



**PERLINDUNGAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA BAGI PEKERJA
PROYEK KONSTRUKSI MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN DI PT. CIPTA MUTU KONSTRUKSI
KOTA DEPOK**

Verri Octavian, Pandi Septiawan
Fakultas Hukum Universitas Pamulang
verrioctavian@gmail.com

ABSTRACT

Manpower is every person who is able to carry out work to produce goods and or services both to meet the needs of himself and the community. This paper discusses how the implementation of occupational safety and health legal protection at PT Cipta Mutu Konstruksi, Depok City. This writing is an empirical juridical research. PT. Cipta Mutu Construction previously did not apply every worker to get BPJS Health and BPJS Employment and not all workers get personal protective equipment (PPE) to maintain the safety of the workers. However, the company also has other reasons why the company has not implemented an occupational health and safety management system (SMK3), disseminated the application of occupational health and safety (K3) and conducted trainings on occupational health and safety (K3). The company feels they don't need to be too strict about the implementation considering that they are not a large construction company and have a lot of construction work that requires the implementation and are burdened with substantial costs to implement these programs.

Keywords: *PT. Cipta Mutu Konstruksi; SMK3; Occupational Health and Safety.*

ABSTRAK

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Penulisan ini membahas bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan kerja di PT Cipta Mutu Konstruksi, Kota Depok. Penulisan ini merupakan penelitian yang bersifat yuridis empiris. PT. Cipta Mutu Konstruksi dulunya tidak menerapkan setiap pekerja mendapatkan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan serta tidak semua pekerja mendapatkan alat pelindung diri (APD) untuk menjaga keselamatan para pekerja. Namun perusahaan juga mempunyai alasan lain mengapa perusahaan belum menerapkan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (SMK3), mensosialisasikan penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan melakukan pelatihan-pelatihan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Perusahaan merasa mereka belum perlu melakukan terlalu ketat mengenai penerapan tersebut mengingat mereka bukan perusahaan konstruksi dengan grade besar dan memiliki banyak pekerjaan konstruksi yang mengharuskan penerapan tersebut dilakukan dan terbebani biaya yang cukup besar untuk menerapkan program – program tersebut.

Kata Kunci : **PT. Cipta Mutu Konstruksi; SMK3; Kesehatan dan Keselamatan Kerja.**

PENDAHULUAN

Perkembangan industri di Indonesia saat ini mengalami kemajuan yang sangat signifikan, salah satunya pada bidang konstruksi. Dibuktikan dengan banyaknya pembangunan-pembangunan infrastruktur di berbagai daerah. Selain itu, kegiatan sektor konstruksi merupakan salah satu faktor penggerak dalam sistem pembangunan ekonomi, karena melalui penyediaan sarana dan prasarana fisik (infrastruktur) dapat meningkatkan sektor ekonomi lainnya.

Namun, disisi lain industri jasa konstruksi merupakan salah satu sektor yang paling berisiko terhadap kecelakaan kerja, disamping sektor utama lainnya yaitu pertanian, perikanan, perkayuan, dan pertambangan. Dikutip dari situs Kementerian Pekerjaan Umum, data mengenai proporsi kecelakaan kerja di Indonesia sektor konstruksi menjadi penyumbang terbesar bersama dengan industri manufaktur sebesar 32 persen, berbeda dengan sektor transportasi (9 persen), kehutanan (4 persen), dan pertambangan (2 persen). (Suhendra, 2015)

Dibalik keberhasilan pembangunan pada sektor konstruksi, tidak lepas dari yang namanya tenaga kerja/pekerja yang sangat berjasa di dalamnya. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin,

sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. (Asikin, 2012 : 95)

Pemerintah telah sejak lama mempertimbangkan masalah perlindungan kerja, yaitu melalui Undang-Undang No.1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, yang di dalamnya mencakup syarat-syarat keselamatan kerja (pasal 3), serta kewajiban dan hak tenaga kerja (pasal 12). Sesuai dengan perkembangan jaman, pada tahun 2003, pemerintah mengeluarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini mencakup berbagai hal dalam perlindungan pekerja yaitu upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja, dan termasuk juga masalah keselamatan dan kesehatan kerja (pasal 67-101). Demi terselenggaranya keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) yang terintegrasi dengan manajemen perusahaan (pasal 87 ayat (1)).

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

SMK3 diatur di dalam Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (pasal 2-15).

