumatera Selatan dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah**

Telah diterima dalam ujian munaqasah pada tanggal, 10 Juli 2018

**PANITIA UJIAN SKRIPSI**

Tanggal	Pembimbing Utama	: Dr. Heri Junaidi, M.Ag
	t.t	: 
Tanggal	Pembimbing Kedua	: Jumanah, S.H.,M.H
	t.t	: 
Tanggal	Penguji Utama	: Drs. Muhamad Harun M.Ag
	t.t	: 
Tanggal	Penguji Kedua	: Drs. Zamzami, M.A
	t.t	: 
Tanggal	Ketua	: Dra. Atika, M.Hum
	t.t	: 
Tanggal	Sekretaris	: Armasito, S.Ag
	t.t	: 



**KEMENTERIAN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
RADEN FATAH PALEMBANG  
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM  
PRODI HUKUM EKONOMI ISLAM**

*Jalan Prof.KH Zaenal Abidin Fikri KM 3,5 Palembang Telpon. 0711 353347, Fak. 0711 354668,*

**Hal: Mohon Izin Penjilidan Skripsi**

**Kepada Yth  
Bapak Wakil Dekan I  
Fakultas Syari'ah dan Hukum  
UIN Raden Fatah Palembang**

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa:

Nama Mahasiswa : Warda Zakiyah

Nim / Program Studi : 14170188 / Hukum Ekonomi Syari'ah

**Judul Skripsi : Perlindungan Hukum terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang Sumatera Selatan dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah**

Sebagaimana yang disarankan dalam Ujian Munaqasah pada tanggal 10 Juli 2018, kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat dijilid dan digandakan, dalam rangka persyaratan memperoleh gelar sarjana salam Ilmu Syari'ah dan Hukum.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Juli 2018

Penguji Utama

**Drs. Muhammad Harun M.Ag  
NIP: 19680821 199503 1 003**

Penguji Kedua

**Drs. Zamzami, M.A  
NIP:19570824 199203 1 001**

**Wakil Dekan I**

**Dr. H. Marsaid, M.A  
NIP. 19620706199003 1 004**

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

*“Keringanan yang kamu berikan kepada budakmu,  
maka itu menjadi pahala di timbangan amalmu.”*

(HR. Ibn Hibban)

**SKRIPSI INI DEDEDIKASIKAN KEPADA:**

- 1. MASYARAKAT YANG PERHATIAN TERHADAP  
KAJIAN HUKUM EKONOMI SYARI'AH**
- 2. ALMAMATER UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

## ABSTRAK

Skripsi berjudul “Perlindungan Hukum terhadap Keselamatan dan Kesehatan kerja pada PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang Sumatera Selatan dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah”. Masalah utama pada skripsi ini ada pada tingkat kecelakaan kerja yang terjadi di Indonesia khususnya pada bidang transportasi. Asumsi yang muncul karena kurang optimalnya pihak perusahaan dalam menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja. PT Pelabuhan Indonesia II merupakan perusahaan yang bergerak di bidang mata rantai transportasi yang memiliki potensi resiko kecelakaan kerja yang sangat tinggi. Rumusan masalah pada skripsi ini adalah bagaimana implementasi perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan kerja pada PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang dan bagaimana telaah pada Hukum Ekonomi Syariah terhadap implementasi tersebut.

Metode yang digunakan pada skripsi ini adalah metode penelitian lapangan (field Research) yaitu penelitian langsung melakukan penggalian data di lokasi penelitian dengan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang telah melaksanakan perlindungan hukum terhadap K3 yaitu dengan menyediakan alat pelindung diri (APD) untuk keselamatan para karyawan yang bekerja pada resiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Selanjutnya penerapan lainnya dengan mengikutsertakan BPJS Ketenagakerjaan semua karyawan PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang. Dalam konsep hukum ekonomi Syari'ah semua hal yang memberikan perlindungan dalam aktifitas sesuai dengan syari'ah Islam dapat diperbolehkan. Larangan yang diterjadi adalah jika keselamatan dan kesehatan kerja digunakan bukan untuk kesejahteraan dan keselamatan.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadiran Allah SWT Yang Maha Mendengar lagi Maha Melihat dan atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad Saw beserta seluruh keluarga, sahabatnya serta pengikutnya hingga akhir zaman. Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Hukum pada Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Raden Fatah Palembang.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan berbagai kemudahan baik dalam bentuk administasi bimbingan hingga motivasi. Diawali dengan rasa syukur dan terima kasih yang tidak terungkap dalam bilangan dan tidak terucap dalam perkataan kepada Ayahanda Kgs. Nasrun (*alm*) dan Emakku Rusmini yang selalu menjadi penyemangat setiap langkahku hingga selesai penyusunan skripsi ini. Tidak ada yang dapat diucapkan kecuali doa penuh takzim kepada keduanya, *“Ya Allah, terima kasih atas semua berkah yang engkau berikan kepada ku melalui kasih sayang orang tua tanpa waktu dan tanpa pamrih, keduanya menjadikan diriku sebagai teladan dalam keluarga, berikanlah keduanya ampunan dan kasih mereka sebagaimana mereka mengasihiku sejak kecil. Amin.”* Selanjutnya diucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Drs. H. M. Sirozi, MA., PhD, selaku rektor UIN Raden Fatah Palembang.

2. Bapak Prof. Dr. H. Romli, SA., M.Ag, selaku dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Raden Fatah Palembang beserta staf jajaran kepengimpinannya.
3. Ibu Dra. Atika, M.Hum selaku ketua Prodi Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah) dan Ibu Armasito, S.Ag., M.H selaku sekretaris prodi Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah). Terima kasih atas bantuan serta nasihatnya.
4. Ibu Yuswalina S.H., M.H, selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan bimbingan.
5. Bapak Dr. Heri Junaidi, MA selaku pembimbing utama dan Ibu Jumanah, S.H., M.H, selaku pembimbing kedua yang telah memotivasi, membimbing dan memberikan arahan sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu dosen beserta karyawan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Raden Fatah Palembang yang telah memberikan ilmunya dan pengalaman yang berharga serta bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Mario Prayogo Herucokro *Assistant Deputy General Manager* Hukum dan Pengendalian Internal PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang atau ketua P2K3 pada PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang beserta staf karyawan, terima kasih telah meluangkan waktunya untuk memberikan data-data beserta keterangan-keterangan yang diperlukan penulis.
8. Ibu Eki Zakiyah S.H, Bapak Andri Kurnia Gusti, S.E, M.Si, MM dan staf karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) Provinsi Sumatera Selatan yang telah membantu dan memberikan informasi dan data-data yang diperlukan penulis dalam penyusunan skripsi ini.
9. Saudara-saudariku tercinta Macik Kiki, Ayu Choiriyah dan *my sweet heart*.

10. Para sahabat-sahabatku Aseh Wulandari, si kembar Melly Merry, Yulia, Uniar Siskaria, Senja, Nyakk, terima kasih telah memotivasi dan memberikan semangatnya.
11. Ucapan terima kasih kepada semua kerabat yang telah banyak memberikan bantuan, dorongan serta motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka saran dan kritik dari semua pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan selanjutnya.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT kita kembalikan semua urusan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya, semoga Allah SWT meridhoi.

Palembang, Juli 2018



Warda Zakiyah

NIM: 14170188

## Pedoman Transliterasi Arab-Latin

Terdapat beberapa versi pola transliterasi pada dasarnya mempunyai pola yang cukup banyak, berikut ini disajikan pola transliterasi arab latin berdasarkan keputusan bersamaan tara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. No. 158 Tahun 1987 dan No. 0543b/U/1987.

### Konsonan

Huruf	Nama	Penulisan
ا	Alif	‘
ب	Ba	B
ت	Ta	T
ث	Tsa	S
ج	Jim	J
ح	Ha	H
خ	Kha	Kh
د	Dal	<b>D</b>
ذ	Zal	Z
ر	Ra	R
ز	Zai	Z
س	Sin	S
ش	Syin	Sy
ص	Sad	Sh
ض	Dlod	Dl
ط	Tho	Th
ظ	Zho	Zh
ع	'Ain	'

غ	Gain	Gh
ف	Fa	F
ق	Qaf	Q
ك	Kaf	K
ل	Lam	L
م	Mim	M
ن	Nun	N
و	Waw	W
ه	Ha	H
ء	Hamzah	‘
ي	Ya	Y
ة	Ta (Marbutoh)	T

## Vokal

Vokal Bahasa Arab seperti halnya dalam bahasa Indonesia terdiri atas vokal tunggal dan vokal rangkap (diftong)

### Vokal Tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab :

Fathah

Kasroh

Dhommah

Contoh :

كتب = Kataba

ذكر = Zukira (Pola I) atau zukira (Pola II) dan seterusnya

## Vokal Rangkap

Lambang yang digunakan untuk vokal rangkap adalah gabungan antara harakat dan huruf, dengan tranliterasi berupa gabungan huruf.

	Tanda Huruf	Tanda Baca	Huruf
ي	<i>Fathah dan ya</i>	<i>Ai</i>	a dan i
و	<i>Fathah dan waw</i>	<i>Au</i>	a dan u

Contoh :

كيف : kaifa

علي : 'alā

حول : haula

امن : amana

أي : aiatau ay

## Mad

*Mad* atau panjang dilambangkan dengan harakat atau huruf, dengan transliterasi berupa huruf atau benda.

Contoh:

	Harakat dan huruf	Tanda baca	Keterangan
اي	<i>Fathah dan alif atau ya</i>	Ā	a dan garis panjang di atas
اي	<i>Kasroh dan ya</i>	Ī	i dan garis di atas
او	<i>Dlomman dan waw</i>	Ū	U dan garis di atas

قال سبحنك : *qālasubhānaka*

صام رمضان : *shāmaramadlāna*

رمي : *ramā*

فيهامنا فع : *fihamanāfi'u*  
 نيكتبون مايكرو : *yaktubūnamāyamkurūna*  
 اذ قال يوسف لابييه : *izqālayūsufuliabīhi*

### Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua macam:

1. Ta Marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasroh dan dlamah, maka transliterasinya adalah /t/.
2. Ta Marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, maka transliterasinya adalah /h/.
3. Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbutah diikuti dengan kata yang memakai al serta bacaan keduanya terpisah, maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan /h/.
4. Pola penulisan tetap 2 macam.

Contoh :

روضة الاطفال	<i>Raudlatulathfāl</i>
المدينة المنورة	<i>al-Madīnah al-munawwarah</i>

### Syaddad (Tasydid)

Syaddah atau tasydid dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, yaitu tanda syaddah atau tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf yang diberi tanda syaddah tersebut.

ربنا = *Robbanā*      نزل = *Nazzala*

### Kata Sandang

Diikuti oleh *Huruf Syamsiah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan bunyinya dengan huruf /I/ diganti dengan huruf yang langsung mengikutinya. Pola yang dipakai ada dua seperti berikut.

Contoh :

	Pola Penulisan	
التواب	<i>Al-tawwābu</i>	<i>At-tawwābu</i>
الشمس	<i>Al-syamsu</i>	<i>Asy-syamsu</i>

#### *Diikuti huruf Qomariyah*

Kata sandang yang diikuti huruf qomariyah ditransliterasi sesuai dengan di atas dan dengan bunyinya.

Contoh:

	Pola Penulisan	
البديع	<i>Al-badi 'u</i>	<i>Al-badīu</i>
القمر	<i>Al-qomaru</i>	<i>Al-qomaru</i>

Catatan: Baik diikuti huruf syamsiah maupun qomariyah, kata sandang ditulis secara terpisah dari kata yang mengikutinya dan diberi tanda (-).

#### **Hamzah**

*Hamzah* ditransliterasikan dengan opostrof. Namun hal ini hanya berlaku bagi *hamzah* yang terletak di tengah dan akhir kata. Apabila terletak di awal kata, *hamzah* tidak dilambangkan karena dalam tulisannya ia berupa alif.

Contoh :

تأخذون = *Ta'khuzūna*      أومرت = *umirtu*

الشهداء = *Asy-syuhadā'u*      فأتى بها = *Fa'tībihā*

## Penulisan Huruf

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim* maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata-kata lain yang mengikutinya. Penulisan dapat menggunakan salah satu dari dua pola sebagai berikut:

Contoh	Pola Penulisan
وإن لهالهو خير الرازقين	<i>Wainnalahālahuwakhair al-rāziqīn</i>
فأوفوا الكيل و الميزان	Faaufū al-kailawa al-mīzāna

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN WAKIL DEKAN I</b> .....	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN PEMBIMBING</b> .....	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>v</b>
<b>LEMBAR IZIN PENJILIDAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>MOTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xx</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xxi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Kegunaan Penelitian.....	7
E. Penelitian Terdahulu.....	8
F. Metode Penelitian.....	11
G. Sistematika Penulisan.....	15
<b>BAB II KESELAMATAN, KESEHATAN KERJA DAN PERLINDUNGAN HUKUM DALAM PERSPEKTIF HUKUM EKONOMI SYARIAH</b>	
A. Pengertian-Pengertian.....	17
1. Perlindungan Hukum.....	17
2. Keselamatan Kerja.....	18
3. Kesehatan Kerja.....	19
B. Konsep Hukum Ketenagakerjaan.....	20
C. Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja.....	26
D. Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja.....	31
E. Konsep Kecelakaan Kerja.....	38
F. Teorisi Jaminan Sosial Tenaga Kerja (BPJS Ketenagakerjaan).....	41
G. Tinjauan Masalah Mursalah.....	49
<b>BAB III GAMBARAN UMUM PT PELABUHAN INDONESIA II CABANG PALEMBANG SUMATERA SELATAN</b>	
A. Sejarah singkat.....	50
B. Visi dan Misi.....	52
C. Perkembangan.....	52
D. Struktur Organisasi.....	55

E. Fungsi dan Uraian Tugas .....	58
F. Kegiatan Usaha .....	61
G. Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3).....	62

**BAB IV PERLINDUNGAN HUKUM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PADA KASUS PT PELABUHAN INDONESIA II CABANG PALEMBANG**

A. Implementasi Keselamatan Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang Sumatera Selatan, 2018.....	68
B. Implementasi Kesehatan Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang Sumatera Selatan, 2018.....	75
C. Perspektif Hukum Ekonomi Syariah Perlindungan Hukum Keselamatan dan kesehatan kerja .....	79

**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	85
B. Saran.....	86

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>87</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>91</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>92</b>

## **DAFTAR TABEL**

- Tabel 1.1**      **Perbandingan Penelitian Terdahulu, 10.**
- Tabel 1.2**      **Responden dan Informasi Penelitian, 14.**
- Tabel 3.1**      **Uraian Tugas dan Tanggung Jawab Pengurus P2K3 pada PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang, 64.**
- Tabel 4.1**      **Responden Penelitian, 67.**
- Tabel 4.2**      **Kesesuaian Hukum Ekonomi Syariah dengan Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang, 83.**

## **DAFTAR LAMPIRAN**

<b>LAMPIRAN 1</b>	<b>DAFTAR PERTANYAAN</b>
<b>LAMPIRAN 2</b>	<b>SURAT BALASAN PENELITIAN PT PELABUHAN INDONESIA II CABANG PALEMBANG SUMATERA SELATAN</b>
<b>LAMPIRAN 3</b>	<b>SURAT BALASAN PENELITIAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI (DISNAKERTRANS)</b>
<b>LAMPIRAN 4</b>	<b>ABSENSI BIMBINGAN PEMBIMBING I</b>
<b>LAMPIRAN 5</b>	<b>ABSENSI BIMBINGAN PEMBIMBING II</b>

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### A. Latar Belakang Masalah

Indonesia sebagai negara yang memiliki sumber daya alam insani, memberikan banyak potensi salah satunya adalah tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai faktor yang memiliki peran utama dalam pembangunan. Mereka merupakan subjek pengelola dan pengawasan alam dan modal dalam pembangunan nasional, agar dapat digunakan sebagai mana mestinya sesuai dengan tujuan negeri di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 1945<sup>1</sup>.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 1 angka 2 pengertian tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”<sup>2</sup>.

Faktor tenaga kerja dalam proses pembangunan harus diperhatikan, karena itu diperlukan usaha-usaha untuk membina, mengarahkan serta perlindungan bagi tenaga kerja untuk menciptakan kesejahteraan yang berkaitan dengan yang dilakukannya. Pada dasarnya perlindungan bagi tenaga kerja dimaksudkan untuk menjaga agar tenaga kerja menjadi lebih baik.

Campur tangan Pemerintah dalam hukum ketenagakerjaan untuk menciptakan harmonisasi hukum karyawan-pimpinan yang adil<sup>3</sup>, karena jika

---

<sup>1</sup> H. Zainal Asikin et.al., *Dasar-dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2010), 6.

<sup>2</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>3</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

hubungan antara pekerja dan pengusaha berbeda secara sosial maupun ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan ketenagakerjaan akan sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai yang lemah. Atas dasar itulah pemerintah turut campur tangan melalui peraturan perundang-undangan untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak<sup>4</sup>.

Dalam Ajaran Islam sangat memperhatikan nasib buruh atau karyawan dengan menganugerahkannya gambaran-gambaran paling utama dan sifat-sifat mulia. Karena Islam menetapkan hak-hak yang menjaminkan kehidupan yang baik dan mulia<sup>5</sup>. Problematika yang dihadapi kaum pekerja kembali menjadi sorotan perhatian dan keprihatinan lebih dibandingkan yang lain. Hal ini berkaitan erat dengan hak-hak kaum karyawan yang belum terpenuhi. setiap tenaga kerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan Pasal 86 Ayat (1) bahwa:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja
2. Moral dan kesusilaan
3. Perlakuan yang sesuai harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970, dijelaskan bahwa dalam ranah keselamatan kerja pada karyawan telah di prioritaskan dengan aturan sebelumnya yaitu Undang-Undang Republik Indonesia

---

<sup>4</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: RajaGrafindo Perseda, 2009), 57-58.

<sup>5</sup> Baqir Sharief Qorashi, *Keringat Buruh* (Jakarta: Al-Huda, 2007), 6.

Nomor 1 Tahun 1970 yang mengatur keselamatan kerja. Dengan majunya industrialisasi, mekanisme, modernisasi, maka dalam kebanyakan hal berlangsung pula peningkatan intensitas kerja operasional para pekerja, mesin-mesin, alat-alat, pesawat-pesawat baru dan sebagainya, bahan-bahan teknis baru banyak diolah dan dipergunakan, bahan-bahan yang mengandung zat kimia, serta cara-cara kerja yang buruk, kekurangan keterampilan dan latihan kerja, tidak adanya pengetahuan tentang sumber bahaya yang baru, senantiasa merupakan sumber-sumber bahaya dan penyakit-penyakit akibat kerja<sup>6</sup>. Maka dapatlah dipahami perlu adanya pengetahuan keselamatan dan kesehatan kerja yang maju dan tepat.

Seiring perkembangan pembangunan di semua bidang, terutama di sektor ketenagakerjaan adalah upaya yang ditujukan untuk membentuk dan mengembangkan tenaga kerja yang berkualitas, produktif dan efektif. Pada kegiatan transportasi terjadinya kecelakaan kerja potensi bahaya tinggi. Oleh sebab itu masalah bahaya harus diprioritaskan pada program keselamatan dan kesehatan kerja. Di sebagian besar negara, keselamatan di tempat kerja masih memprihatinkan. Seperti di Indonesia, rata-rata pekerja usia produktif (15-45 tahun) meninggal akibat kecelakaan kerja. Kenyataannya standar keselamatan kerja di Indonesia paling buruk dibandingkan negara lain di kawasan Asia Tenggara<sup>7</sup>.

Demikian pula dalam Islam sangat memperhatikan kepentingan-kepentingan pengusaha dan perlindungan karyawan<sup>8</sup>. Dalam hubungan jaminan sosial terhadap hukum Islam dijelaskan pada ayat Al-Qur'an:<sup>9</sup>

---

<sup>6</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja

<sup>7</sup> Agus Sudono, *Perburuhan dari Masa Kemasa* (Jakarta: Pustaka Cesindo, 2007), 55.

<sup>8</sup> Qorashi, *Keringat Buruh*, 13.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَائِي ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ  
عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۚ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ  
تَذَكَّرُونَ ﴿٩٠﴾

Dalam ayat tersebut ada tiga hal yang diperintahkan oleh Allah SWT supaya dilakukan sepanjang waktu sebagai alamat dari taat kepada Tuhan. Pertama jalan adil yaitu menimbang yang sama berat, menyalahkan yang salah dan membenarkan mana yang benar, mengembalikan hak kepada yang punya dan jangan berlaku zalim atau aniaya<sup>10</sup>.

Begitu juga perlindungan tenaga kerja dalam Islam memerintahkan kepada pemberi pekerjaan (pimpinan) untuk berlaku adil, berbuat baik dan dermawan kepada para pekerjaannya. Maka majikan atau pengusaha berkewajiban untuk mensejahterakan pekerjaan dan memenuhi hak-haknya, termasuk memberikan upah yang layak dan jaminan sosialnya<sup>11</sup>.

Menurut data dari *Institutin of Occupational Safetyvand Healthy* (IOSH), ancaman kecelakaan di tempat kerja negara berkembang masih relatif tinggi. Sedangkan data dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyebutkan, sampai tahun 2015 di Indonesia tidak kurang dari enam pekerja meninggal dunia setiap hari akibat kecelakaan kerja. Sementara menurut data *Internasional Labour Organization* (ILO), di Indonesia rata-rata pertahun terdapat 99.000 kasus

---

<sup>9</sup> “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat dan dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkar dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.” (Q.S An-Nahl: 90)

<sup>10</sup> Hamka, *Tafsir Al-Azhar* (Jakarta: Pustaka Panjimas, 1983), 283.

<sup>11</sup> Qorashi, *Keringat Buruh*, 35.

kecelakaan kerja<sup>12</sup>. Para pemimpin perusahaan di Indonesia diharapkan agar melakukan pengamanan pada sektor usaha serta menerapkan prinsip keselamatan dan kesehatan kerja.

Pada tingkat kecelakaan kerja yang terjadi di Indonesia khususnya pada bidang transportasi. Asumsi yang muncul karena kurang optimalnya pihak perusahaan dalam menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja. Undang-undang yang mengatur mengenai keselamatan dan kesehatan kerja yaitu, (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja, (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS), dan (4) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).

PT Pelabuhan Indonesia II merupakan perusahaan logistik yang bergerak dibidang pengelolaan dan pengembangan Pelabuhan. Kegiatan utama pada PT Pelabuhan Indonesia II ini adalah mengembangkan kegiatan kepelabuhan dan logistik. Hal ini dalam operasional banyak yang dapat menyebabkan kecelakaan dan kesehatan kerja, karena pada waktu bekerja para tenaga kerja menggunakan alat bantu mesin-mesin yang untuk memproses barang produksi yang seringkali terjadi adanya kecelakaan<sup>13</sup>.

---

<sup>12</sup><http://www.beritasatu.com/nasional/143234-ancaman-kecelakaan-kerja-di-indonesia-masih-tinggi.html> (diakses 11 Desember 2017)

<sup>13</sup> Hasil Observasi awal di PT Pelabuhan Indonesia II cabang Palembang Sumatera Selatan, 2018

Kecelakaan kerja yang terjadi pada mobil Truck yang menabrak tembok rumah warga pada saat akan memadamkan kebakaran, tidak ada korban jiwa pada kecelakaan tersebut namun adanya kerugian yang menyebabkan tembok rumah warga menjadi rusak dan hancur. Dampak kecelakaan kerja yang terjadi bukan hanya merugikan perusahaan dan para karyawan/pekerja tapi juga merugikan para warga<sup>14</sup>. Dari kejadian tersebut perlindungan tenaga kerja pada perusahaan belum diterapkan dikarenakan masih adanya kecelakaan akibat kerja yang dapat merugikan pekerja, perusahaan maupun pihak lainnya.

Permasalahan tentang keselamatan dan kesehatan kerja bagi para karyawan, karena pada waktu bekerja para karyawan menggunakan alat bantu mesin-mesin yang untuk memproses distribusi barang yang seringkali terjadi adanya kecelakaan. Adapun keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan bagi karyawan dalam perlu diperhatikan oleh perusahaan tersebut. Maka para karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut perlu mendapatkan perlindungan hukum.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini diteliti dengan judul *“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DALAM PERKARA PT PELABUHAN INDONESIA II CABANG PALEMBANG SUMATERA SELATAN DALAM PERSPEKTIF HUKUM EKONOMI SYARIAH”*

---

<sup>14</sup> Hasil Observasi awal di PT Pelabuhan Indonesia II cabang Palembang Sumatera Selatan, 2018

## B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam perkara PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang Sumatera Selatan?
2. Bagaimana tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap Perlindungan hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam perkara PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang Sumatera Selatan?

## C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam perkara PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang Sumatera Selatan
2. Menjelaskan bagaimana tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap Perlindungan hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam perkara PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang Sumatera Selatan

## D. Kegunaan Penelitian

1. Secara teoritis adalah digunakan sebagai bahan untuk pengembangan ilmu pengetahuan, terutama berkaitan dengan pengembangan ilmu hukum bidang ketenagakerjaan.
2. Secara praktis penelitian sebagai bahan masukan bagi Pemerintah dan khususnya bagi perusahaan PT Pelabuhan Indonesia II Cabang

Palembang Sumatera Selatan untuk menemukan penyelesaian dalam rangka meningkatkan kesejahteraan tenaga kerjanya.

#### E. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil telaah literatur, diketahui beberapa penelitian yang membahas persoalan tersebut. Pertama, Nuril Asfah (2001) dengan judul “Hak dan Kewajiban Buruh dalam Pandangan Islam”. Isi dari skripsi tersebut membahas mengenai hak dan kewajiban kaum tenaga kerj dalam pandangan Islam. Adapun bidang hak dan kewajiban kaum buruh antara lain hak kesehatan, hak jaminan sosial dan memperoleh upah sedangkan kewajiban-kewajiban kaum buruh berkewajiban melaksanakan pekerjaan yang telah menjadi bidang pekerjaannya secara sendiri<sup>15</sup>.

Kedua, Iis Afatih (2008) dengan judul “Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Menurut Hukum Positif dan Hukum Islam”. Isi skripsi tersebut, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang termuat pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 sebagai hukum positif secara material sudah cukup untuk menjamin buruh atas hak keselamatan, kesehatan dan keamanan kerja serta orang-orang yang ada di lingkungan kerja. Sedangkan dalam pandangan hukum Islam terhadap ketentuan-ketentuan yang mengatur tentang jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yakni merupakan keharusan untuk memperoleh kemaslahatan dengan memelihara Al-umur Al-dhururiyah dan

---

<sup>15</sup> Nuril Asfah, Hak dan Kewajiban Buruh dalam Pandangan Islam (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Raden Fatah, 2001), 30.

Maqashid Syariah sebagai jaminan keselamatan duniawi dan ukhrawi baik bagi pengusaha dan tenaga kerja<sup>16</sup>.

Ketiga, Nourman Afandy (2016) meneliti dengan judul “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja pada Aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Indonesia”. Penelitiannya menyebutkan bahwa, keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu usaha dan upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya baik fisik, mental maupun emosional terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat dan lingkungan. Masih banyak perusahaan yang tidak memenuhi standar keselamatan dan kesehatan kerja sehingga banyak terjadi kecelakaan kerja yang perlu ditingkatkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja tentu melibatkan peran bagi semua pihak<sup>17</sup>.

Berdasarkan pemaparan penelitian terdahulu yang dikemukakan tersebut, maka dapat dianalisis bahwa penelitian yang dilakukan oleh penulis memiliki beberapa persamaan dan perbedaan yang dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 1.1

Perbandingan Penelitian Terdahulu yang Dilakukan

No	Peneliti	Persamaan	Perbedaan
1.	Nuril Asfah, 2001, Hak dan Kewajiban Buruh dalam Pandangan Islam	1. Sama-sama meneliti tentang hukum Ketenagakerjaan 2. Sama-sama bahasan hak para tenaga kerja	1. Undang-undang tentang perlindungan hukum bagi buruh, sumber data sekunder yaitu Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003

<sup>16</sup> Iis Afatihah, Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Menurut Hukum Positif dan Hukum Islam (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sayrif Hidayatullah 2008), 21.

<sup>17</sup> Nourman Afandy, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja pada Aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Indonesia (Skripsi, Universitas Wijaya Putra Surabaya, 2016), 34.

			tentang ketenagakerjaan 2. Bahasan hak tenaga kerja dalam mendapatkan perlindungan 3. Pandangan hukum ekonomi syariah
2.	Iis Afatihah, pada tahun 2008, Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Menurut Hukum Positif dan Hukum Islam	1. Sama-sama meneliti tentang hukum Ketenagakerjaan 2. Sama-sama aspek bahasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	1. Bahasan tersebut mengenai Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja 2. Pandangan hukum ekonomi syariah
3.	Nourman Afandy, 2016, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja pada Aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Indonesia	1. Sama-sama meneliti tentang perlindungan hukum Ketenagakerjaan 2. Sama-sama aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	1. Berdasarkan Perspektif hukum ekonomi Islam 2. Penelitian Nourman Afandy, mengenai Penegakan hukum atas pelanggaran dan tindak pidana yang terjadi pada aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap tenaga kerja menurut ketentuan hukum di Indonesia

Dari beberapa penelitian yang ada pada tabel, bahwa penelitian-penelitian yang telah ada di atas sebagian data sudah pernah dibahas atau diteliti sebelumnya namun belum ada penelitian tentang terhadap Perlindungan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang Sumatera Selatan dalam Hukum Ekonomi Syariah seperti dalam studi ini.

## F. Metode Penelitian

### 1. Jenis dan Sumber data

#### a. Jenis data

Jenis data yang digunakan adalah data *kualitatif*, yaitu jenis data yang berbentuk uraian dari beberapa informasi, wawancara, dokumentasi dan didapatkan melalui penelitian di PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang Sumatera Selatan.

#### b. Sumber data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri yaitu sebagai berikut:

- 1) Data primer adalah data yang di dapat dari sumber pertama baik hasil wawancara<sup>18</sup>. Dalam penelitian ini difokuskan pada “Implementasi Aturan”
- 2) Data sekunder adalah sumber yang diperoleh, data normatif atau yang diperoleh melalui penelitian perpustakaan<sup>19</sup>. Data yang peneliti peroleh dari studi pustaka yang terdiri dari perundang-undang, literatur otoritatif atau bahasan studi. Data tersebut digolongkan menjadi dua yaitu:
  - a) Bahan hukum primer, dalam bentuk:
    - (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
    - (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

---

<sup>18</sup> Rianto Adi, *Metodelogi Penelitian Sosial dan Hukum* (Jakarta: Granit, 2009), 70.

<sup>19</sup> Adi, *Metodelogi Penelitian Sosial dan Hukum*, 72.

(3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

b) Bahan hukum sekunder, dalam bentuk:

Bahan hukum yang berkaitan dengan penjelasan bahan hukum primer, terdiri dari:

(1) Buku-buku yang berkaitan dengan perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan kerja

(2) Buku-buku berkaitan dengan tinjauan hukum islam tentang perlindungan hukum K3

(3) Dokumen-dokumen yang berkaitan dengan arsip kepegawaian

Selain itu, buku dan dokumen-dokumen yang tersebar di berbagai media termasuk internet yang berkaitan dengan judul penelitian namun harus disesuaikan dan akurat dengan data asli.

## 2. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field Research*), yaitu penelitian langsung melakukan penggalian data untuk menjawab rumusan masalah terutama di PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang Sumatera Selatan.

## 3. Lokasi Penelitian

Tempat atau lokasi penelitian di PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang Sumatera Selatan. Alamat Jalan belinyu No. 1 Bom Baru Palembang Sumatera Selatan. Alasan peneliti memilih PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang Sumatera Selatan sebagai lokasi penelitian dan unit analisis adalah dikarenakan data-data yang terkait dengan permasalahan yang diajukan telah banyak digali dari PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang Sumatera Selatan, sebab terdapat aturan mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

#### 4. Objek penelitian

Objek penelitian adalah suatu sasaran ilmiah dengan tujuan dan kegunaan tertentu untuk mendapatkan data tertentu yang mempunyai nilai, skor atau ukuran yang berbeda<sup>20</sup>. Objek penelitian yang diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan kepada staff karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang Sumatera Selatan, yaitu:

TABEL 1.2

#### Responden dan Informasi Penelitian

NO	NAMA	JABATAN
1	Sutanto, S.H	Asisten DGM Hukum
2	Mario Proyogo Herucokro	Asisten DGM Hukum
3	Lukman Salamudin	Pengamanan dan SDM
4	Weriyanto Febriyadi	Supervisor SDM
5	Asep Turyadi	Supervisor Pendali Mutu
6	Intan Wijaya Suci, S.E	Staf SDM

<sup>20</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2016), 38.

## 5. Teknik pengumpulan data

Untuk memperoleh data yaitu di PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang Sumatera Selatan, penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

### a. Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan, dimana dua atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau data-data<sup>21</sup>. Dengan melakukan tanya jawab secara lisan dan bertatap muka langsung digunakan penulis untuk mendapatkan data langsung dari pihak narasumber yaitu pimpinan perusahaan, staf karyawan dan pihak-pihak yang memiliki kapasitas berkaitan dengan penelitian ini.

### b. Dokumentasi

Studi dokumen merupakan pelengkap dengan memperhatikan, mencari, menghimpun dokumen, mengklasifikasikan dan mempelajari catatan-catatan dan arsip-arsip yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti di PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang Sumatera Selatan.

## 6. Teknik analisa data

---

<sup>21</sup> Muri Yusuf, *Metode Penelitian* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014), 372.

Analisa data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari wawancara dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data dalam kategori, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain<sup>22</sup>.

Data yang dikumpulkan, analisa secara deskriptif kualitatif yaitu suatu analisa yang menggambarkan atau memaparkan suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati, dimana pendekatan ini diarahkan latar belakang dan individu tersebut secara holistic (utuh).

#### G. Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan adalah uraian singkat tentang isi bab demi bab yang akan ditulis dalam bahasan-bahasan penelitian. Penulisan ini disajikan dalam lima bab yang mencakup:

Bab I Pendahuluan, Pada bab ini yang memberikan gambaran dan arah dalam perencanaan penelitian berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penelitian terdahulu, metode penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka, menguraikan tinjauan umum tentang perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan kerja terkait pengertian perlindungan hukum, keselamatan kerja dan kesehatan kerja. Konsep Hukum Ketenagakerjaan,

---

<sup>22</sup> Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), 143.

Perlindungan Hukum Tenaga Kerja dan Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja, Konsep Kecelakaan Kerja, Teorisi BPJS Ketenagakerjaan.

Bab III, Menguraikan tentang gambaran umum perusahaan. Pada bab ini menggambarkan tentang profil PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang Sumatera Selatan serta aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja.

Bab IV, menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan tentang Bagaimana implementasi perlindungan hukum terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang Sumatera Selatan dan Perspektif hukum ekonomi syariah terhadap implementasi Perlindungan hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang Sumatera Selatan.

Bab V, merupakan bab penutup yang terdiri atas kesimpulan dan saran.

## **BAB II**

### **KESELAMATAN, KESEHATAN KERJA DAN PERLINDUNGAN HUKUM DALAM PERSPEKTIF HUKUM EKONOMI SYARIAH**

#### **A. Pengertian-Pengertian**

##### **1. Perlindungan Hukum**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Perlindungan adalah tempat berlindung, hal (perbuatan dan sebagainya) memperlindungi. Sedangkan dalam ilmu hukum bahwasanya perlindungan adalah suatu bentuk pelayanan yang wajib dilaksanakan oleh aparat penegak hukum atau aparat keamanan untuk memberikan rasa aman, baik fisik maupun mental, kepada korban dan saksi dari ancaman, gangguan teror dan kekerasan dari pihak manapun.

Hamka, Hukum menurut yang berasal kata ح ك م ( ح ك م ) mengandung makna mencegah atau menolak, yaitu mencegah ketidakadilan, mencegah kezaliman, mencegah penganiayaan dan menolak bentuk kemafsadatan lainnya<sup>23</sup>.

Hukum mempunyai pengertian yang luas. Menurut Ulterch Hukum adalah himpunan peraturan perintah atau larangan yang mengurus tata tertib suatu masyarakat yang dibuat oleh penguasa, harus ditaati oleh masyarakat dan siapa yang melanggar akan mendapat sanksi.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> Zainuddin Ali, *Hukum Islam Pengantar Hukum Islam di Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2015),1.

<sup>24</sup> Cholidah Utama, *Pengantar Ilmu Hukum* (Palembang: Noer Fikri Offset, 2014), 3.

Pengertian perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang yang diberikan terhadap subjek hukum dalam bentuk perangkat hukum<sup>25</sup>. Perlindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon adalah perlindungan akan harkat dan martabat serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Berkaitan dengan tenaga kerja lingkup keselamatan dan kesehatan kerja berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak dari karyawan dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut.

## 2. Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja bersasaran segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, permukaan air, di dalam air, maupun di udara. Tempat-tempat kerja demikian tersebar pada segenap kegiatan ekonomi seperti, pertanian, industri, pertambangan, perhubungan, pekerjaan umum, jasa, dan lain-lainnya<sup>26</sup>.

Keselamatan kerja dalam Islam adalah melakukan tindakan yang tidak dapat menimbulkan kecelakaan maupun bahaya dan mengikuti

---

<sup>25</sup> Aries Harianto, *Hukum Ketenagakerjaan* (Yogyakarta: LaksBang PressIndo, 2016), 224.