Perkembangan industri membawa pengaruh yang cukup besar dalam sektor usaha. Perusahaan semakin banyak didirikan dalam mengimbangi pemenuhan kebutuhan manusia dan juga memiliki tujuan untuk mendapatkan keuntungan bagi perusahaan. Dampak positif yang sangat dirasakan adalah terbukanya lowongan pekerjaan, sehingga pemenuhan terhadap pekerjaan dan penghidupan yang

diidamkan oleh tenaga kerja akan tercapai. Sebagaimana diamanatkan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan bahwa “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Telah jelas disebutkan bahwa pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja berada dalam keadaan yang terhindar dari kecelakaan kerja dan penyakit yang timbul akibat kerja. Peran pemerintah dalam memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak sangat diperlukan untuk menjamin hak-hak normatif pekerja dan meningkatkan dan mendidik pengusaha dan pekerja untuk menaati peraturan yang berlaku yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jaminan kepastian hak dan kewajiban tenaga kerja secara tegas diatur dalam Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu: “Setiap pekerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.”

Perlindungan tenaga kerja merupakan perlindungan yang menyangkut mengenai aspek jaminan sosial, jam kerja, upah minimum, hak berserikat dan berkumpul, dan perlindungan keselamatan tenaga kerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan sarana penting menciptakan situasi kerja yang aman, nyaman dan sehat, ramah lingkungan sehingga dapat mendorong efisiensi dan produktivitas yang akan memberikan keuntungan dan peningkatan kesejahteraan baik pengusaha maupun pekerja. Bahaya-bahaya yang timbul dari lingkungan tempat kerja bersumber dari faktor fisik, kimia,

biologi, fisiologi dan psikologi. Dalam industri manufaktur resiko bahaya akibat kurangnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat ditemui pada peralatan kerja, bahan kimia berbahaya seperti asam dan kaustik soda dan mesin-mesin produksi. Jenis kecelakaan kerja yang bisa terjadi pada sektor manufaktur yakni terjepit, terlindas, teriris, terpotong, jatuh terpeleset, tindakan yang tidak benar, tertabrak, berkontak dengan bahan yang berbahaya, terjatuh, terguling, kejatuhan barang dari atas, terkena benturan keras, terkena barang yang runtuh, dan roboh. Suatu proses produksi, peralatan dan mesin di tempat kerja apabila tidak mendapat perhatian secara khusus akan menimbulkan potensi kecelakaan kerja. (Wijayanti, 2009 : 6)

Dewasa ini peran serta pekerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat demikian pula halnya penggunaan teknologi di berbagai sektor kegiatan usaha yang dapat megakibatkan semakin tingginya resiko yang dapat mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja, sehingga perlu upaya peningkatan perlindungan tenaga kerja yang dapat memberikan kontribusi positif terhadap usaha peningkatan disiplin dan produktivitas tenaga kerja.

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga

kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Disadari bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku untuk mencapai tujuan pembangunan. Sejalan dengan itu pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta untuk melindungi hak dan kepentingan sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

Ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang tidak terpisahkan dengan pembangunan nasional sebagai pengamalan Pancasila dan pelaksanaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Di samping itu, ketenagakerjaan diarahkan pada peningkatan harkat, martabat, dan kemampuan manusia, serta kepercayaan pada diri sendiri dalam rangka mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, dan makmur, baik materiil maupun spiritual.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaannya guna untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produktivitas. Secara makro berkaitan dengan JAMSOSTEK (Jaminan Sosial Tenaga Kerja). Karena setiap perusahaan wajib mempunyai K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja). Sedangkan sistem K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), yaitu alat produksi yang aman, harus

menggunakan alat-alat perlindungan diri bagi tenaga kerja yang bersangkutan, alat pemadam kebakaran/tangga darurat, obat-obatan dan fasilitas medis, mesin-mesin produksi harus sesuai.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut. Keselamatan dan kesehatan kerja juga merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat, yang dapat mengakibatkan kecelakaan. Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja mengatur dengan jelas tentang kewajiban perusahaan untuk menyediakan tempat kerja dan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan terlindungi dalam keselamatan kerjanya. Dalam peraturan perusahaan yang berupa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) telah mengatur tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Namun, seringkali dalam pelaksanaan di lapangan diketahui masih ada beberapa pekerja tidak menggunakan alat pelindung diri berupa masker, kacamata las dan *earplug* diluar sepengetahuan atasannya.

Berdasarkan Undang-undang Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja itu diperuntukkan bagi seluruh pekerja yang bekerja di segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia. Setiap pekerja di Indonesia berhak atas jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.

Dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, dijelaskan bahwa dengan majunya industrialisasi, mekanisme, modernisasi, maka dalam kebanyakan hal berlangsung pula peningkatan intensitas kerja

operasioanal para pekerja, mesin-mesin, alat-alat, dan sebagainya serba pelik banyak dipakai sekarang ini, bahan-bahan teknis baru banyak di olah dan dipergunakan, bahan-bahan yang mengandung racun, 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. Seringnya tenaga kerja yang melanggar peraturan keselamatan dan kesehatan kerja, disebabkan kurang berhati-hati dalam melakukan pekerjaan dan tidak memakai peralatan perlindungan. Maka dapatlah dipahami perlu adanya pengetahuan keselamatan dan kesehatan kerja yang maju dan tepat.

PT Cipta Mutu Konstruksi, Kota Depok adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang konstruksi, selain pimpinan-pimpinan yang didalamnya mempunyai organisasi khusus untuk mengatur dan menangani keselamatan kesehatan kerja kepada tenaga kerja yaitu P2K3 (Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja). P2K3 mempunyai peran penting untuk melakukan pengawasan dan pengendalian K3 serta membantu pimpinan perusahaan pada pedoman kerja yang mengacu pada Perjanjian Kerja Bersama. Tenaga kerja yang melanggar dan tidak berhati-hati dalam pekerjaannya akan dikenakan sanksi pelanggaran tata tertib sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama. Bertujuan untuk mengingatkan tenaga kerja tidak mengulangi kesalahan kembali dan perusahaan melindungi tenaga kerja agar produktivitas kegiatan perusahaan berjalan lancar.

METODE PENELITIAN

1. Pendekatan Masalah

Penelitian ini merupakan penelitian

yang bersifat yuridis empiris. Pendekatan yuridis empiris adalah pendekatan dengan melihat sesuatu kenyataan hukum di dalam masyarakat. Pendekatan tersebut digunakan untuk melihat aspek-aspek hukum dalam interaksi sosial di dalam masyarakat, dan berfungsi sebagai penunjang untuk mengidentifikasi dan mengklarifikasi temuan bahan nonhukum bagi keperluan penelitian atau penulisan hukum. (Ali, 2009 : 105)

2. Sumber Bahan Hukum

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data atau keterangan yang merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber pertama berdasarkan penelitian lapangan.

1) Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian adalah tempat atau daerah yang dipilih sebagai tempat pengumpulan data di lapangan untuk menemukan jawaban atas masalah. Lokasi yang dipilih sebagai penelitian adalah Kantor Bagian Personalia dan Umum (*Personnel and General Affair*). K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) berada dibawah naungan Departemen Personalia dan perlindungan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) tersebut diberikan kepada tenaga kerja.

2) Populasi dan Sampel

a) Populasi adalah keseluruhan atau himpunan obyek dengan ciri yang sama. Populasi dapat berupa himpunan orang, benda (hidup atau mati), kejadian, kasus-kasus, waktu, atau tempat, dengan ciri dan sifat yang sama. Maka dalam penelitian ini

populasi yang dimaksud adalah karyawan PT Cipta Mutu Konstruksi, Kota Depok yang berjumlah 48 orang. (Sunggono, 2009 : 118)

- b) Sampel adalah himpunan bagian atau sebagian dari populasi.

Dalam suatu penelitian, pada umumnya observasi dilakukan tidak terhadap populasi, akan tetapi dilaksanakan pada sampel. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis sampel bertujuan (*purposive sample*). Jenis sampel bertujuan (*purposive sample*) ini dalam memilih subjek-subjek sampelnya, diambil anggota-anggota sampel sedemikian rupa sehingga sampel tersebut benar-benar mencerminkan ciri-ciri yang sudah dikenal sebelumnya. (Soemitro & Hanitjo, 1983 : 58) Penulis menarik jumlah sampel sebanyak 15 (lima belas) orang karyawan PT Cipta Mutu Konstruksi, Kota Depok.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data dalam penelitian ini yaitu menggunakan data sekunder adalah data dari penelitian kepustakaan di mana dalam data sekunder terdiri dari 3 (tiga) bahan hukum, yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier sebagai berikut :

- 1) Bahan Hukum Primer, yaitu bahan hukum yang sifatnya mengikat berupa peraturan

perundang-undangan yang berlaku dan ada kaitannya dengan permasalahan yang dibahas terdiri dari :