<sup>26</sup> Suma'mur, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, (Jakarta: Gunung Agung, 2009), 1.

aturan agar selamat dari bahaya yang harus dilakukan pada setiap muslim<sup>27</sup>. Islam adalah agama yang sangat menjunjung tinggi keselamatan bagi pemeluknya. Dalam Islam dianjurkan untuk senantiasa bekerja dengan menjaga keselamatan diri sendiri, keluarga, harta benda dan lingkungan hidup. Keselamatan kerja berhubungan dengan resiko kerja atau bahaya pada saat kerja. Berdasarkan Hadits:<sup>28</sup>

عَنْ أَبِي سَعِيدٍ سَعْدِ بْنِ مَالِكِ بْنِ سِنَانَ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : لَا ضَرَرَ وَلَا ضِرَارَ

### 3. Kesehatan Kerja

Kesehatan merupakan salah satu kekayaan yang sungguh tidak ternilai sehingga merupakan kewajiban setiap orang untuk memeliharanya dengan baik. Membudayakan etos kerja secara islami salah satunya sangat memperhatikan kesehatan, sabda Rasulullah SAW bahwasanya “Sesungguhnya jasadmu mempunyai hak atas dirimu”, yang tentu konsekuensinya harus dipelihara dan diperhatikan sesuai dengan ukuran normatif kesehatan. Etos kerja pribadi muslim adalah sangat erat kaitannya dengan cara dirinya memelihara kebugaran dan kesegaran jasmani<sup>29</sup>.

Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik

---

<sup>27</sup> <https://www.synergysolusi.com/berita-K3>, diakses 18 Juli 2018.

<sup>28</sup> “Dari Abu Sa’id Sa’d bin Malik bin Sinan al-Khudri Radhyallahu anhu, Rasulullah Shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda, “Tidak boleh (menimbulkan) bahaya dan tidak boleh pula membahayakan orang lain” (HR. Ibnu Majah dari kitab Al-Ahkam 2340).

<sup>29</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 123.

fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal. Islam menetapkan tujuan pokok kehadirannya adalah untuk memelihara agama, jiwa, akal, harta dan keturunan. Lima hal tersebut dalam ushuliyah dikenal dengan *al-mabadi' al-khamsah*, atau dalam bahasa Indonesia disebut “lima prinsip dasar”.

Dalam syariat Islam tentang kesehatan kerja yaitu jaminan untuk menjaga upah pekerja, petani, atau pembantu rumah tangga, menjaga buruh dari hal-hal yang membahayakan dalam pekerjaan, mengganti kerugian terhadap musibah kerja, termasuk proses pengobatan, penyembuhan, tempat tinggal yang sehat, batas jam kerja, uang lembur pada setiap penambahan jam kerja dan memberikan upah<sup>30</sup>.

## B. Konsep Hukum Ketenagakerjaan

### 1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan, Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Dengan demikian pengaturan ketenagakerjaan meliputi<sup>31</sup>:

- a. Sebelum masa kerja
- b. Selama masa kerja dan
- c. Sesudah masa kerja.

---

<sup>30</sup> Ahsin W. Alhafidz, *Fikih Kesehatan* (Jakarta: Amzah, 2007), 7.

<sup>31</sup> Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Paps Sinar Sinanti, 2014), 23.

Menurut para ahli hukum pengertian hukum ketenagakerjaan, sebagai berikut<sup>32</sup>:

- a. Menurut Moleenar, Hukum ketenagakerjaan adalah bagian dari hukum yang berlaku pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dan majikan, buruh dengan buruh, buruh dengan penguasa.
- b. Soetikno mengatakan bahwa Hukum ketenagakerjaan adalah keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan di bawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.
- c. Imam Soepomo berpendapat bahwa Hukum Ketenagakerjaan adalah suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak yang berkenaan dengan kejadian seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

Dari beberapa rumusan Hukum ketenagakerjaan dapat dirumuskan beberapa unsur Hukum ketenagakerjaan antara lain<sup>33</sup>:

- 1) Adanya serangkaian peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis
- 2) Peraturan tersebut mengenai suatu kejadian
- 3) Adanya orang (buruh/pekerja) yang bekerja pada pihak lain (majikan)
- 4) Adanya upah

---

<sup>32</sup> Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT Indeks, 2011), 13.

<sup>33</sup> Broto Suwiryo, *Hukum Ketenagakerjaan, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Keadilan* (Surabaya: LaksBang PRESSindo, 2017), 43.

Berdasarkan buku yang ditulis oleh Rachmat Trijono bahwa, Hukum ketenagakerjaan merupakan keseluruhan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur mengenai ketenagakerjaan. Peraturan tertulis yang mengatur ketenagakerjaan antara lain undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan presiden dan peraturan daerah sedangkan peraturan tidak tertulis antara lain adat dan kebiasaan, yurisprudensi, peraturan kerja, kesepakatan kerja bersama, keputusan-keputusan pejabat-pejabat dan badan-badan pemerintah<sup>34</sup>.

Batasan pengertian buruh pada kondisinya telah berubah dengan intervensi pemerintah yang sangat dalam di bidang ketenagakerjaan, sehingga kebijaksanaan yang dikeluarkan oleh pemerintah sudah demikian luas, tidak hanya aspek hukum yang hubungan kerja saja tetapi sebelum dan sesudah hubungan kerja. Konsep ini berdasarkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan<sup>35</sup>.

Al-quran menganjurkan pekerjaan yang mulia dan menjadikannya sebagai sumber rezeki yang halal<sup>36</sup>:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ  
وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ  
تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

<sup>34</sup> Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, 13.

<sup>35</sup> Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Ketenagakerjaan Indonesia (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 dan penjelasannya disertai Peraturan yang Terkait), (Yogyakarta: Pustaka Mahardika, 2010), 28.

<sup>36</sup> “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (Q.S. At-Taubah: 105)

Hukum ketenagakerjaan berfungsi untuk mengatur hubungan yang serasi antara semua pihak yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Aspek yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan, antara lain<sup>37</sup>:

- a. Penempatan
- b. Hubungan Industrial
- c. Keselamatan dan kesehatan kerja
- d. Kesejahteraan dan jaminan sosial
- e. Pelaksanaan sistem jaminan sosial
- f. outsourcing

## 2. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan bertujuan untuk melaksanakan keadilan sosial dalam bidang perburuhan yang diselenggarakan dengan jalan melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan dari pengusaha. Adapun tujuan hukum ketenagakerjaan adalah untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya yang membuat atau menciptakan peraturan-peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap para tenaga kerja sebagai pihak yang lemah<sup>38</sup>.

---

<sup>37</sup> Djumadi, *Sejarah Keberadaan Organisasi Buruh di Indonesia* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2005), 26.

<sup>38</sup> Halili Toha dan Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara majikan Dan Buruh* (Jakarta: Penerbit Bina Aksara, 1987), 1.

Dalam Pasal 4 Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tujuan Pembangunan ketenagakerjaan adalah untuk<sup>39</sup>:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Peranan hukum ketenagakerjaan adalah menyamakan keadilan sosial ekonomi tenaga kerja serta arah yang harus ditempuh dalam mengatur kebutuhan ekonomi tenaga kerja sesuai dengan cita-cita dan aspirasi bangsa Indonesia.

### 3. Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Sifat hukum ketenagakerjaan dapat bersifat perdata (privat) dan bersifat publik. Dikatakan bersifat perdata karena hukum ketenagakerjaan mengatur pula hubungan antara kepentingan perorangan dalam hal ini antara tenaga kerja dan pengusaha mengadakan suatu perjanjian disebut perjanjian

---

<sup>39</sup> Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 4.

kerja. Sedangkan mengenai hukum perjanjian tersebut diatur dalam KUHPerduta Buku Ke III<sup>40</sup>.

Selain bersifat perdata hukum ketenagakerjaan juga bersifat publik karena<sup>41</sup>:

- a. Dalam hal-hal tertentu pemerintah ikut campur tangan dalam menangani masalah-masalah perburuhan, misalnya dalam penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yakni dengan dibentuknya Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P).
- b. Adanya sanksi pidana dalam setiap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha diserahkan pada kebijaksanaan kedua belah pihak yang langsung berkepentingan, maka untuk mencapai suatu keseimbangan antara kedua belah pihak dan memenuhi rasa keadilan sosial yang merupakan tujuan pokok ketenagakerjaan, oleh karena itu pemerintah mengadakan peraturan-peraturan dan tindakan-tindakan yang bertujuan melindungi pihak-pihak yang lemah.

---

<sup>40</sup> Asikin et al., *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, 6

<sup>41</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014), 9.

### C. Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja

Menurut Lalu Husni bahwa Pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Pemikiran-pemikiran tersebut merupakan program perlindungan pekerja yang dalam praktik sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.

Ketentuan Pasal 5 Undang-Undang Republik Indonesia Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara yuridis memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan Pasal 6 Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa mewajibkan pengusaha untuk memberikan perlakuan yang sama kepada pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik<sup>42</sup>.

Pemerintah harus memerankan tiga fungsi yaitu fungsi pelindung (protector), pembimbing (guide) dan penengah (arbitrator)<sup>43</sup>. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar

---

<sup>42</sup> Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 101.

<sup>43</sup> Andrian Sutedi, *Hukum Perbudakan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), 39.

apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha<sup>44</sup>.

Barang siapa akan memasuki suatu tempat kerja, diwajibkan mentaati semua petunjuk keselamatan kerja dan memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan<sup>45</sup>. Kewajiban pekerja/buruh yang antara lain<sup>46</sup>:

1. Memahami, mengetahui dan mematuhi aturan dan prinsip-prinsip dalam pekerja termasuk mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, berpartisipasi dalam pelatihan dan lainnya.
2. Melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan dan prinsip-prinsip ketenagakerjaan, termasuk keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Menjaga ketertiban dan harmoni di tempat kerja.
4. Memberitahukan kepada pengawas di tempat kerja ketika melihat kecelakaan kerja atau bahaya terhadap kehidupan atau kesehatan pekerja.

Menurut peraturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, para pekerja diberikan hak-hak sebagai berikut<sup>47</sup>:

1. Cuti Tahunan

Cuti tahunan diberikan pada setiap pekerja/buruh yang telah bekerja selama

12 bulan berturut-turut. Lamanya cuti tahunan adalah 12 hari.

---

<sup>44</sup> A. Uwiyono, *Pengankjian Hukum Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Akibat Privatisasi*, (Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia, 2008), 25.

<sup>45</sup> Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, 57.

<sup>46</sup> Basani Situmorang, *Kompendium Hukum tentang Bidang Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional, 2012), 45.

<sup>47</sup> Situmorang, *Kompendium Hukum tentang Bidang Hukum Ketenagakerjaan*, 44-45.

2. Istirahat panjang

Pekerja/buruh yang telah bekerja 6 tahun terus-menerus pada perusahaan yang sama, berhak mendapatkan istirahat panjang selama 2 bulan. Istirahat panjang ini dilaksanakan pada tahun ke-7 dan tahun ke-8 dengan masing-masing dilaksanakan selama 1 bulan.

3. Cuti Haid

Cuti yang diberikan kepada pekerja/buruh perempuan yang merasa sakit pada hari pertama dan hari kedua waktu haid.

4. Cuti Hamil/Bersalin/Keguguran

Cuti yang diberikan pada pekerja perempuan 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Untuk keguguran, cuti diberikan selama 1,5 bulan setelah keguguran dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

5. Cuti karena Alasan Mendadak

Pengusaha wajib memberikan cuti pada pekerja/buruh karena alasan mendadak.

6. Berhak atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan sosial adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dan penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Dalam Undang-Undang ketenagakerjaan Panitia Pelaksana Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) diwajibkan<sup>48</sup>:

1. Secara tertulis menempatkan dalam tempat kerja yang dipimpinnya, semua syarat keselamatan kerja yang diwajibkan, sehelai Undang-Undang ini dan semua peraturan pelaksanaannya yang berlaku bagi tempat kerja yang bersangkutan, pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan dibaca dan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja
2. Memasang dalam tempat kerja yang dipimpinnya, semua gambar keselamatan kerja yang diwajibkan dan semua bahan pembinaan lainnya, pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan dibaca menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja
3. Menyediakan secara cuma-cuma, semua alat perlindungan diri yang diwajibkan pada tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya dan menyediakan bagi setiap orang lain yang memasuki tempat kerja tersebut, disertai dengan petunjuk-petunjuk yang diperlukan menurut pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam kerja yaitu mencakup<sup>49</sup>:

---

<sup>48</sup> Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, 57-58.

<sup>49</sup> Suwiryono, *Hukum Ketenagakerjaan*, 66.

1. Norma keselamatan kerja, yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan.
2. Norma kesehatan kerja dan Heigiene Kesehatan Perusahaan, meliputi pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit.
3. Norma kerja, yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak, kesusilaan ibadah menurut agama keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serja menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral.
4. Kepada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan atau penyakit disebabkan karena pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian.

Menurut Soepomo bahwa perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 tiga macam, yaitu<sup>50</sup>:

---

<sup>50</sup> Asikin et al., *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, 97-98.

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, kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

#### D. keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

##### 1. Keselamatan kerja

Keselamatan kerja adalah suatu keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja. keselamatan kerja sangat bergantung pada jenis, bentuk dan lingkungan pekerjaan tersebut dilaksanakan<sup>51</sup>. Untuk 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.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, dengan pertimbangan<sup>52</sup>:

---

<sup>51</sup> Buntarto, *Panduan Praktis Keselamatan dan Kesehatan Kerja* (Yogyakarta: Pustaka Baru. 2015), 1.

<sup>52</sup> Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, 53.

- a. Bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas Nasional
- b. Bahwa setiap orang lainnya yang berada di tempat kerja perlu terjamin pula keselamatannya
- c. Bahwa setiap sumber produksi perlu dipakai dan dipergunakan secara aman dan efisien
- d. Bahwa berhubung dengan itu perlu diadakan segala upaya untuk membina norma-norma perlindungan kerja
- e. Bahwa pembinaan norma-norma itu perlu diwujudkan dalam Undang-Undang yang memuat ketentuan-ketentuan umum tentang keselamatan kerja yang sesuai dengan perkembangan masyarakat, industrialisasi, teknik dan teknologi.

Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja (perusahaan). Tempat kerja adalah setiap tempat yang di dalamnya terdapat tiga unsur yaitu<sup>53</sup>:

- a. Adanya suatu usaha yang bersifat ekonomis maupun usaha sosial
- b. Adanya sumber bahaya
- c. Adanya tenaga kerja yang bekerja di dalamnya baik secara terus menerus maupun hanya sewaktu-waktu.

---

<sup>53</sup> Husni, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, 148

Mendurut pendapat Buntarto, Unsur-unsur penunjang keselamatan kerja adalah sebagai berikut<sup>54</sup>:

- a. Adanya unsur-unsur keamanan dan kesehatan kerja
- b. Adanya kesadaran dalam menjaga keamanan dan kesehatan kerja
- c. Teliti dalam bekerja
- d. Melaksanakan prosedur kerja dengan memperhatikan keamanan dan kesehatan kerja

Keselamatan kerja bertalian dengan kecelakaan kerja yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja. Kecelakaan kerja secara umum dapat diartikan “suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak memadai yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas”. Suatu kejadian atau peristiwa tertentu adalah sebab musababnya demikian pula kecelakaan kerja, ada empat faktor penyebab kecelakaan kerja yaitu<sup>55</sup>:

- a. Faktor manusianya; kurangnya keterampilan atau kurangnya pengetahuan karena salah dalam bidang penempatannya.
- b. Faktor materialnya/bahannya/peralatannya; bahan yang seharusnya terbuat dari besi, akan tetapi supaya lebih mudah dibuat dari bahan lainnya sehingga dengan mudah dapat menimbulkan kecelakaan.
- c. Faktor bahaya/sumber bahaya ada dua sebab;
  - 1) Perbuatan berbahaya, karena metode kerja salah, keletihan, sikap kerja yang tidak sempurna dan sebagainya.

---

<sup>54</sup> Buntarto, *Panduan Praktis Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, 1.

<sup>55</sup> Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 112-113.

2) Kondisi/keadaan berbahaya, yaitu keadaan yang tidak aman dari mesin/peralatan-peralatan, lingkungan, proses maupun sifat pekerjaan.

d. Faktor yang dihadapi; yaitu kurangnya pemeliharaan/perawatan mesin-mesin/peralatan sehingga tidak bisa bekerja dengan sempurna.

Berdasarkan faktor tersebut ternyata kecelakaan kerja bukan hanya faktor manusia saja namun dapat disebabkan oleh faktor lainnya.

Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan (Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 86) untuk melaksanakan hal tersebut diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja yang 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 dan rehabilitasi<sup>56</sup>.

Tujuan dari pengaturan keselamatan kerja bagi tenaga kerja adalah untuk<sup>57</sup>:

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan
- b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran
- c. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan

---

<sup>56</sup> Djumaldji, *Perjanjian Kerja* (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), 36.

<sup>57</sup> Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, 56.

- d. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya
- e. Memberi pertolongan pada kecelakaan
- f. Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja
- g. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarkan suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran
- h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun mental, peracunan, infeksi dan penularan
- i. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai
- j. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik
- k. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup
- l. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban
- m. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya
- n. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang
- o. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan
- p. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang
- q. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya
- r. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

## 2. Kesehatan kerja

Dalam aktivitas kegiatan kerja harus diterapkan untuk menjaga kesehatan kerja. Nabi SAW bersabda:<sup>58</sup>

حَدَّثَنَا الْمَكِّيُّ بْنُ إِبْرَاهِيمَ: أَخْبَرَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ سَعِيدٍ، هُوَ ابْنُ أَبِي هِنْدٍ، عَنْ أَبِيهِ، عَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: قَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: نِعْمَتَانِ مَعْبُودٌ فِيهِمَا كَثِيرٌ مِنَ النَّاسِ: الصِّحَّةُ وَالْفَرَاغُ

Secara implisit, setiap muslim diwajibkan untuk mensyukuri nikmat sehat dan memanfaatkan sebaik-baiknya masa sehat tersebut. Meja diri dan terhindar dari penyakit.

Tujuan kesehatan kerja adalah<sup>59</sup>:

- a. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial.
- b. Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan.
- c. Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja.
- d. Meningkatkan Produktivitas kerja.

Sumber-sumber bahaya bagi kesehatan tenaga kerja adalah<sup>60</sup>:

---

<sup>58</sup> "Al-Makki bin Ibrahim telah menceritakan kepada kami: 'Abdullah bin Sa'id mengabarkan kepada kami, beliau putra Abu Hind, dari ayahnya, dari Ibnu 'Abbas radhiyallahu 'anhuma, beliau berkata: Nabi shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda, "Dua nikmat, kebanyakan manusia tertipu dengan keduanya, yaitu kesehatan dan waktu luang." (HR. Al-Bukhari, No. 6412)

<sup>59</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait* ( Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), 72.

a. Faktor fisik yang dapat berupa:

Suara yang terlalu bising, suhu yang terlalu tinggi atau terlalu rendah, penerangan yang kurang memadai, ventilasi yang kurang memadai, radiasi, getaran mekanis, tekanan udara yang tinggi atau terlalu rendah, bau-bauan di tempat kerja, dan kelembaban udara.

b. Faktor kimia yang dapat berupa:

Gas/ uap, cairan, debu-debu, butiran kristal dan bentuk lain.

c. Faktor biologis yang dapat berupa:

Bakteri virus, jamur/cacing dan serangga, dan tumbuh-tumbuhan atau lain-lain yang hidup/timbul dalam lingkungan tempat kerja.

d. Faktor faal yang dapat berupa:

Faktor faal (faktor fisiologi/fungsi tubuh) yang berkaitan dengan tindakan bawah sadar yang terjadi di tubuh.

Sikap badan yang tidak baik pada waktu kerja, peralatan yang sesuai atau tidak cocok dengan tenaga kerja, gerak yang senantiasa berdiri atau duduk, proses/ sikap/ cara kerja yang menonton, beban kerja yang melampaui batas kemampuan.

e. Faktor psikologis yang dapat berupa:

Kerja yang terpaksa/ dipaksakan yang tidak sesuai dengan kemampuan, suasana kerja yang tidak menyenangkan, pikiran yang senantiasa tertekan terutama karena sikap atasan atau teman kerja

---

<sup>60</sup> Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Ketenagakerjaan Indonesia (Undang-Undang Republik Indonesia Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 dan penjelasannya disertai Peraturan yang Terkait), (Yogyakarta: Pustaka Mahardika, 2010), 83.

yang tidak sesuai, dan pekerjaan yang cenderung lebih mudah menimbulkan kecelakaan<sup>61</sup>.

Adapun pada kesehatan pelabuhan mempunyai fungsi antara lain yaitu<sup>62</sup>:

- a. Pengawasan atau pemeriksaan kesehatan kapal, awak kapal, penumpang, barang dan muatan kapal lainnya.
- b. Melakukan tindakan karantina terhadap kapal.
- c. Pemeriksaan serta penerbitan dokumen-dokumen kesehatan kapal.
- d. Pengawasan kesehatan lingkungan di kapal dan pelabuhan.
- e. Pengawasan kesehatan makanan dan jasa boga, penyediaan air bersih serta pembuangan kotoran di pelabuhan.
- f. Pengawasan keluar masuknya obat, makanan, kosmetik, alat-alat kesehatan dan bahan-bahan berbahaya bagi kesehatan.

#### E. Konsep Kecelakaan Kerja

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja, kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki, yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas dan dapat menimbulkan kerugian baik korban manusia maupun harta benda.

Menurut Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), kecelakaan akibat kerja diklasifikasikan empat macam penggolongan yaitu<sup>63</sup>:

---

<sup>61</sup> Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 157-158

<sup>62</sup> Elfrida Gultom, *Refungsionalisasi Pengaturan Pelabuhan untuk Meningkatkan Ekonomi Nasional* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007), 125.

1. Menurut jenis kecelakaan, seperti terjatuh, tertimpa benda tertumbuk atau terkena benda-benda, terjepit oleh benda, gerak-gerakan melebihi kemampuan, pengaruh suhu tinggi, terkena arus listrik dan sebagainya.
2. Menurut penyebab, seperti akibat dari mesin, bahan-bahan atau zat-zat berbahaya dan lingkungan kerja.
3. Menurut sifat luka atau kelainan, seperti patah tulang dis-lokasi (keseleo), rengang otot (urat), memar dan luka dalam yang lain, amputasi, luka di permukaan, luka besar dan sebagainya.
4. Menurut letak kelainan atau luka di tubuh, misalnya kepala, leher, perut dan sebagainya.

Penggolongan dampak langsung yang terjadi dari kecelakaan kerja yaitu sebagai berikut<sup>64</sup>:

1. Meninggal dunia, merupakan akibat kecelakaan yang paling fatal yang menyebabkan penderita meninggal dunia telah mendapatkan pertolongan dan perawatan sebelumnya
2. Cacat permanen total, yaitu cacat yang mengakibatkan penderita secara permanen tidak mampu lagi melakukan pekerjaan produktif karena kehilangan atau tidak berfungsinya lagi salah satu bagian-bagian tubuh, seperti: kedua mata, satu mata dan satu tangan atau satu lengan atau satu kaki.

---

<sup>63</sup> Suma'mur, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, 5.

<sup>64</sup> Buntarto, *Panduan Praktis Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, 12-13.

3. Cacat permanen sebagian, yaitu cacat yang mengakibatkan satu bagian tubuh hilang atau terpaksa dipotong atau sama sekali tidak berfungsi.
4. Tidak mampu bekerja sementara ketika dalam pengobatan maupun karena harus beristirahat menunggu kesembuhan.

Selain dampak langsung adapun dampak kecelakaan kerja secara tidak langsung seperti dampak psikologi dan psikososial berupa ketakutan dan kegelisahan. Dampak tidak langsung ini dapat meningkatkan gejala penyakit dan medis non-spesifik. Untuk menghadapi permasalahan yang diakibatkan oleh bahaya pekerjaan maka telah diatur pada Undang-Undang Republik Indonesia No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

Umat muslim diwajibkan menjaga diri, property dan lingkungan dari cedera, kerusakan dan kebinasaan. Hal ini sesuai dengan dalil sebagai berikut:<sup>65</sup>

وَأَنْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ  
وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ ﴿١٩٥﴾

Maksud dari Ayat tersebut dalam konteks keselamatan dan kesehatan kerja adalah mencegah kecelakaan dan berbuat kebaikan, termasuk di dalamnya melakukan tindakan selamat, mengikuti aturan dan perbuatan baik lainnya, menjadi rangkaian program yang harus dilakukan pada setiap muslim.

---

<sup>65</sup> “Dan belanjakanlah (harta bendamu) di jalan Allah, dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri (dan semua yang di bawah dan kewenanganmu) ke dalam kebinasaan (cedera, penyakit dan kematian), dan berbuat baiklah, karena sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik” (Q.S. Al-Baqarah: 195)

## F. Teorisasi Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) Undang-Undang Republik Indonesia No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja perubahan dalam Sistem Jaminan Sosial Nasional. Berkenaan Undang-Undang Republik Indonesia No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Nasional dan berlakunya Undang-Undang Republik Indonesia No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial<sup>66</sup>.

Penyelenggara program Jaminan Sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat, termasuk kalangan pekerja/buruh. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan negara, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan funded social security yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal<sup>67</sup>.

Lahirnya Undang-Undang Republik Indonesia No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK), yang ditindaklanjuti dengan menetapkan PT Jamsostek (Persero) sebagai Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja melalui PP No. 36 Tahun 1995. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus

---

<sup>66</sup> Sumber informasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) Provinsi Sumatera Selatan

<sup>67</sup> Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 115.

penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang akibat risiko sosial<sup>68</sup>.

Tahun 2004, Pemerintah menerbitkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Nasional. Pada Tahun 2011, ditetapkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Pada Pasal 5 Ayat (1) dan pasal 52 Undang-Undang Republik Indonesia No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Nasional maka dibentuk Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang merupakan transformasi keempat BUMN, yaitu PT Jamsostek (Persero), PT Askes (Persero), PT Taspen (Persero) dan PT Asabri (Persero) melalui Undang-Undang Republik Indonesia No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)<sup>69</sup>.

Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai beberapa aspek antara lain<sup>70</sup>:

1. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya
2. Penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja

Istilah jaminan sosial mengacu pada jaminan pemenuhan kebutuhan dasar (primer) dan sekunder oleh negara bagi rakyatnya. Metode bagaimana cara

---

<sup>68</sup> Sumber informasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) Provinsi Sumatera Selatan

<sup>69</sup> Harianto, *Hukum Ketenagakerjaan*, 221.

<sup>70</sup> Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 169-170.

pengusaha memberikan jaminan sosial tersebut bagi karyawannya. Berdasarkan ketentuan Pasal 5 Ayat (2) dan Pasal 6 Undang-Undang Republik Indonesia No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), bahwa BPJS dibagi dalam dua jenis yaitu:

1. BPJS Kesehatan, menyelenggarakan program jaminan kesehatan
2. BPJS Ketenagakerjaan, menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan tua, jaminan pensiun dan kematian.

Dengan berlakunya Undang-Undang Republik Indonesia No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), maka:

1. PT Askes (Persero) berubah menjadi BPJS Kesehatan<sup>71</sup>
2. PT Jamsostek (Persero) berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan<sup>72</sup>

Adapun program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) ketenagakerjaan terdiri atas<sup>73</sup>:

1. Jaminan kecelakaan kerja
2. Jaminan hari tua
3. Jaminan pensiun, dan
4. Jaminan kematian

---

<sup>71</sup> Undang-Undang Republik Indonesia No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) pasal 60 ayat (1)

<sup>72</sup> Undang-Undang Republik Indonesia No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) pasal 64

<sup>73</sup> Undang-Undang Republik Indonesia No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Pasal 6 ayat (2).

Program jaminan sosial yang berkenaan dengan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian. Program Jaminan sosial sebagai berikut yaitu:

1. Jaminan kecelakaan kerja

Jaminan kecelakaan kerja (JKK) adalah manfaat berupa uang tunai atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja<sup>74</sup>. Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan kecelakaan kerja. Jaminan kecelakaan kerja tersebut meliputi<sup>75</sup>:

a. Pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan medisnya antara lain meliputi<sup>76</sup>:

- 1) Pemeriksaan dasar dan penunjang
- 2) Perawatan tingkat pertama dan lanjutan
- 3) Rawat inap kelas I rumah sakit Pemerintah, rumah sakit Pemerintah daerah atau rumah sakit swasta yang setara
- 4) Perawatan intensif
- 5) Penunjang diagnostik
- 6) Pengobatan
- 7) Pelayanan khusus
- 8) Alat kesehatan dan imbalan
- 9) Jasa dokter/medis

---

<sup>74</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) Pasal 1 angka 1.

<sup>75</sup> Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, 59.

<sup>76</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM), Lampiran III.

10) Operasi

11) Tranfusi darah, dan

12) Rehabilitasi medis

b. Santunan berupa uang meliputi<sup>77</sup>:

1) Biaya pengangkutan yang mengalami kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja;

a) Apabila menggunakan angkutan darat, sungai atau danau maksimum sebesar Rp 1.000.000

b) Apabila menggunakan jasa angkutan laut maksimum sebesar Rp 1.500.000

c) Apabila menggunakan jasa angkutan udara maksimum sebesar Rp 2.500.000

d) Apabila menggunakan lebih dari satu jenis jasa angkutan maka berhak atas biaya maksimal dari masing-masing angkutan yang digunakan.

2) Santunan sementara tidak mampu bekerja

a) Santunan sementara tidak mampu bekerja (STMB) enam bulan pertama 100% dari upah.

b) Santunan sementara tidak mampu bekerja (STMB) enam bulan kedua 75% dari upah.

---

<sup>77</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM), Lampiran III.

- c) Santunan sementara tidak mampu bekerja (STMB) enam bulan ketiga dan seterusnya 50% dari upah.
- 3) Santunan cacat meliputi:
- a) Cacat sebagian anatomis = % sesuai tabel x 80 x upah sebulan
- b) Cacat sebagian fungsi = % berkurangnya fungsi x % sesuai tabel x 80 x upah sebulan
- c) Santunan total tetap = 70% x 80 x upah sebulan
- 4) Santunan kematian sebesar = 60% x 80 x upah sebulan, paling sedikit sebesar JKM.
- 5) Biaya pemakaman Rp 3.000.000
- 6) Santunan berkala dibayar sekaligus = 24 x Rp 200.000 = Rp 4.800.000
- 7) Rehabilitasi berupa alat bantu (orthose) dan alat pengganti (prothose) bagi anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja untuk setiap kali untuk setiap kasus dengan patokan harga yang ditetapkan pusat rehabilitasi rumah sakit umum Pemerintah dan ditambah 40% dari harga tersebut serta biaya rehabilitasi medik.
- 8) Penggantian biaya gigi tiruan maksimum Rp 3.000.000
- 9) Bantuan beasiswa kepada anak peserta yang masih sekolah sebesar Rp 12.000.000 untuk setiap peserta, apabila peserta meninggal dunia atau cacat total tetap akibat kecelakaan kerja.

## 2. Jaminan kematian

Jaminan kematian (JKM) adalah manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja<sup>78</sup>. Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja keluarganya berhak atas jaminan kematian. Jaminan kematian tersebut meliputi:

- a. Santunan sekaligus Rp 16.200.000
- b. Santunan berkala sebesar  $24 \times \text{Rp } 200.000 = \text{Rp } 4.800.000$  yang dibayar sekaligus
- c. Biaya pemakaman sebesar Rp 3.000.000
- d. Beasiswa pendidikan anak diberikan kepada setiap peserta yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja dan telah memiliki masa iur paling singkat lima tahun. Beasiswa pendidikan anak sebesar Rp 12.000.000

Jika janda atau duda atau anak tidak ada maka jaminan kematian dibayarkan sekaligus kepada keturunan sedarah yang ada dari tenaga kerja, menurut garis lurus kebawah dan garis lurus keatas dihitung sampai dengan derajat kedua<sup>79</sup>.

Pada hakikatnya program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga

---

<sup>78</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM), Pasal 1 angka 2.

<sup>79</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 76 Tahun 2007 tentang perubahan kelima atas peraturan pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 22 Ayat (2)

sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) pasal 9 bahwa, BPJS Ketenagakerjaan berfungsi menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan pensiun, dan jaminan hari tua. Agar bertujuan untuk memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat.

Jaminan sosial merupakan perlindungan yang diberikan oleh masyarakat bagi anggota-anggotanya untuk risiko-risiko atau peristiwa-peristiwa tertentu dengan tujuan sejauh mungkin untuk menghindari terjadinya peristiwa-peristiwa tersebut yang dapat mengakibatkan hilangnya atau turunnya sebagian besar penghasilan dan untuk memberikan pelayanan medis atau jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dari peristiwa tersebut, serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak.

Islam memproklamkan konsep jaminan dan perlindungan sosial bagi karyawan untuk merealisirnya dengan didirikanlah “Lembaga Zakat” yang merupakan lembaga independen. Bagi meninggalkan keluarga yang tidak mampu, maka datanglah kepada Pemerintah sebab Pemerintah bertanggungjawab untuk melindungi warganya yang lemah<sup>80</sup>.

Dengan adanya jaminan sosial tenaga sosial, para karyawan dapat bekerja lebih tenang sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja serta telah sesuai dengan ajaran Islam.

---

<sup>80</sup> Abdul Hamid Mursi, *SDM yang Produktif Pendekatan Al-quran dan Sains* (Jakarta: Gema Inساني Press, 2001), 163.

## G. Tinjauan Masalah Mursalah

Maslahah mursalah menurut istilah terdiri dari dua kata yaitu masalahah dan mursalah. Kata masalahah menurut bahasa berarti “manfaat” dan kata mursalah berarti “lepas”. Gabungan dari dua kata tersebut yaitu masalahah mursalah menurut Abdul Wahhab Khallaf berarti sesuatu yang dianggap masalahah (manfaat) namun tidak ada ketegasan hukum untuk merealisasiikannya dan tidak pula ada dalil tertentu baik yang mendukung maupun yang menolaknya<sup>81</sup>.

Abdul Wahhab Khallaf menjelaskan beberapa persyaratan dalam memfungsikan masalahah mursalah, yaitu<sup>82</sup>:

1. Sesuatu yang dianggap masalahah itu haruslah berupa masalahah haqiqi yaitu yang benar-benar akan mendatangkan kemanfaatan atau menolak kemudharatan, bukan berupa dugaan dengan belaka dengan mempertimbangkan adanya kemanfaatan tanpa melihat kepada akibat negatif yang ditimbulkannya
2. Kemaslahatan yang dicapai dengan masalahah mursalah itu harus kemaslahatan untuk umum, bukan untuk perorangan atau golongan.
3. Sesuatu yang dianggap masalahah tidak bertentangan dengan ketentuan yang ada ketegasan dalam Al-Qur'an atau Sunnah Raasulullah atau bertentangan dengan Ijma.
4. Mashlahah mursalah hanya berlaku dalam bidang muamalah bukan pada bidang ubudiah.

---

<sup>81</sup> Satria Effendi, *Ushul Fiqh* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014), 148.

<sup>82</sup> Satria Effendi, *Ushul Fiqh*, 152.

**BAB III**  
**GAMBARAN UMUM PT PELABUHAN INDONESIA II CABANG**  
**PALEMBANG SUMATERA SELATAN**

A. Sejarah Singkat

PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang ini terletak di Sungai Musi dengan jarak  $\pm 108$  Km dari muara Sungai ke arah hulu. PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang yang termasuk sebagai Wilayah Administratif Kota madya Palembang Provinsi Sumatera Selatan dengan letak geografis  $02^{\circ}-58^{\circ}-48^{\circ}$  LS dan  $104^{\circ}-46^{\circ}-36^{\circ}$  BT. PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang yang sekarang ini sudah dikenal sejak abad ke-7 sampai abad ke-10 Masehi yaitu pada zaman keemasan Kerajaan Sriwijaya yang merupakan pusat perdagangan antar bangsa dan pusat kebudayaan agama Budha.

Pada awalnya Pelabuhan tersebut terletak ditepi sungai Tangga Buntung (Situs Kerajaan Sriwijaya) sampai tahun 683M. Namun kemudian pada tahun 1821 dengan berbagai pertimbangan berubah wilayah ke Boom Jati di depan Benteng (Rumah Sakit AK. GANI sekarang). Pada perkembangan tersebut tahun 1914 pindah lagi ke Hilir yang sekarang disebut Gudang Garam. Barulah pada tahun 1924 lokasi Pelabuhan dipindahkan ke Boom Baru sampai saat ini. Dalam sejarahnya lokasi pelabuhan yang paling terakhir berdasarkan ketetapan oleh Gubernur Jenderal Hindia Belanda dalam *Staatblad* Nomor 545 tahun 1924<sup>83</sup>.

---

<sup>83</sup> Sumber Kelompok Kerja SDM PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang Sumatera Selatan, 2018.

Dalam sejarah lokasi yang paling perkembangannya terdapat beberapa instansi yang mengolah PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang yaitu<sup>84</sup>:

- a. 1924-1942 oleh Pemerintah Belanda (Haven Meester)
- b. 1942-1945 oleh Pemerintah Jepang (Uhno Butai)
- c. 1945-1946 Masa Peralihan
- d. 1946-1948 oleh ALRI
- e. 1948-1968 oleh Penguasa Pelabuhan (Port Authority)
- f. 1969-1983 oleh Badan Pengusahaan Pelabuhan (BPP)
- g. 1983-1991 oleh Perum Pelabuhan II (Persero) (PP.15 Tahun 1983)
- h. 1991-sekarang oleh PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) (PP.57 tahun 1991)

Berdasarkan data diketahui PT Pelabuhan Indonesia II bersumber hukum yang mengatur kegiatan adalah sebagai berikut<sup>85</sup>:

1. Undang-Undang Republik Indonesia No. 21 tahun 1992 tentang Pelayaran
2. Undang-Undang Republik Indonesia No. 6 tahun 1996 tentang Perairan Indonesia
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 58 tahun 1991 tentang Pengalihan Bentuk Perusahaan Umum
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 82 tahun 1999 tentang Angkutan di Perairan
5. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 69 tahun 2001 tentang Kepelabuhan
6. Keputusan Menteri Perhubungan No. 54 Tahun 2002 tentang Penyelenggaraan Pelabuhan Laut

Dalam perjalanannya PT Pelabuhan Indonesia II mempunyai 12 kantor cabang dan berkantor pusat di Ibukota Jakarta. Dalam berbagai faktor ini mempunyai unit komersial di 10 Provinsi. Salah satunya adalah Kota Palembang sebagai Kantor cabangnya. Dalam data juga dikembangkan bahwa kantor cabang

---

<sup>84</sup> Company Profile PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang.