- a) KUHPerdara (*Burgelijk Wetboek*)
 - b) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
 - c) Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja
 - d) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang JAMSOSTEK
 - e) Peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh PT Cipta Mutu Konstruksi, Kota Depok yaitu PKB (Perjanjian Kerja Bersama)
- 2) Bahan Hukum Sekunder adalah bahan hukum yang sifatnya menjelaskan data hukum primer, dimana bahan hukum sekunder berupa buku literatur, hasil karya sarjana untuk memperluas wawasan penulis mengenai bidang penulisan.
- a) Buku-buku tentang hukum perdata
 - b) Buku-buku tentang hukum perjanjian
 - c) Buku-buku tentang Penelitian Hukum
 - d) Handout-handout mata kuliah Metodologi Penelitian Hukum
- 3) Bahan Hukum Tersier adalah merupakan bahan hukum sebagai perangkap dari kedua bahan hukum sebelumnya terdiri dari :
- a) Kamus hukum
 - b) Kamus bahasa Indonesia
 - c) Kamus Inggris Indonesia

(Soekanto, 1986 : 16)

3. Metode Pengumpulan Bahan dan/atau Data

Metode pengumpulan bahan dan/atau data yaitu dengan menggunakan studi kepustakaan dan wawancara sebagai berikut :

- a. Studi kepustakaan dikumpulkan dengan cara mencari dan mempelajari serta memahami buku-buku ilmiah yang memuat pendapat beberapa sarjana.
- b. Wawancara adalah cara memperoleh data dengan jalan mengadakan tanya jawab secara langsung, antara penyusun dengan pihak. Dalam penelitian ini penulis menggunakan *interview* yang bebas terpimpin, dalam *interview* bebas terpimpin unsur kebebasan masih dipertahankan, sehingga kewajaran dapat dicapai secara maksimal, sehingga memudahkan diperolehnya data secara mendalam. (Soemitro & Hanitijo, Metodologi Penelitian Hukum, 1983 : 73)

4. Metode Analisis Data

Langkah-langkah yang berkaitan dengan pengolahan terhadap bahan-bahan hukum yang telah dikumpulkan untuk menjawab isu hukum yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah. Pengolahan tersebut dapat menggunakan metode induksi. Sedangkan analisis terhadap bahan hukum digunakan deskriptif analisis

Metode ini pada dasarnya berarti, penyorotan terhadap masalah serta usaha pencegahannya, yang dilakukan dengan upaya-upaya yang banyak didasarkan pada pengukuran yang memecahkan obyek penelitian kedalam unsur-unsur tertentu, untuk kemudian

ditarik suatu generalisasi yang seluas mungkin ruang lingkungannya. Metode kualitatif digunakan oleh peneliti terutama bertujuan untuk mengerti atau memahami gejala yang ditelitinya.

PERMASALAHAN

Sesuai dengan uraian tersebut diatas, maka pembahasan dalam penelitian ini yang berjudul “Perlindungan Hukum Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Tenaga Kerja Di PT Cipta Mutu Konstruksi, Kota Depok”, akan dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pelaksanaan perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan kerja di PT Cipta Mutu Konstruksi, Kota Depok terhadap tenaga kerja sudah sesuai Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimanakah peran pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja konstruksi PT Cipta Mutu Konstruksi, Kota Depok?

PEMBAHASAN

Pelaksanaan perlindungan hukum keselamatan dan Kesehatan kerja di PT Cipta Mutu Konstruksi, Kota Depok terhadap tenaga kerja sudah sesuai Pasal 86 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

PT Cipta Mutu Konstruksi Merupakan Perusahaan Pelaksana Konstruksi bidang sipil dan bangunan gedung yang berbasis di Kota Depok, Jawa Barat. Dengan Visi dan Misi serta jangkauan yang bersifat global yang di persembahkan untuk kepuasan pelanggan. Sudah lebih satu tahun setelah PT Cipta Mutu Konstruksi Indonesia didirikan pada tahun

2018. Membuat kami lebih percaya diri dalam memberikan layanan kepada seluruh klien kami dengan kualitas yang selalu terbaik. Kami memiliki sumber daya yang kompeten dan handal, ketepatan, kualitas layanan, respon cepat. Konsep Bisnis PT Cipta Mutu Konstruksi yang memiliki visi dan misi sebagai mitra/partner strategis yang sanggup memberikan kredibilitas dan kepuasan serta kenyamanan bagi klien/pelanggan kami.