<sup>85</sup> Elfrida Gultom, *Refungsionalisasi Pengaturan Pelabuhan untuk Meningkatkan Ekonomi Nasional*, 160.

Palembang merupakan cabang kelas satu dan telah memiliki standar prosedur pelayanan berdasarkan ISO 9002<sup>86</sup>.

## B. Visi dan Misi

Visi PT Pelabuhan Indonesia II adalah “Menjadi Pengelola Pelabuhan Kelas Dunia yang Unggul dalam Operasional dan Pelayanan”<sup>87</sup>.

Misi PT Pelabuhan Indonesia II adalah “Sebagai pengelola yang memaksimalkan nilai tambah bagi seluruh pemangku kepentingan (*stakeholder*) secara berkesinambungan dalam rangka meningkatkan perekonomian nasional”<sup>88</sup>.

## C. Perkembangan

Berdasarkan peraturan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2008 ditegaskan bahwa, Pelabuhan memiliki tiga fungsi dalam perdagangan, yaitu sebagai mata rantai transportasi, sebagai kualitas industri, dan pintu gerbang negara. Penjelaskannya dideskripsikan sebagai berikut:

*Pertama*, Sebagai mata rantai transportasi, Pelabuhan laut merupakan salah satu titik dari pertemuan dan perpindahan barang atau orang dari moda transportasi darat kemoda transportasi laut, atau sebaliknya. Barang yang diangkut dengan kapal laut akan dibongkar dan dipindahkan keangkutan darat seperti truk atau kereta api. Oleh karena itu, akses jalan mobil, rel kereta api, jalur dari dan ke bandar udara sangat penting bagi Pelabuhan. Selain itu, sarana pendukung seperti

---

<sup>86</sup> Sumber Kelompok Kerja SDM PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang Sumatera Selatan, 2018.

<sup>87</sup> Company Profile PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang, 2018.

<sup>88</sup> Company Profile PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang. 2018.

perahu kecil dan tongkang akan sangat membantu kelancaran aktivitas Pelabuhan.

*Kedua*, Sebagai kualitas industri, Pelabuhan merupakan jenis industri tersendiri. Aktivitas ekspor-impor di Pelabuhan, menjadikan Pelabuhan sebagai tempat berbisnis berbagai jenis usaha seperti perbankan, transportasi, perusahaan leasing peralatan bongkar muat, termasuk bea-cukai.

*Ketiga*, Sebagai pintu gerbang atau gapura, Pelabuhan berfungsi sebagai pintu masuk kesuatu negara. Warga dan barang dari negara lain yang memiliki pertalian ekonomi masuk ke suatu negara melalui Pelabuhan. Oleh karena itu, citra suatu negara juga ditentukan oleh kondisi Pelabuhan lautnya. Kebersihan dan pelayanan di Pelabuhan mencerminkan kondisi negara bersangkutan. Terutama sebagai mata rantai transportasi, Pelabuhan berkaitan langsung dengan pertumbuhan ekonomi. Pelabuhan-Pelabuhan yang beroperasi secara efisien akan menurunkan biaya logistik. Pada gilirannya penurunan biaya logistik akan mendorong pertumbuhan ekonomi karena biaya transportasi mengalami penurunan dan produk bisa dijual lebih murah.

Secara khusus Pelabuhan-Pelabuhan di Indonesia memiliki posisi yang menguntungkan. Dalam operasionalnya Kapal-kapal yang datang dari Samudera Hindia dengan tujuan AsiaTimur Jauh akan melintasi wilayah perairan Indonesia melalui Selat Malaka, Selat Sunda, Selat Lombok, dan Selat Timor. Sebagian besar kapal tersebut akan melalui Selat Malaka dan Selat Sunda karena jaraknya yang paling dekat. Sedangkan yang melalui tidak terlalu banyak dan umumnya adalah kapal-kapal berukuran besar seperti super tanker. Kondisi tersebut jelas

akan sangat menguntungkan Tanjung Priok dan Belawan, sedangkan Tanjung Perak lebih berfungsi sebagai pelabuhan distribusi untuk kawasan timur Indonesia.

Perkembangan yang paling terakhir memperlihatkan PT. Pelabuhan tersebut merupakan tindak lanjut Undang-Undang Republik Indonesia No. 21 tahun 1992 mengenai badan usaha. PT Pelabuhan Indonesia II merupakan salah satu BUMN di sektor perhubungan yang bergerak dalam bidang pengelolaan dan pengusahaan Pelabuhan umum. Wilayah operasi perusahaan mencakup 10 Provinsi untuk mengelola 12 Pelabuhan.

Pada tahun 2008 Pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Republik Indonesia No.17 tahun 2008 tentang Pelayaran yang mengamanatkan agar PT Pelabuhan Indonesia (I-IV) fokus sebagai operator Pelabuhan. Sebelumnya, PT Pelabuhan Indonesia berperan ganda sebagai operator sekaligus regulator. Peran operator adalah menjalankan jasa kepelabuhanan, seperti menyediakan sarana dan prasarana serta peralatan mekanik Pelabuhan, dan melaksanakan seluruh kegiatan bisnis kepelabuhan berkaitan dengan layanan kapal, layanan barang, dan layanan penumpang<sup>89</sup>.

PT. Pelabuhan Indonesia II memiliki peranan penting dalam pertumbuhan ekonomi suatu negara. Salah satu contohnya yaitu dengan adanya proyek pertama nusantara yang dilakukan oleh PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) sebagai wujud dukungan program Pemerintah yang tercantum dalam Masterplan Percepatan dan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia (MP3EI) untuk dapat

---

<sup>89</sup> Undang-Undang Republik Indonesia No.17 tahun 2008 tentang Pelayaran

mempercepat realisasi perluasan pembangunan ekonomi dan pemerataan kemakmuran di kalangan masyarakat Indonesia. Pelabuhan akan ditingkatkan baik fasilitas maupun infrastrukturnya untuk dapat melayani kapal dengan ukuran relatif besar sehingga dapat menurunkan biaya logistik nasional dan mendorong pemerataan pertumbuhan ekonomi di seluruh Indonesia<sup>90</sup>.

Selain berbagai kegiatan usaha utama tersebut PT Pelabuhan Indonesia II juga mengembangkan kegiatan usaha yang dapat menunjang tercapainya tujuan Perseroan dan dalam rangka optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang dimiliki Perseroan, meliputi: Jasa Angkutan; Jasa persewaan dan perbaikan fasilitas dan peralatan; Jasa perawatan kapal dan peralatan di bidang kepelabuhanan; Jasa pelayanan alih muat dari kapal ke kapal (*Ship to ship transfer*) termasuk jasa ikutan lainnya; Properti diluar kegiatan utama kepelabuhanan; Kawasan Industri; Fasilitas pariwisata dan perhotelan; Jasa konsultan dan *surveyor* kepelabuhanan; Jasa komunikasi dan informasi; Jasa konstruksi kepelabuhanan; Jasa *forwarding*/ekspedisi; Jasa kesehatan; Perbekalan dan catering; Tempat tunggu kendaraan bermotor dan *shuttle bus*; Jasa penyelaman (*salvage*); Jasa Tally; Jasa pas pelabuhan; Jasa timbangan<sup>91</sup>.

#### D. Struktur Organisasi

Secara organisatori menunjukkan Penyusunan struktur organisasi dan uraian tugas adalah untuk mengkoordinir setiap kegiatan perusahaan dengan tujuan agar organisasi dapat bekerja secara efektif. Tugas dan kewajiban setiap karyawan

---

<sup>90</sup> <http://www.indonesiaport.co.id/read/tentang-perusahaan.html>, diakses 25 April 2018.

<sup>91</sup> <http://www.indonesiaport.co.id/read/produk-and-layanan.html>, diakses 25 April 2018.

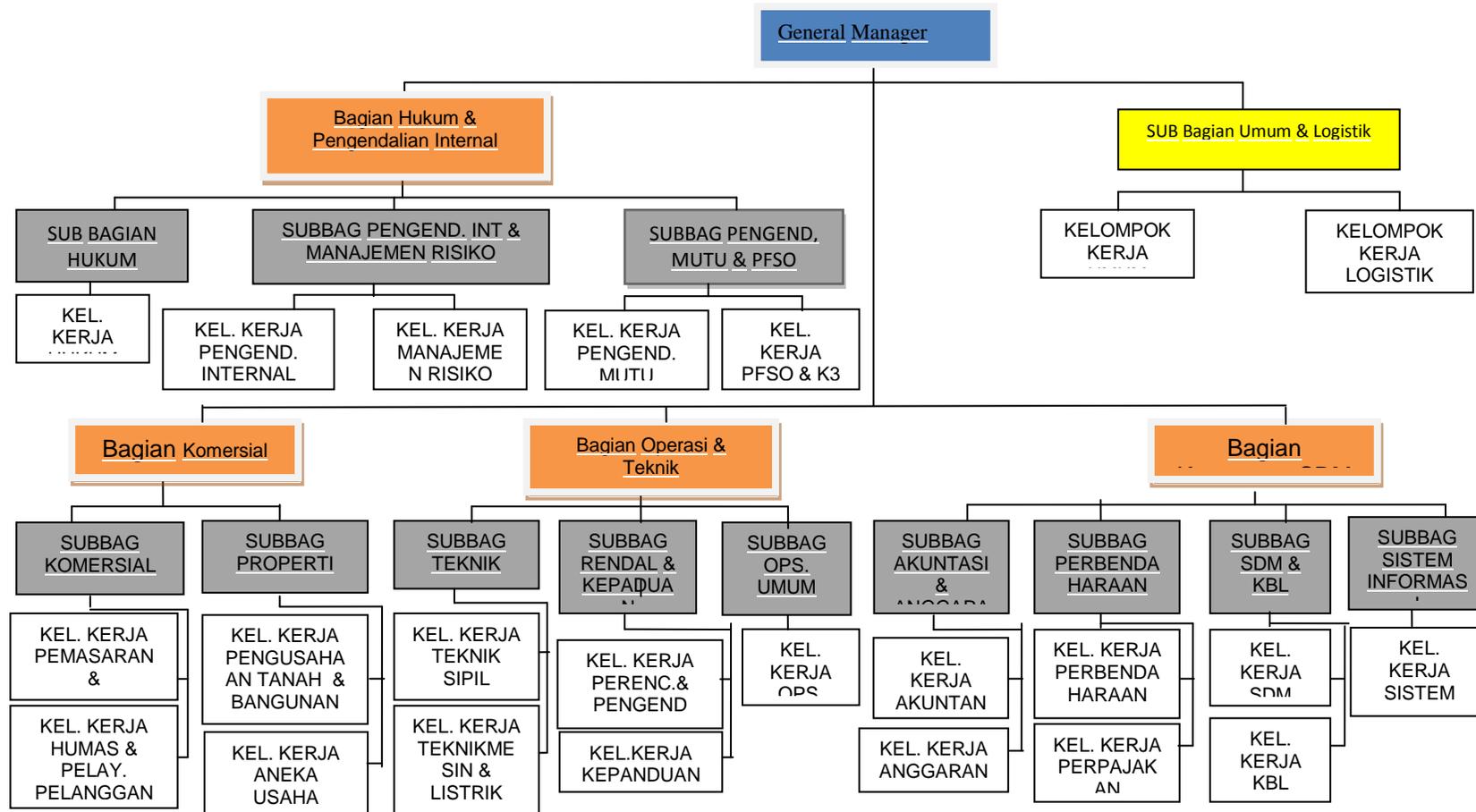
untuk membuat organisasi bekerja efektif, artinya setiap karyawan dituntut suatu dedikasi, profesional dan loyalitas dalam melaksanakan tugas-tugas sehari-hari. Adapun struktur organisasi yang ada di Unit Usaha Terminal PT Pelabuhan Indonesia II Cabang<sup>92</sup>:

---

<sup>92</sup> Sumber Kelompok Kerja SDM PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang Sumatera Selatan, 2018.

GAMBAR 3.1

## STRUKTUR ORGANISASI UNIT USAHA TERMINAL PT PELABUHAN INDONESIA II CABANG PALEMBANG



## E. Fungsi dan Uraian Tugas

Dalam PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang tersebut disebutkan dari struktur organisasi tersebut didapatkan diketahui beberapa fungsi dan uraian tugas sebagaimana dikutip dari *Job Description* PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang sebagai berikut:

### 1. General Manager

Fungsinya sebagai penanggung jawab terhadap kebijakan operasional Cabang Pelabuhan Palembang meliputi bidang Komersial, operasi dan teknik, keuangan dan SDM, Hukum dan pengendalian Internal, Umum dan Logistik yang dijabarkan dari strategi dan kebijakan perusahaan.

Tugasnya<sup>93</sup>:

- a. Menyusun/merumuskan kebijakan dan mengambil keputusan strategi pengelolaan cabang Pelabuhan Palembang
- b. Mengusahakan dan menjamin terlaksananya strategi dan rencana kerja manajemen
- c. Bertanggung jawab atas kebijakan dan pelaksanaan rencana kerja manajemen
- d. Melakukan pembinaan terkait bidang dan fungsi pengelolaan kinerja di lingkungan PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang.

### 2. Bagian Komersial

Bagian ini bertanggung jawab dalam pengelolaan program kerja bidang komersial yang meliputi bidang kerja komersial dan properti yang dijabarkan dari kebijakan operasional cabang. Tugasnya<sup>94</sup>:

- a. SUB Bagian Komersial:  
Mereview, merekomendasikan, memonitoring dan mengkoordinasikan pelaksanaan program kerja bidang komersial meliputi pemasaran, pentarifan, pelayanan pelanggan dan hubungan masyarakat.
- b. SUB Bagian Properti  
Mereview, merekomendasikan, memonitoring dan mengkoordinasikan pelaksanaan program kerja bidang properti meliputi perusahaan tanah dan bangunan, aneka usaha serta pelayanan umum.

---

<sup>93</sup> Lampiran IIb Job Description PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang

<sup>94</sup> Lampiran IIb Job Description PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang

### 3. Bagian Operasi dan Teknik

Bagian ini bertanggung jawab dalam pengelolaan program kerja bidang operasi dan teknik yang meliputi bidang kerja teknik, rental dan kepaduan serta operasi umum yang dijabarkan dari kebijakan operasional cabang. Tugasnya<sup>95</sup>:

- a. SUB Bagian Teknik  
Mereview, merekomendasikan, memonitoring dan mengkoordinasikan pelaksanaan program kerja bidang Teknik, meliputi:
  - 1) Teknik sipil meliputi perencanaan, pengembangan, rancangan bangun, estimasi dan desain serta lingkungan
  - 2) Teknik mesin dan listrik meliputi perencanaan, monitoring serta rescheduling pemeliharaan.
- b. SUB Bagian Rental dan Kepaduan  
Mereview, merekomendasikan, memonitoring dan mengkoordinasikan pelaksanaan program kerja bidang Rental dan Kepaduan
- c. SUB Bagian Operasi Umum  
Mereview, merekomendasikan, memonitoring dan mengkoordinasikan pelaksanaan program kerja bidang operasi umum.

### 4. Bagian Keuangan dan SDM

Bagian ini bertanggung jawab dalam pengelolaan program kerja bidang Keuangan dan SDM, meliputi bidang akuntansi dan anggaran, perbendaharaan, SDM dan kemitraan dan bina lingkungan (KBL) serta sistem informasi yang dijabarkan dari kebijakan operasional cabang. Tugasnya<sup>96</sup>:

- a. SUB Bagian Akuntansi dan Anggaran  
Mereview, merekomendasikan, memonitoring dan mengkoordinasikan pelaksanaan program kerja bidang akuntansi dan anggaran, meliputi pelaporan keuangan, proses akuntansi sesuai dengan sistem dan prosedur dan kebijakan akuntansi perusahaan serta pengelolaan anggaran perusahaan.
- b. SUB Bagian Perbendaharaan  
Mereview, merekomendasikan, memonitoring dan mengkoordinasikan pelaksanaan program kerja bidang

---

<sup>95</sup> Lampiran Iib Job Description PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang

<sup>96</sup> Lampiran Iib Job Description PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang

perbendaharaan, meliputi pelaporan terkait piutang dan hutang perusahaan.

- c. SUB Bagian SDM dan kemitraan dan bina lingkungan (KBL)  
Mereview, merekomendasikan, memonitoring dan mengkoordinasikan pelaksanaan program kerja bidang SDM dan Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL), meliputi sumber daya manusia dan kemitraan dan bina lingkungan.
- d. SUB Bagian Sistem Informasi  
Mereview, merekomendasikan, memonitoring dan mengkoordinasikan pelaksanaan program kerja bidang sistem informasi, meliputi pengembangan, pemeliharaan dan keamanan data.

## 5. Bagian Hukum dan Pengendalian Internal

Bagian ini bertanggung jawab dalam pengelolaan program kerja bidang hukum dan pengendalian internal, meliputi bidang kerja hukum, pengendalian internal dan manajemen resiko serta pengendalian mutu dan PFSO yang dijabarkan dari kebijakan operasional cabang. Tugasnya<sup>97</sup>:

- a. SUB Bagian Hukum  
Mereview, merekomendasikan, memonitoring dan mengkoordinasikan pelaksanaan program kerja bidang hukum, meliputi penyelesaian permasalahan hukum, penelaahan hukum, klaim dan asuransi serta administrasi dan dokumentasi hukum.
- b. SUB Bagian Pengendalian Internal dan Manajemen Resiko  
Mereview, merekomendasikan, memonitoring dan mengkoordinasikan pelaksanaan program kerja bidang pengendalian internal dan manajemen resiko, meliputi penyusunan K3 serta pengelolaan manajemen resiko.
- c. SUB Bagian Pengendalian Mutu dan *Port Facility Security Officer* (PFSO)  
Mereview, merekomendasikan, memonitoring dan mengkoordinasikan pelaksanaan program kerja bidang pengendalian mutu dan PFSO, meliputi kegiatan kinerja data operasional cabang, menjalankan Internasional *Ship and Port Security Code* (ISPS Code) serta pengelolaan pengamanan lingkungan kerja cabang Pelabuhan Palembang. *Port Facility Security Officer* (PFSO) merupakan petugas keamanan fasilitas Pelabuhan.

## 6. Bagian Umum dan Logistik

---

<sup>97</sup> Lampiran IIB Job Description PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang

Bagian ini bertanggung jawab dalam pengelolaan program kerja bidang umum dan logistik, meliputi bidang kerja umum dan logistik yang dijabarkan dari kebijakan operasional cabang. Tugasnya<sup>98</sup>:

- a. SUB Bagian  
Mereview, merekomendasikan, memonitoring dan mengkoordinasikan pelaksanaan program kerja bidang umum, meliputi administrasi perkantoran, arsiparis dan kerumahtanggan
- b. SUB Bagian Logistik  
Mereview, merekomendasikan, memonitoring dan mengkoordinasikan pelaksanaan program kerja bidang pengadaan barang dan jasa.

#### F. Kegiatan Usaha Perusahaan

Bidang usaha PT Pelabuhan Indonesia II meliputi beberapa kegiatan usaha yaitu sebagai berikut<sup>99</sup>:

1. Penyediaan dan/atau pelayanan kolam-kolam pelabuhan dan perairan untuk lalu lintas dan tempat berlabuhnya kapal;
2. Penyediaan dan/atau pelayanan jasa-jasa yang berhubungan dengan pemanduan (*pilotage*) dan penundaan kapal;
3. Penyediaan dan/atau pelayanan Dermaga dan fasilitas lain untuk bertambat, bongkar muat petikemas, curah cair, curah kering, multi *purpose*, barang termasuk hewan (*general cargo*) dan fasilitas naik/turunnya penumpang dan/atau kendaraan;
4. Penyediaan pelayanan jasa bongkar muat, petikemas, curah cair, curah kering (*general cargo*), dan kendaraan; Penyediaan dan/atau pelayanan jasa terminal petikemas, curah cair, curah kering, multi *purpose*, penumpang, pelayanan rakyat, dan Ro-Ro;
5. Penyediaan dan/atau pelayanan gudang-gudang dan lapangan penumpukan dan tangki/tempat penimbunan barang-barang, angkutan bandar, alat bongkar muat, serta peralatan pelabuhan;
6. Penyediaan dan/atau pelayanan tanah untuk berbagai bangunan dan lapangan, industri dan gedung-gedung/bangunan yang berhubungan dengan kepentingan kelancaran angkutan multi moda;
7. Penyediaan dan/atau pelayanan listrik, air minum dan instalasi dan limbah serta pembuangan sampah;
8. Penyediaan dan/atau pelayanan jasa pengisian BBM untuk kapal dan kendaraan di lingkungan pelabuhan;

---

<sup>98</sup> Lampiran IIb Job Description PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang

<sup>99</sup> <http://www.indonesiaport.co.id/read/produk-and-layanan.html>, diakses 25 April 2018.

9. Penyediaan dan/atau pelayanan kegiatan konsolidasi dan distribusi barang termasuk hewan;
10. Penyediaan dan pengelolaan Jasa Konsultasi, pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan kepelabuhanan;
11. Pengusahaan dan penyelenggaraan depo petikemas dan perbaikan, *cleaning*, fumigasi, serta pelayanan logistik;
12. Pengusahaan kawasan pabean dan tempat penimbunan sementara.

#### G. Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3)

Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. PER.04/MEN/1987 ialah badan pembantu di tempat kerja yang merupakan wadah kerjasama antara pengusaha dan pekerja untuk mengembangkan kerjasama saling pengertian dan partisipasi efektif dalam penerapan K3. Dasar hukum pembentukan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) ialah Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. PER.04/MEN/1987 tentang Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Tata Cara Penunjukan Ahli Keselamatan Kerja.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. PER.04/MEN/1987 Pasal 2 bahwa tempat kerja dimana pengusaha/pengurus mempekerjakan 100 orang atau lebih, atau tempat kerja dimana pengusaha/pengurus mempekerjakan kurang dari 100 tenaga kerja namun menggunakan bahan, proses dan instalasi yang memiliki resiko besar akan terjadinya peledakan, kebakaran, keracunan dan penyinaran radioaktif

pengusaha/pengurus wajib membentuk P2K3. Pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. PER.04/MEN/1987 Pasal 3 disebutkan bahwa unsur keanggotaan P2K3 terdiri dari pengusaha dan pekerja yang susunannya terdiri dari ketua, sekretaris dan anggota serta sekretaris P2K3 ialah ahli keselamatan kerja dari perusahaan yang bersangkutan.

Tugas Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) ialah memberikan saran dan pertimbangan baik diminta maupun tidak kepada pengusaha mengenai masalah K3 (Berdasarkan Pasal 4 Permenaker RI Nomor PER 04/MEN/1987). Fungsi Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) antara lain<sup>100</sup>:

1. Menghimpun dan mengolah data mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di tempat kerja.
2. Membantu menunjukkan dan menjelaskan kepada setiap tenaga kerja mengenai :
  - a. Berbagai faktor bahaya di tempat kerja yang dapat menimbulkan gangguan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) termasuk bahaya kebakaran dan peledakan serta cara menanggulangnya.
  - b. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efisiensi dan produktivitas kerja.
  - c. Alat Pelindung Diri (APD) bagi tenaga kerja yang bersangkutan.
  - d. Cara dan sikap yang benar dan aman dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Membantu Pengusaha/Pengurus dalam:
  - a. Menentukan tindakan koreksi dengan alternatif terbaik.
  - b. Mengembangkan sistem pengendalian bahaya terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

---

<sup>100</sup> Surat Keputusan General Manager PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang No. KP.10.01/4/7/1/D1/GM/C.PLG-2017

- c. Mengevaluasi penyebab timbulnya kecelakaan, penyakit akibat kerja (PAK) serta mengambil langkah-langkah yang diperlukan.
- d. Mengembangkan penyuluhan dan penelitian di bidang keselamatan kerja, higiene perusahaan, kesehatan kerja dan ergonomi.
- e. Melaksanakan pemantauan terhadap gizi kerja dan menyelenggarakan makanan di perusahaan.
- f. Memeriksa kelengkapan peralatan keselamatan kerja.
- g. Mengembangkan pelayanan kesehatan tenaga kerja.
- h. Mengembangkan laboratorium Keselamatan dan Kesehatan Kerja, melakukan pemeriksaan laboratorium dan melaksanakan interpretasi hasil pemeriksaan.
- i. Menyelenggarakan administrasi keselamatan kerja, higiene perusahaan dan kesehatan kerja.
- j. Membantu pimpinan perusahaan menyusun kebijaksanaan manajemen dan pedoman kerja dalam rangka upaya meningkatkan keselamatan kerja, higiene perusahaan, kesehatan kerja, ergonomi dan gizi kerja. (berdasarkan Pasal 4 Permenaker RI Nomor PER.04/MEN/1987).

**TABEL 3.1**

**URAIAN TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB PENGURUS P2K3  
PADA PT PELABUHAN INDONESIA II CABANG PALEMBANG<sup>101</sup>**

<b>Peran</b>	<b>Tugas dan Tanggung Jawab</b>
Ketua P2K3	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menetapkan kebijakan K3.</li> <li>2. Membentuk dan menetapkan P2K3.</li> <li>3. Menetapkan prosedur, panduan dan peraturan umum K3.</li> <li>4. Menetapkan rencana jangka pendek dan jangka panjang kegiatan K3.</li> <li>5. Memberikan penilaian atas hasil kerja P2K3 sebagai laporan dan realisasi lapangan dari pelaksanaan K3 pada perusahaan.</li> <li>6. Bertanggung jawab penuh penerapan K3 di lingkungan kerja.</li> </ol>
Wakil Ketua P2K3	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Membantu ketua untuk pelaksanaan setiap rapat Pleno P2K3 atau mewakili ketua memimpin rapat</li> <li>2. Membuat program-program P2K3</li> <li>3. Memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan program-</li> </ol>

<sup>101</sup> Surat Keputusan General Manager Cabang Pelabuhan Palembang No. KP.10.01/4/7/1/D1/GM/C.PLG-2017

	<p>program P2K3 di lingkungan perusahaan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Membuat laporan pelaksanaan K3 di perusahaan kepada General Manager, kantor pusat dan DISNAKER Provinsi Sumatera Selatan</li> <li>5. Mengadakan rapat pleno P2K3 atau menunjuk anggota memimpin rapat</li> <li>6. Menentukan langkah-langkah demi tercapainya pelaksanaan program-program P2K3</li> <li>7. Mempertanggung jawabkan program-program P2K3 dan pelaksanaannya kepada General Manager</li> <li>8. Membantu memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan program-program K3 di lingkungan perusahaan</li> <li>9. Melaporkan pelaksanaan K3 di perusahaan kepada General Manager, kantor pusat dan Disnaker Provinsi Sumatera Selatan</li> </ol>
Sekretaris P2K3	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Membuat undangan rapat dan membuat notulennya</li> <li>2. Mengelola administrasi surat menyurat P2K3</li> <li>3. Mencatat data-data yang berhubungan dengan K3</li> <li>4. Memberikan bantuan atau saran-saran yang diperlukan oleh penanggung jawab divisi atau unit kerja demi suksesnya program-program K3</li> <li>5. Menyampaikan laporan hasil pemeriksaan, penyelidikan dan saran-saran perbaikan keselamatan kerja dari hasil temuan team P2K3 ke ketua atau wakil ketua untuk ditindak lanjuti.</li> </ol>
Penanggung Jawab Lokasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bertanggung jawab atas pelaksanaan K3 pada masing-masing divisi sesuai program kerja perusahaan dibidang K3</li> <li>2. Memonitor dan memberikan laporan atas hasil pelaksanaan K3 pada masing-masing divisi yang akan disampaikan dalam rapat rutin P2K3.</li> </ol>
Anggota	Membantu penanggung jawab dalam memonitor dan mengevaluasi implementasi K3 pada bidangnya masing-masing dan memberikan laporan pada pertanggung jawab

Langkah-langkah pembentukan P2K3 di Perusahaan ialah pertama-tama Perusahaan wajib menyatakan Kebijakan K3 dan dituangkan secara tertulis. Kemudian Pimpinan Perusahaan menginventarisasi daftar anggota P2K3 serta

memberikan pengarahan singkat terhadap daftar anggota mengenai Kebijakan K3 Perusahaan.

Setelah itu Perusahaan mengonsultasikan mengenai pembentukan P2K3 kepada Disnakertrans setempat untuk dikaji dan disahkan melalui surat keputusan pengesahan P2K3. Kepala Disnakertrans setempat melaksanakan pelantikan anggota P2K3 secara resmi. Selanjutnya Perusahaan melaporkan mengenai pelaksanaan program-program P2K3 ke Disnakertrans setempat secara rutin<sup>102</sup>.

---

<sup>102</sup> <https://sistemmanajemenkeselamatankerja.com>, diakses 25 April 2018.

## BAB IV

### PERLINDUNGAN HUKUM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PADA KASUS PT PELABUHAN INDONESIA II CABANG PALEMBANG

Proses penelitian untuk mendapatkan data lapangan melalui wawancara dengan objek penelitian dilakukan selama 10 hari kerja mereka, dari tanggal 19 April 2018 sampai dengan 5 Mei 2018. Hal tersebut dilakukan karena proses pertemuan yang dilakukan secara bertahap dalam mendapatkan informasi jawaban penelitian. Disamping itu objek penelitian melalui proses perubahan responden, seperti mereka yang pada awal pertemuan siap menjawab pertanyaan namun dialihkan kepada karyawan lain yang memiliki otoritas menjawab. Selain itu perubahan responden dikarenakan pada saat pertemuan tidak dapat dilakukan karena cuti.

Dalam proses wawancara dilakukan dengan 6 orang karyawan karena berkompeten di bidang keselamatan dan kesehatan kerja serta sekaligus beberapa karyawan yang juga ditanyakan untuk mempertegas pernyataan para responden.

TABEL 4.1

#### RESPONDEN PENELITIAN

NO	NAMA	JABATAN
1	Mario Proyogo Herucokro	Asisten DGM Hukum / Ketua P2K3
2	Peni Wigati	Kelompok Kerja Pengendalian Hukum dan Internal / Sekretaris P2K3
3	Pina Haryati	Supervisor SDM
4	Hayatun Nupus	Kelompok Kerja SDM

5	Satriono	Koordinator lapangan
6	Fikri	Kelompok kerja lapangan operasi dan teknik

Dalam kegiatan wawancara dilakukan dengan memberikan pertanyaan atas mekanisme perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan pada perusahaan tersebut meliputi penerapan K3 dengan hasil yang dideskripsikan pada sub bab selanjutnya

#### A. Implementasi Keselamatan Kerja PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang

Pertanyaan awal kepada responden yang berhubungan dengan implementasi adalah pemahaman atas implementasi tersebut, secara umum semua responden memahami bahwa penerapan adalah cara dalam melaksanakan suatu aturan yang berhubungan dengan institusi mereka. Menurut Mario, *Assistant Deputy General Manager* Pengendalian Hukum dan Internal PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang menyatakan bahwa tata cara K3 yang ada dalam pelabuhan II Palembang sangat diperhatikan, ia menegaskan:

Pelaksanaan K3 pada PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang dengan menyediakan alat pelindung diri untuk setiap karyawan dan pekerja yang ada di lingkungan PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang. Setiap pekerja yang masuk area kerja wajib menggunakan alat pelindung diri untuk menghindari bahaya akibat kerja<sup>103</sup>.

---

<sup>103</sup> Transkrip wawancara, tanggal 24 April 2018

Seiring dengan pandangannya, Peni Wigati, Kelompok Kerja pengendalian Hukum dan Internal pada perusahaan tersebut menjelaskan K3 menjadi bagian penting dalam perusahaan, baginya perusahaan tanpa adanya K3 akan memberikan dampak negatif perusahaan disamping juga melanggar aturan keselamatan dan kesehatan kerja<sup>104</sup>. Dengan demikian dapat dipahami bahwa PT Pelabuhan II Cabang Palembang telah memahami konsep K3 dalam sebuah perusahaan. Pada pertanyaan standar keselamatan yang dilihat terutama pada proses masuk ke Pelabuhan II.

Menurut Peni Wigati, karyawan kelompok kerja pengendalian Hukum dan Internal bahwa perusahaan sangat ketat dalam melakukan proses salah satunya adanya kewajiban memakai alat pelindung diri bagi karyawan yang bekerja di lapangan<sup>105</sup>. Pernyataan Peni tersebut, sejalan dengan jawaban dari responden lain, Fikri menegaskan jika tidak menggunakan alat pelindung diri maka ada ketentuan standar operasional dimana mereka yang melanggar aturan mendapat teguran. Teguran tersebut dengan kriteria lisan dan peringatan tertulis<sup>106</sup>.

Dalam implementasi atas keselamatan dan kesehatan, perusahaan melakukan pembagian wilayah yang kemudian disesuaikan pada keadaan keselamatan kerja. Menurut Mario, PT Pelabuhan Indonesia II terbagi menjadi dua yaitu peti kemas dan konvensional. Namun peti kemas sudah menjadi anak perusahaan PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang dari sejak Januari 2018 tapi masalah ini masih ditangani. Menurut Asep, Peti kemas (Container) merupakan salah satu usaha PT Pelabuhan Indonesia II yang berupa peti atau

---

<sup>104</sup> Deskripsi wawancara tanggal 24 April 2018.

<sup>105</sup> Deskripsi wawancara tanggal 24 April 2018.

<sup>106</sup> Deskripsi wawancara tanggal 30 April 2018.

kotak yang memenuhi persyaratan teknis sesuai dengan *Internasional Organization for Standardization* (ISO). Ia menegaskan:

Fasilitas dan peralatan yang disediakan untuk peti kemas:

1. Reach Stacker, kendaraan yang digunakan untuk memindahkan peti kemas.
2. Head truck, truk untuk mengangkut peti kemas.
3. Chasis, alat untuk menaruh peti kemas
4. RTG, alat untuk menyusun peti kemas yang mempunyai rel Mounted fungsinya hanya geser untuk maju mundur
5. Container Crane, alat untuk mengangkat peti kemas dari darat ke kapal dan kapal ke darat<sup>107</sup>.

Mario menjelaskan juga bahwa APD yang digunakan pekerja di tempat kerja terminal peti kemas (Container Terminal) meliputi (1) Bagi pengendara: hanya memakai Rompi; (2) Bagi diluar peti kemas atau di wajib pakai helm safety, rompi safety, dan sepatu safety. Peti kemas juga di kontrol dari atas menara (Control Tower) yang ada kamera CCTV yang dipantau dari pusat. Untuk usaha Konvensional atau non peti kemas yaitu usaha general kargo, pupuk, semen, pipa, dan barang-barang umum lainnya.

Barang-barang yang masuk juga dijaga ketat keamanannya sebelum masuk ke terminal non Container atau terminal konvensional dengan dilakukan pengecekan surat-surat secara lengkap, diperiksa barang-barangnya apakah ada bom. Kemudian barang di bongkar di darat dan diangkut masuk ke kapal. Yang bongkar barang disebut dengan karyawan, karyawan tersebut bukan karyawan dari PT. Pelabuhan Indonesia II namun memiliki koperasi tersendiri yaitu koperasi TKBM (Tenaga Kerja Bongkar Muat). Karyawan tersebut telah terdaftar

---

<sup>107</sup> Transkrip wawancara, tanggal 24 April 2018.

BPJS pada saat mereka masuk kerja<sup>108</sup>. Berdasarkan pemaparan Mario sebagai

Assistant Deputy General Manager Pengendalian Hukum dan Internal bidang K3:

Para karyawan dan pekerja PT. Pelabuhan Indonesia II apabila memasuki area lapangan dan tempat kerja yang berisiko tinggi kecelakaan kerja sudah menggunakan APD. Namun kendala kenyataan di lapangan, para karyawan yang tugasnya membongkar barang kadang-kadang mereka tidak menggunakan APD. Karena mungkin dari pola kerjanya sulit apabila manggul menggunakan helm dan sepatu safety. Tapi kami tetap berusaha dalam mengingatkan dalam penggunaan APD. Tingkat kecelakaan pada karyawan tersebut kecil, paling terjadi terpeleset pada saat membawa alat atau barang yang dibawa jatuh. Penggunaan alat pelindung diri (APD) berdasarkan wawancara tersebut sangat diutamakan keselamatan kerja sesuai dengan Pasal 86 ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 disebutkan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak untuk perlindungan atas Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)<sup>109</sup>.

Berdasarkan wawancara dengan Mario Assistant Deputy General Manager Pengendalian Hukum dan Internal PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang bahwasanya untuk menjalankan dan menerapkan tugas perundang-undangan keselamatan dan kesehatan kerja maka perusahaan wajib memiliki karyawan yang ditunjuk sebagai ahli K3 namun pada PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang ahli k3 yang masih aktif yaitu ahli k3 khusus bagian listrik<sup>110</sup>.

Pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. 2 tahun 1992 telah mengatur mengenai tata cara penunjukkan ahli k3. Bahwa setiap perusahaan memiliki karyawan 100 orang atau lebih atau memiliki resiko pekerjaan yang tinggi, wajib memiliki P2K3 dan juga seorang ahli K3.

P2K3 adalah badan pembantu di tempat kerja yang merupakan wadah kerjasama antara pengusaha dan pekerja untuk mengembangkan kerjasama

---

<sup>108</sup> Deskripsi wawancara tanggal 24 April 2018.

<sup>109</sup> Transkrip wawancara, tanggal 24 April 2018

<sup>110</sup> Deskripsi wawancara tanggal 24 April 2018

saling pengertian dan partisipasi efektif dalam penerapan K3. Tahapan yang dilakukan P2K3 pada PT Pelabuhan Indonesia II untuk mencegah kecelakaan kerja. Peni dari wawancara menjelaskan Pengendalian Internal Bidang K3 adalah

Pada P2K3 untuk mencegah adanya kecelakaan kerja dengan melakukan kegiatan yaitu; pertama, selalu mengingatkan para karyawan dan pekerja khususnya di lapangan untuk menggunakan APD. Kedua, mengadakan penyuluhan bagi tenaga kerja dan sosialisasi dengan pihak DINASKERTRANS Provinsi Sumatera Selatan. Ketiga, selalu mengadakan pengecekan kesehatan secara rutin bagi karyawan dan pekerja PT Pelabuhan Indonesia II. Keempat, pada setiap jam 9 pagi sebelum memulai aktivitas kami juga melakukan doa bersama dan mengingatkan menggunakan APD serta menyanyikan lagu hymne yang berisi tentang semangat dalam bekerja dan utamakan keselamatan dalam bekerja<sup>111</sup>.

Dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa kecelakaan kerja bukanlah kejadian yang dapat diduga kapan akan terjadi. Peni menceritakan bahwa apabila terjadinya kecelakaan kerja pada PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang maka tindakan yang dilakukan pihak perusahaan dengan melakukan tindakan awal dengan pertolongan pertama pada kecelakaan yaitu mengangkut korban ke Puskesmas atau Rumah sakit milik perusahaan pada lingkungan PT. Pelindo II Cabang Palembang. Apabila pihak rumah sakit tidak menyangupi maka di rujuk ke Rumah sakit lain dan semua biaya ditanggung BPJS yang disediakan pihak perusahaan<sup>112</sup>.

Sejalan dengan pernyataan tersebut, Fikri menyatakan “Alat pelindung diri (APD) memang disediakan semuanya dari pihak perusahaan seperti: Helm, rompi, *sepatu safety*, sarung tangan dan jas hujan. Dan APD tersebut wajib digunakan oleh para karyawan atau pekerja yang berada di lapangan sesuai dengan keperluan

---

<sup>111</sup> Transkrip wawancara, tanggal 24 April 2018

<sup>112</sup> Deskripsi wawancara tanggal tanggal 24 April 2018

karena kondisi lapangan dan kargo yang ditangani memiliki potensi bahaya yang sangat tinggi<sup>113</sup>.”

Peni menegaskan bahwa APD yang diterapkan pada perusahaan sesuai dengan Undang-undang SMK3 yang berlaku. Pada terakhir tahun 2006 SMK3 tersertifikasi dan bekerja sama dengan pihak DINASKERTRANS Provinsi Sumatera Selatan. Namun pada 2006 sampai sekarang audit SMK3 belum dilaksanakan. Pada tahun 2018 ini akan diproses. Supaya untuk mempertahankan yaitu pihak tim tetap ada laporan kecelakaan kerja namun tidak melaporkan kecelakaan kerja ke DINASKERTRANS Provinsi Sumatera selatan karena sertifikasi belum ada. Walaupun demikian P2K3 pada perusahaan telah ditetapkan kembali Panitia Pembina Keselamatan dan kesehatan Kerja (P2K3) pada PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang<sup>114</sup>.

Undang-undang Republik Indonesia No. 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas Nasional. Kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif dapat memberikan dampak pada<sup>115</sup>:

1. Strategi perusahaan dan tanggung jawab sosial perusahaan dari segi citra perusahaan atau kebijakannya yang berdampak pada lingkungan.
2. Keuangan, misalnya dalam strategi pengendalian kerugian dan pengurangan biaya, asuransi dan keputusan investasi
3. Sumber daya dari segi perekrutan, pelatihan, pengembangan dan penyusunan organisasi untuk mempromosikan budaya keselamatan dan kesehatan yang positif

---

<sup>113</sup> Transkrip wawancara, tanggal 30 April 2018.

<sup>114</sup> Transkrip wawancara, tanggal 24 April 2018.

<sup>115</sup> Wolfgang Von Richthofen, Panduan Profesi Pengawasan Ketenagakerjaan (edisi terjemahan), (Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional, 2007), 230.

4. Pemasaran, desain produk dan kewajiban produk untuk mematuhi standar keselamatan dan kesehatan serta persyaratan hukum
5. Kebijakan manufaktur dan pengoperasian dalam kaitannya dengan pemilihan desain (rancangan), konstruksi dan pemeliharaan tempat-tempat usaha/kerja, unit pengolahan/mesin, peralatan dan zat, kebijakan pengadaan, termasuk pemilihan kontraktor
6. Sistem informasi kontraktor.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, maka pembahasan hasil penelitian Perusahaan telah melaksanakan keselamatan kerja karyawan dengan baik dengan upaya menjaga atau melindungi karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan:

1. Perusahaan menyediakan alat perlindungan diri untuk menjaga keselamatan karyawan dari segala risiko kecelakaan di tempat kerja.
2. Perusahaan telah menyediakan peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai serta semua alat yang digunakan telah tersertifikasi.
3. Perusahaan menyediakan karyawan pengendara mesin telah tersertifikasi.
4. Perusahaan telah memasang rambu-rambu kecelakaan dan tanda larangan (warning k3) seperti larangan merokok, awas listrik tegangan tinggi, awas lubang untuk menjaga keselamatan karyawan.
5. Perusahaan memberikan jaminan bahwa karyawan bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dengan menyediakan satpam di tempat kerja.
6. Perusahaan secara rutin melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kerja yang dilaksanakan dengan CCTV. Pada bagian lapangan

Perusahaan menyediakan pengawasan di atas menara (Control Tower).

Perusahaan memberikan teguran menemukan pekerja yang dianggap melanggar aturan di tempat kerja.

7. Perusahaan memberikan pelatihan bagi setiap karyawan mengenai keselamatan kerja untuk bekerja dengan aman.

#### B. Implementasi Kesehatan Kerja PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang

Penilaian atas pernyataan responden mengenai implementasi kesehatan kerja sejalan dengan Undang-undang Republik Indonesia No. 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja Pasal 13 bahwa *barangsiapa akan memasuki tempat kerja diwajibkan mentaati semua petunjuk keselamatan kerja dan memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan*. Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja pada Perusahaan memang telah dilaksanakan dan ditaati para karyawan dan pekerja PT Pelabuhan Indonesia II sesuai dengan penjelasan Fikri, sebagai pekerja di bagian lapangan. Adanya kesadaran tersendiri pada karyawan atau pekerja karena resiko yang dapat terjadi kecelakaan kerja relatif tinggi<sup>116</sup>. Karyawan koordinator lapangan, Satriono menjawab bahwa:

Mengenai kesehatan kerja, semua karyawan PT Pelabuhan Indonesia II melakukan pengecekan kesehatan setiap setahun sekali yang dinamakan medical cake up. Namun apabila ada karyawan atau pekerja PT Pelabuhan Indonesia II sakit bisa langsung ke Rumah sakit atau puskesmas milik PT Pelabuhan Indonesia II dan juga semua karyawan atau pekerja telah didaftarkan di BPJS. Dan ada pula penyakit akibat kerja yang mungkin terjadi seperti pernapasan, kulit, dan THT. Untuk dari itu para karyawan

---

<sup>116</sup> Deskripsi wawancara tanggal 30 April 2018.

atau pekerja diharuskan menggunakan APD untuk menghindari bahaya kerja ataupun penyakit akibat kerja<sup>117</sup>.

Pelaksanaan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja pada PT Pelabuhan Indonesia II telah diterapkan sesuai dengan ketentuan Undang-undang SMK3 (Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja). Berkenaan dengan Surat Keputusan general manager cabang Pelabuhan Palembang Nomor: KP.10.01/4/7/1/D1/GM/C.PLG-2017 Tentang Penetapan kembali Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Pelabuhan Palembang. Berkenaan surat tersebut untuk Implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di lingkungan Cabang Pelabuhan Palembang. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Namun pada SMK3 tidak aktif dan sampai sekarang belum sertifikasi untuk menyampaikan laporan kecelakaan kerja ke DINASKERTRANS Provinsi Sumatera Selatan<sup>118</sup>.

Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. PER.04/MEN/1987 ialah badan pembantu di tempat kerja yang merupakan wadah kerjasama antara pengusaha dan pekerja untuk mengembangkan kerjasama saling pengertian dan partisipasi efektif dalam penerapan K3. Tugas P2K3 yaitu Memberikan saran dan pertimbangan kpd Pengusaha/Pengurus mengenai K3. Serta membantu pelaksanaan usaha pencegahan kecelakaan kerja dalam perusahaan dengan memberikan penjelasan dan penerangan kepada para pekerja.

---

<sup>117</sup> Transkrip wawancara, tanggal 30 April 2018.

<sup>118</sup> Sumber Bagian Hukum dan Pengendalian Internal bidang keselamatan dan kesehatan kerja (k3), 2018.

Data kecelakaan PT Pelabuhan Indonesia II pada tahun 2016-2017 ada empat kecelakaan yang terjadi, salah satunya adalah pada tanggal 25 Mei 2017 kasus kecelakaan kerja mobil PMK menabrak pendopo dan tembok rumah warga saat akan membantu kebakaran (kronologi terlampir pada berita acara nomor: BA, 01/25/5/1/D1.CPLG-17). Lokasi di lorong Pasundan. Korban jiwa tidak ada. Kecelakaan yang merugikan tembok rumah warga tersebut diganti rugi oleh pihak perusahaan<sup>119</sup>. Pada kecelakaan tersebut kerugian-kerugian yang diberikan kepada pihak warga pemilik tembok rumah telah diganti sepenuhnya bahkan dengan perbaikan tembok yang lebih baik dari sebelumnya semua kerugian ditanggung pihak perusahaan PT Pelabuhan Indonesia II. Hasil wawancara dengan Pina Haryati karyawan Kelompok Kerja SDM, "Setiap karyawan dan pekerja PT Pelabuhan Indonesia II telah diikut sertakan dalam kepersertaan BPJS Ketenagakerjaan pada saat mereka awal masuk kerja telah di daftarkan. Dan pendataan tersebut dari SDM kantor pusat"<sup>120</sup>.

Mengenai perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang diberikan oleh pengusaha, Hayatun Nopus karyawan Kelompok Kerja SDM menyatakan :

Kecelakaan kerja adalah salah satu masalah yang tidak dapat diduga kapan akan terjadi namun apabila kecelakaan kerja juga dapat mempengaruhi produksi dan produktivitas dikarenakan performansi atau kinerja dari pekerja menurun<sup>121</sup>.

Karena dampak tersebut, seperti karyawan yang mengalami sakit, kecelakaan kerja atau kematian dalam pelaksanaan hubungan kerja serta jaminan

---

<sup>119</sup> Surat Penyampaian data kecelakaan kerja PT Pelabuhan Indonesia II Tahun 2016-2017 Nomor: KU.01.08/6/2/1/D1.1/GM.D5.CPLG-18 pada tanggal 6 Februari 2018.

<sup>120</sup> Transkrip wawancara, tanggal 24 April 2018.

<sup>121</sup> Transkrip wawancara, tanggal 24 April 2018.

hari tua dan jaminan pensiun bagi pekerja telah diatur Pemerintah Indonesia melalui Undang-undang Republik Indonesia No. 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS). BPJS untuk para tenaga kerja yaitu BPJS Ketenagakerjaan, menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan tua, jaminan pensiun dan kematian.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, maka Perusahaan telah melaksanakan kesehatan kerja karyawan dengan baik dengan upaya menjaga atau melindungi kondisi umum fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan:

- a. Perusahaan melakukan pemeriksaan kesehatan secara berkala bagi karyawan untuk menjaga agar karyawan selalu dalam keadaan sehat dinamakan *medical check up*.
- b. Perusahaan menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan sebagai tindakan awal dalam menangani kecelakaan yang terjadi di tempat kerja.
- c. Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada para karyawan atau pekerja.
- d. Terpeliharanya lingkungan kerja yang sehat dan bersih untuk menjaga kesehatan pekerja dari segala penyakit.
- e. Tersedia pelayanan kesehatan bagi para karyawan atau pekerja seperti Rumah Sakit dan Puskesmas milik perusahaan yang berada di lingkungan PT Pelabuhan Indonesia II.

Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Untuk melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan tersebut dilaksanakan berdasarkan undang-undang yang berlaku. Pada PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang telah dilaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja untuk melindungi hak pekerja berdasarkan Undang-undang yang berlaku.

### C. Perspektif Hukum Ekonomi Syariah

Peraturan mengenai perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja memang tidak tercantum dalam nash baik Al-Qur'an maupun hadits. Namun sifatnya sangat dianjurkan untuk dilaksanakan. Karena merupakan bentuk dari perlindungan terhadap diri/jiwa agar terhindar dari kerusakan/bahaya. Berdasarkan kaidah fiqh:<sup>122</sup>

لَا ضَرَرَ وَلَا ضِرَارَ

Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan kemaslahatan umum bukan kemaslahatan khusus. Artinya pelaksanaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja dapat mendatangkan manfaat untuk banyak orang khususnya untuk para pekerja bukan untuk perorangan.

Keselamatan kerja apabila tidak diterapkan maka akan terjadinya kecelakaan kerja. Begitu juga kesehatan kerja jika tidak diterapkan maka akan

---

<sup>122</sup> "Tidak boleh (menimbulkan) bahaya dan tidak boleh pula membahayakan orang lain".

timbulnya penyakit akibat kerja. Kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja merupakan sebagai kemudharatan yang harus dihilangkan, dengan cara pelaksanaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik dan benar. Perusahaan wajib memberikan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja kepada pekerja. Sebab merupakan faktor penting dilaksanakan untuk mewujudkan tempat kerja yang aman, efisien dan produktif dan jauh dari kemungkinan terjadi kecelakaan kerja.

Dalam hukum ekonomi syariah, Perusahaan dan karyawan memiliki sinergi yang dapat menimbulkan nilai kebersamaan. Islam mengajarkan konsep kebersamaan karena Manusia adalah makhluk sosial yang tidak bisa hidup sendiri. Manusia membutuhkan kebersamaan dalam kehidupannya. Allah Swt menciptakan manusia beraneka ragam dan berbeda-beda tingkat sosialnya, keahlian dan kepandaian. Semua itu dalam upaya saling memberi dan saling mengambil manfaat. Pengusaha tidak dapat hidup tanpa Karyawan yang menjadi pekerjanya untuk mewujudkan. Demikian pula karyawan tidak dapat hidup tanpa orang kaya yang mempekerjakan dan mengupahnya. Allah Swt berfirman<sup>123</sup>:

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَةَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا  
وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحْمَةُ رَبِّكَ  
خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ

---

<sup>123</sup> “Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Rabbmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat Rabbmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.” (Q.S. Az-Zukhruf [43]: 32)

Kehidupan bermasyarakat sendiri tidak akan terwujud dengan sempurna kecuali dengan adanya seorang pemimpin dan kebersamaan. Oleh karena itulah, Islam begitu menekankan agar kaum muslimin bersatu dalam jamaah di bawah satu penguasa atau pimpinan. Seorang mukmin dengan mukmin lainnya seperti sebuah bangunan, sebagian menopang sebagian yang lain.

Dari sisi tersebut, PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang telah menjalin hubungan kebersamaan yang baik sehubungan dengan kebersamaan itu juga perusahaan menilai pada aspek memberikan hak salah satunya hak keselamatan dan kesehatan sebagai program. Keselamatan dan kesehatan kerja menjadi bagian penting karena sangat berhubungan dengan motivasi dan semangat dalam kinerja bagi karyawan. Hukum ekonomi Syariah juga telah mengarahkan nilai-nilai tersebut seperti dengan memberikan gajinya. Rasulullah SAW memerintahkan memberikan upah sebelum keringat pekerja kering. Nabi Saw bersabda<sup>124</sup>:

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَالِدِ الدَّمَشَقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدِ بْنِ عَطِيَّةَ السَّلْمِيِّ حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan. Bagi setiap majikan hendaklah ia membayarkan gaji

---

<sup>124</sup> “Telah menceritakan kepada kami Al Abbas bin Al Walid Ad Dimasyqi berkata, telah menceritakan kepada kami Wahb bin Sa'id bin Athiah As Salami berkata, telah menceritakan kepada kami 'Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari Bapakny dari Abdullah bin Umar ia berkata, "Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya." (Shahih Sunnah Ibnu Majah, No, 1980)

bawahannya dari waktu yang telah dijanjikan, saat pekerjaan itu sempurna atau di akhir pekerjaan sesuai kesepakatan. Jika disepakati, gaji diberikan setiap bulannya, maka wajib diberikan di akhir bulan. Jika diakhirkan tanpa ada udzur, maka termasuk bertindak zholim.

Al Munawi berpendapat, Diharamkan menunda pemberian gaji padahal mampu menunaikannya tepat waktu. Yang dimaksud memberikan gaji sebelum keringat si pekerja kering adalah ungkapan untuk menunjukkan diperintahkannya memberikan gaji setelah pekerjaan itu selesai ketika si pekerja meminta walau keringatnya tidak kering atau keringatnya telah kering. Menunda pemberian gaji pegawai padahal mampu termasuk kezholiman. Sebagaimana Nabi SAW bersabda<sup>125</sup>:

عن أبي هريرة رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : مَطَّلُ الْغَنِيِّ ظَلَمٌ

Dalam pandangan Islam seorang majikan atau pimpinan perusahaan harus memperlakukan seluruh pekerjanya dengan baik sebab majikan atau pimpinan perusahaan, bagi seorang pemimpin dibebankan suatu kewajiban berupa keharusan dalam menegakkan keadilan terhadap seluruh pekerjanya secara adil tanpa pandang bulu dan membedakan satu dengan lainnya. hal tersebut berdasarkan firman Allah<sup>126</sup>:

لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ

---

<sup>125</sup> Dari abu hurairah ra berkata: Rasulullah saw bersabda: “Menunda pembayaran hutang dalam kondisi mampu adalah suatu kezhaliman” (Al-Bukhari III/55, 85 Muslim III/1197 nomor 1564)

<sup>126</sup> Sesungguhnya kami telah mengutus Rasul-Rasul kami dengan membawa bukti-bukti yang nyata dan telah kami turunkan bersama mereka Al-Kitab dan neraca (keadilan) supaya manusia dapat melaksanakan keadilan. (Q.S. Al-Hadid [57]: 25)

Dari penjelasan bukti-bukti nyata yaitu dalil-dalil, bukti-bukti dan tanda yang menunjukkan kebenaran yang mereka bawa. Allah SWT menurunkannya sebagai hidayah bagi makhluk dan untuk membimbing mereka kepada hal yang bermanfaat bagi mereka baik pada agama maupun dunia mereka. Neraca (Keadilan) yaitu keadilan baik dalam ucapan maupun dalam perbuatan. Agama yang dibawa para rasul berisi keadilan dalam perintah dan larangan, dan dalam bermu'amalah dengan makhluk, dalam jinayat, qishas, hudud, mawarits, dan lain-lain. Agar manusia dapat menegakkan keadilan yakni dapat menegakkan agama Allah dan mewujudkan maslahat mereka yang begitu banyak. Ayat ini merupakan dalil bahwa para rasul semuanya sepakat dalam kaidah syara', yaitu menegakkan keadilan meskipun berbeda-beda gambaran keadilan itu sesuai situasi, kondisi dan zaman<sup>127</sup>.

Pada mekanisme perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan kerja pada PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang telah dilaksanakan sesuai Undang-undang yang berlaku. Berdasarkan itu telah diterapkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan Undang-undang Republik Indonesia No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Pemenuhan hak-hak para pekerja dan menuntut pengusaha agar memberikan kesejahteraan kepada para pekerja karena pada hakikatnya para pekerja berperan serta dalam mencapai tujuan perusahaan yaitu untuk mendapatkan keuntungan. Dalam konsep ekonomi islam tujuan produksi dalam islam yaitu bertujuan untuk memberikan Mashlahah yang maksimum bagi

---

<sup>127</sup> <http://www.tafsir.web.id/2013/04/tafsir-al-hadid-ayat-22-29.html>, diakses 7 Mei 2018.

konsumen. Walaupun dalam ekonomi islam tujuan utamanya adalah memaksimalkan mashlahah, memperoleh laba tidaklah dilarang selama berada dalam bingkai tujuan dan hukum islam.

Produktivitas kerja pada umumnya diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisien produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk dan nilai dalam menghasilkan produk<sup>128</sup>.

TABEL 4.2

KESESUAIAN HUKUM EKONOMI SYARI'AH DENGAN SISTEM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PADA PT PELABUHAN INDONESIA

No.	Keselamatan Kerja	Kesehatan Kerja	Hukum Ekonomi Syari'ah
1.	Standar Operasional Prosedur	Standar Operasional Prosedur	Sesuai dengan nilai nilai
2.	Penggunaan Alat pelindung diri seperti rompi, helm, sepatu safety serta masker	Kartu BPJS	Sejalan dengan hukum ekonomi syari'ah karena sangat memprioritas kan keamanan dan kesehatan
3.	Penyediaan tower control atau CCTV pada menara	Medical Check Up	Sejalan dengan hukum ekonomi syari'ah karena sangat memprioritas kan keamanan dan kesehatan

<sup>128</sup> Bayu Indra Siswanto, *Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Pembangunan Perumahan Tbk Cabang Kalimantan Di Balikpapan*, eJournal Administrasi Bisnis, Vol. 3, No. 1, 68-82, tahun 2015, diakses 8 Mei 2018.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Penerapan Perlindungan hukum terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang dengan menyediakan Alat Pelindung Diri (APD) bagi karyawan dan pekerja ataupun buruh. Untuk penerapan Keselamatan dan kesehatan kerja maka lembaga yang bertanggung jawab bentukan PT. Pelindo yaitu Panitia Pembina Keselamatan dan kesehatan kerja (P2K3). Diantara tugas panitia mengikutsertakan semua karyawan pada Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang BPJS Ketenagakerjaan yaitu Jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan jaminan kematian, dikelola SDM Pusat pada PT Pelabuhan Indonesia. BPJS Ketenagakerjaan tersebut didapat pada saat karyawan sudah mulai bekerja pada perusahaan. Bertujuan untuk menjaga kesehatan para karyawan dalam bekerja. Program yang diberikan pada BPJS Ketenagakerjaan.
2. Melindungi keselamatan dan kesehatan kerja guna mewujudkan produktivitas kerja bagi karyawan. Produktivitas haruslah sejalan dengan terpeliharanya keadilan bagi karyawan. Setiap karyawan harus dipacu untuk mengasikkan sesuatu sesuai bidangnya. Semua itu harus dilindungi jaminan keamanan dan keadilan setiap karyawan. Dalam konsep hukum ekonomi Syari'ah semua hal yang memberikan perlindungan dalam

aktifitas sesuai dengan syari'ah Islam dapat diperbolehkan. Larangan yang diterjadi adalah jika keselamatan dan kesehatan kerja digunakan bukan untuk ksejahtreraan dan keselamatan.

#### B. Saran

1. Dalam melaksanakan keselamatan karyawan agar konsistensi dalam tata aturan penggunaan APD menjadi mutlak
2. Peningkatan perhatian atas kesehatan karyawan oleh manajer dan penanggung jawab lapangan menjadi keniscayaan, sebab produktifitas kerja tidak bisa lepas dari karyawan yang sehat.

## DAFTAR PUSTAKA

### I. Undang-Undang

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)
- Kementerian Agama Republik Indonesia. Al-Qur'an dan terjemahnya. Jakarta: Shifa. 2005.
- Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Ketenagakerjaan Indonesia Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 dan penjelasannya disertai Peraturan yang Terkait. Yogyakarta: Pustaka Mahardika. 2010.

### II. Buku

- Adi, Rianto. *Metodelogi Penelitian Sosial dan Hukum*. Jakarta: Granit. 2009.
- Alhafidz, Ahsin W. *Fikih Kesehatan*. Jakarta: Amzah. 2007.
- Ali, Zainuddin. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika. 2011.
- Ali, Zainuddin. *Hukum Islam (Pengantar Hukum Islam di Indonesia)*. Jakarta: Sinar Grafika. 2015.
- Asikin, Zainal, Agusfian Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada. 2010.
- Budiono, Abdul Rachmad. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Indeks. 2011.
- Buntarto. *Panduan Praktis Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta: Pustaka Baru. 2015.
- Djumadi. *Sejarah Keberadaan Organisasi Buruh di Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada. 2005.
- Djumialdji. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika. 2008.
- Effendi, Satria. *Ushul Fiqh*. Jakarta: Prenadamedia Group. 2014.

- Gultom, Elfrida. *Refungsionalisasi Pengaturan Pelabuhan untuk Meningkatkan Ekonomi Nasional*. Jakarta: RajaGrafindo Persada. 2007.
- Hamka. *Tafsir Al-Azhar*. Pustaka Jakarta: Panjimas. 1983.
- Hamzah, Andi. *Kamus Hukum*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 1986.
- Hariato, Aries. *Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: LaksBang PressIndo. 2016.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada. 2009.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada. 2014.
- Khakim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti. 2014.
- Mursi, Abdul Hamid. *SDM yang Produktif Pendekatan Al-quran dan Sains*. Jakarta: Gema Insani Press. 2001.
- Poerwadarminta. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka. 1986.
- Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam (P3EI) Universitas Islam Indonesia, *Ekonomi Islam*. Jakarta: RajaGrafindo Persada. 2013.
- Qorashi, Baqir Sharief. *Keringat Buruh*. Jakarta: Al-Huda. 2007.
- Raharjo, Satjipto. *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti. 2000.
- Richthofen, Wolfgang Von. *Panduan Profesi Pengawasan Ketenagakerjaan (edisi terjemahan)*. Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional. 2007.
- Rusli, Hardijan. *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait*. Bogor: Ghalia Indonesia. 2011.
- Situmorang, Basani. *Kompendium Hukum tentang Bidang Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional. 2012.
- Sudono, Agus. *Perburuhan dari Masa Kemasa*. Jakarta: Pustaka Cesindo. 2007.
- Sugiyono. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta. 2016.
- Suma'mur. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: Gunung Agung. 2009.
- Sutedi, Andrian. *Hukum Perbudakan*. Jakarta: Sinar Grafika. 2011.

- Suwiryo, Broto. *Hukum Ketenagakerjaan (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Keadilan)*. Surabaya: LaksBang PRESSindo. 2017.
- Syarifuddin, Amir. *Ushul Fiqh*. Jakarta: Prenadamedia Group. 2014.
- Tasmara, Toto. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press. 2002.
- Trijono, Rachmat. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Papas Sinar Sinanti. 2014.
- Utama, Cholidah. *Pengantar Ilmu Hukum*. Palembang: Noer Fikri Offset. 2014.
- Uwiyono, A. *Pengankjian Hukum Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Akibat Privatisasi*. Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia. 2008.
- Yusuf, Muri. *Metode Penelitian*. Jakarta: Prenadamedia Group. 2014.

### III. Skripsi atau Tesis

- Afatiah, Iis. *Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Menurut Hukum Positif dan Hukum Islam*. Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. 2008.
- Afandy, Nourman. *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja pada Aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Indonesia*. Skripsi, Universitas Wijaya Putra Surabaya. 2016.
- Asfah, Nuril. *Hak dan Kewajiban Buruh dalam Pandangan Islam*. Skripsi Sarjana Institut Agama Islam Negeri Raden Fatah Palembang, 2001.
- Cahyani, Pebriyanti Tri. *Tinjauan Hukum Islam terhadap Perlindungan Hukum Bagi Buruh di PT. Tirta Kencana Palembang*. Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Palembang. 2004.

### IV. Internet

- <http://www.beritasatu.com/nasional/143234-ancaman-kecelakaan-kerja-di-indonesia-masih-tinggi.html>, diakses 11 Desember 2017
- <https://kbbi.web.id/selamat>, diakses 17 April 2018.
- <https://kbbi.web.id/kerja>, diakses 17 April 2018.
- <https://kbbi.web.id/sehat>, diakses 17 April 2018.
- <https://qaamus.com/indonesia-arab/keselamatan>, diakses 18 April 2018.

<http://www.indonesiaport.co.id/read/produk-and-layanan.html>, diakses 25 April 2018.

<http://www.indonesiaport.co.id/read/tentang-perusahaan.html>, diakses 25 April 2018.

<https://sistemmanajemenkeselamatankerja.com>, diakses 25 April 2018.

<http://www.tafsir.web.id/2013/04/tafsir-al-hadid-ayat-22-29.html>, diakses 7 Mei 2018.

<https://www.synergysolusi.com/berita-K3>, diakses 18 Juli 2018.

Bayu Indra Siswanto, Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Pembangunan Perumahan Tbk Cabang Kalimantan Di Balikpapan, eJournal Administrasi Bisnis, Vol. 3, No. 1, 68-82, tahun 2015, diakses 8 Mei 2018.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



### A. Identitas Diri

Nama : Warda Zakiyah  
NIM : 14170188  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang / 13 Oktober 1995  
Alamat : Jl. Pangeran Sido Ing Lautan No.1350, Rt. 29, Rw.07,  
Kel. 35 ilir barat Kel. Ilir Barat 2 Tangga Buntung  
Palembang 30146.  
Agama : Islam  
Anak ke : Dua dari tiga saudara  
No HP : 0895-2359-6427

### B. Nama Orang Tua

1. Ayah : Kgs. Nasrun (Alm)  
2. Ibu : Rusmini

### C. Pekerjaan Orang Tua

1. Ayah : -  
2. Ibu : Dagang  
Status dalam keluarga : Kandung

### D. Riwayat Hidup

1. SD, tahun lulus : SD Negeri 38 Palembang, tahun 2007  
2. SMP, tahun lulus : SMP Negeri 43 Palembang, tahun 2010  
3. SMA, tahun lulus : SMA Negeri 12 Palembang, tahun 2013

### E. Pengalaman Organisasi

1. Rohis SMA Negeri 12 Palembang, sebagai koordinator bendahara  
2. PMR (Palang Merah Remaja) SMA Negeri 12 Palembang, sebagai anggota  
3. LDK (Lembaga Dakwah Kampus) UIN Raden Fatah Palembang, sebagai anggota

Palembang, Juli 2018

Warda Zakiyah

## **DAFTAR PERTANYAAN**

### **PT. Pelindo II Cabang Palembang Sumatera Selatan**

1. Bagaimana pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT. Pelindo II Cabang Palembang Sumatera Selatan?
2. Personal ahli K3 apakah ada pembangiannya?
3. Tahapan apa saja yang dilakukan P2K3 untuk mencegah kecelakaan kerja?
4. Bagaimana tindakan perusahaan apabila terjadi kecelakaan kerja?
5. Adakah kasus kecelakaan pada Tahun 2017?
6. Pernahkah PT. Pelindo II Cabang Palembang Sumatera Selatan melaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKER TRANS) Provinsi Sumatera Selatan apabila terjadi kecelakaan kerja?
7. Apakah PT. Pelindo II Cabang Palembang Sumatera Selatan sudah pernah melakukan pengecekan kesehatan pada karyawan?
8. Apakah semua karyawan sudah diikut sertakan kepersertaan BPJS Ketenagakerjaan?
9. Bagaimana target produksi PT. Pelindo II Cabang Palembang Sumatera Selatan dan realita yang dicapai apabila terjadinya kecelakaan kerja?
10. Bagaimana tindakan yang dilakukan apabila karyawan PT. Pelindo II Cabang Palembang Sumatera Selatan tidak menggunakan alat pelindung pada saat kerja?

## **DAFTAR PERTANYAAN**

### **Untuk Karyawan Lapangan PT. Pelindo II Cabang Palembang Sumatera Selatan**

11. Apakah ada alat-alat pelindung yang diberikan pihak perusahaan PT. Pelindo II Cabang Palembang Sumatera Selatan?
12. Apakah alat-alat pelindung tersebut semuanya digunakan? Alasannya?
13. Pernahkah setiap karyawan melakukan pengecekan kesehatan para pihak perusahaan PT. Pelindo II Cabang Palembang Sumatera Selatan untuk mengetahui penyakit akibat kerja? Penyakit akibat kerja seperti apa diderita karyawan?
14. Apakah setiap karyawan di daftarkan BPJS Ketenagakerjaan?
15. Menurut Bapak/Ibu apakah kecelakaan kerja dapat mempengaruhi produksi kerja? Alasannya?

Nomor : Hm-0305/17/4/2103/6m/IC-16-18  
Klasifikasi : Biasa  
Lampiran : -  
Perihal : Izin Penelitian

Palembang, 17 April 2018

Kepada

Yth. Universitas Islam Negeri (UIN)  
Raden Fatah  
di  
PALEMBANG

1. Memperhatikan surat Saudara Nomor : B-164/Un.09/PP.01/01/2018 tanggal 26 Januari 2018 perihal Izin Penelitian.
2. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, pada prinsipnya permohonan Saudara dapat disetujui untuk melaksanakan penelitian di PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang untuk Sub Bagian Keuangan & SDM a.n. Sdri. Wardah Zakiyah Jurusan Hukum Ekonomi Syariah ( Mua'malah ), dengan beberapa persyaratan sebagai berikut :
  - a. Pelaksanaan penelitian dilaksanakan TMT 19 April s.d 18 May 2018 setiap hari kerja (Senin-Jum'at) pukul 08:00 s.d 12:00 WIB;
  - b. Selama melaksanakan penelitian dan pengambilan data menggunakan almamater dan mematuhi ketentuan yang berlaku di lingkungan PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang;
  - c. Data yang diambil hanya untuk kepentingan akademik tidak untuk disebarluaskan/dipublikasikan;
  - d. Sebelum melaksanakan kegiatan dimaksud agar menghadap DGM Keuangan & SDM atau. Assistant DGM SDM & KBL untuk mendapatkan pengarahannya lebih lanjut.
3. Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

CABANG PELABUHAN PALEMBANG  
AN. GENERAL MANAGER  
DGM KEUANGAN & SDM,

  
CABANG PALEMBANG  
PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero)  
PALEMBANG  
**SUYATNO**  
NIPP. 266065694

Tembusan Yth. :  
- General Manager (sebagai laporan)



**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA SELATAN**  
**DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI**

Jl. Jend. A. Yani No. 284 - 14 Ulu Telp. (0711) 510559 Fax. (0711) 511539  
PALEMBANG Kode Pos 30264

Palembang, 28 Maret 2018

Kepada

Nomor : 423.4/1395/Nakertrans/2018  
Sifat : Biasa  
Lampiran :  
Hal : **Mohon Izin Penelitian**

Yth. Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum  
Universitas Islam Negeri (UIN)  
Raden Fatah Palembang  
di

**Palembang**

Memperhatikan surat Saudara Nomor : B.473/Un.09/PP.01/03/2018 tanggal 21 Maret 2018. Hal seperti tersebut diatas, terhadap mahasiswa Saudara :

N a m a : **WARDA ZAKIYAH**  
NIM : 14170188  
Fakultas/Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah  
Judul Penelitian : Implementasi Perlindungan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang Sumatera Selatan Dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah.

Pada prinsipnya kami menerima mahasiswa Saudara dalam rangka melaksanakan pengambilan data, guna bahan penyusunan Skripsi dengan judul "IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PADA PT. PELABUHAN INDONESIA II CABANG PALEMBANG SUMATERA SELATAN DALAM PERSPEKTIF HUKUM EKONOMI SYARIAH." Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.

Dengan catatan data yang diperoleh hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah semata dan tidak untuk dipublikasikan.

Demikian disampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

An. KEPALA DINAS  
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
PROVINSI SUMATERA SELATAN

Sekretaris



**M. ASHRAF, SH**

Pembina IV/a

NIP. 19680415 199403 1 010

**LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI**

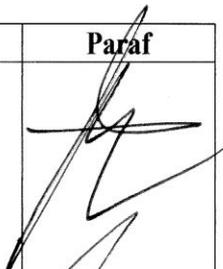
Judul Skripsi : **IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PADA KASUS PT PELABUHAN INDONESIA II CABANG PALEMBANG SUMATERA SELATAN DALAM PERSPEKTIF HUKUM EKONOMI SYARIAH**

Nama : Warda Zakiyah

NIM : 14170188

Fakultas/ Prodi : Syari'ah dan Hukum/ Hukum Ekonomi Syariah

Pembimbing I : Dr. Heri Junaidi, MA.

No.	Tanggal	Keterangan	Paraf
1	9/4/2018	Revisi proposal dan plehuan kata	
2	11/4/2018	revisi pada sub bab II	
3	16/4/2018	revisi proposal all	
4	18/4/2018	all bab II dan lengkap bab III	
5	2/5/2018	Revisi bab III dan cover	

3/5/2010	all BMS TV length ke BMS TV	
4/5/2010	Detail dan cara pengisian	
12/5/2010	bagaimana cara di BMS TV	
17/5/2010	Review pada BMS TV & layout di Panel B	
18/5/2010	Pembahasan Panel B	

21/5-2018

All kelompok ~~BM~~  
cetakan cijjian

psisipha dan pulbit

1. tak puzutr
2. not & psenbela
3. Pna slktr
4. dfr in
5. dfr pulbit
4. Biodin-

21/5/2018

All hipuja

### LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

Judul Skripsi : **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PADA PT PELABUHAN INDONESIA II CABANG PALEMBANG SUMATERA SELATAN DALAM PERSPEKTIF HUKUM EKONOMI SYARIAH**

Nama : Warda Zakiyah

NIM : 14170188

Fakultas/ Prodi : Syari'ah dan Hukum/ Hukum Ekonomi Syariah

Pembimbing II : Jumanah, S.H., M.H

No.	Tanggal	Keterangan	Paraf
1.	29 - Januari - 2018	Perbaiki judul dan Bab 1	
2.	1 - Februari - 2018	Perbaiki latar belakang dan Metode Penelitian	
3.	6 - Februari - 2018	Perbaiki Metode Penelitian	
4.	13 - Februari - 2018	Lanjut Bab II	
5.	22 - Februari - 2018	Perbaiki penulisan Bab II dan harus tambah literatur buku.	
6.	1 - Maret - 2018	Perbaiki Penulisan dan Bahan Pustaka	
7.	8 - Maret - 2018	Perbaiki Catatan kaki dan dan penambahan literatur.	
8.	3 - April - 2018	Perbaiki Bab II	

9.	9 - April - 2018	Acc Bab <u>II</u>	
10.	18 - April - 2018	Perbaiki Bab <u>III</u>	
11.	26 - April - 2018	Perbaiki <u>III</u> dan Landut Bab <u>IV</u>	
12.	30 - April - 2018	Perbaiki Bab <u>III</u>	
13.	2 - Mei - 2018	Acc Bab <u>III</u>	
14.	9 - Mei - 2018	Perbaiki Bab IV serta Penambahan teori Hukum	
15.	16 - Mei - 2018	Acc Bab IV	
16.	21 - Mei - 2018	Revisi Bab V	
17.	24 - Mei - 2018	Acc Bab V	
18.	1 - Juni - 2018	Acc full Bab	