PT Cipta Mutu Konstruksi sendiri telah banyak melakukan penerapan mengenai keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) dengan mengadakan training-training, audit dan sertifikasi secara nasional maupun internasional semata – mata untuk mengedepankan Kesehatan dan keselamatan kerja terhadap seluruh karyawannya agar terhindar dari kecelakaan kerja yang terjadi pada saat proyek pekerjaan berlangsung. Mengacu terhadap perjanjian kerja bersama antara tenaga kerja dan PT. Cipta Mutu Konstruksi yang berbunyi :

1. Setiap pekerja didaftarkan menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011. Sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial beserta aturan pelaksanaannya, pekerja diikutsertakan didalam program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan yang meliputi: Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua.
2. Pengusaha memberikan pembekalan mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam bentuk pelatihan maupun seminar yang dilaksanakan oleh Lembaga Training

K3 yang terdaftar dan sesuai dengan perundang-undangan.

3. Pengusaha memberikan Alat Pelindung Diri (APD) untuk seluruh pekerja proyek dalam pelaksanaan pekerjaan.
4. Pengusaha menerapkan sertifikasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) sesuai dengan PP No. 50 tahun 2012 dan sesuai standar internasional yaitu OHSAS 18001:2007.

Dalam pelaksanaannya perusahaan tidak pernah memberikan sosialisasi mengenai apa itu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), program dan pembekalan mengenai kecelakaan kerja yang terjadi di dalam proyek dan penerapan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (SMK3) yang sesuai dengan perundang-undangan karena menurutnya pekerja bisa menjaga diri dengan mengenakan alat pelindung diri (APD) pada saat proyek berlangsung serta hanya memberikan edukasi melalui baliho-baliho penerapan K3 di tempat proyek berlangsung tanpa adanya penerapan yang betul diterapkan dan diinformasikan kepada seluruh pekerja. Petugas Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) setempat sendiri pernah mendatangi salah satu tempat proyek berlangsung untuk menanyakan mengenai penerapan K3 di lokasi proyek dan melakukan sosialisasi perihal tersebut. Setelah sosialisasi, petugas Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) setempat pernah beberapa kali datang lagi ke perusahaan langsung untuk mengetahui penerapan akan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (SMK3) serta melakukan wajib lapor ketenagakerjaan perusahaan (WLKP) serta pembentukan panitia penyelenggara kesehatan dan keselamatan kerja (P2K3) karena sebagaimana diketahui bahwa

perusahaan tersebut bergerak dibidang konstruksi yang memiliki resiko tinggi (*High Risk*).

PT. Cipta Mutu Konstruksi dulunya tidak menerapkan setiap pekerja mendapatkan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan serta tidak semua pekerja mendapatkan alat pelindung diri (APD) untuk menjaga keselamatan para pekerja. Seiring berjalannya waktu dan peraturan yang ada bahwa minimal perusahaan harus mengikutsertakan pekerjanya dalam program BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, maka kini PT. Cipta Mutu Konstruksi mendaftarkan pekerjanya program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan serta membekali alat pelindung diri (APD) dan mewajibkan untuk seluruh pekerja memakainya pada saat proyek pekerjaan berlangsung.

Berdasarkan hasil wawancara juga diketahui bahwa pada perusahaan tersebut masih terdapat pekerja yang belum terdaftar dalam BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan yaitu pekerja harian pada perusahaan tersebut. Beliau mengatakan bahwa belum semua pekerja harian terdaftar dalam BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, alasannya karena pekerja harian yang terdaftar dalam BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan hanya pekerja yang kontraknya dengan perusahaan sudah mencapai 3 tahun. Jika pekerja harian tersebut belum mencapai kontrak kerja selama 3 tahun maka pekerja tersebut tidak akan didaftarkan dalam BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, hal tersebut sudah merupakan kesepakatan yang ada didalam kontrak kerja antara perusahaan dan pekerja.

Dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan membutuhkan sumber daya manusia, yaitu karyawan. Sumber daya manusia sebagai karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan

keselamatan dan kesehatan kerja sewaktu bekerja dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja dapat menumbuhkan semangat kerja pada karyawan. Karyawan yang bekerja memiliki hak atas kesehatan dan keselamatan kerja yang pelaksanaannya dilandasi oleh peraturan perundang-undang. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang dijadikan sebagai aspek perlindungan tenaga kerja sekaligus melindungi asset perusahaan yang bertujuan sedapat mungkin memberikan jaminan kondisi yang aman dan sehat kepada setiap karyawan dan untuk melindungi Sumber Daya Manusia (SDM). Kesehatan dan Keselamatan Kerja bertujuan untuk mengurangi angka kecelakaan kerja khususnya di Indonesia. (E.G, M Diah, & Zein, 2017 : XIV No.2)

Mendapatkan perlindungan akan kesehatan dan keselamatan kerja hak dari setiap pekerja dalam hubungan industrial. Hal tersebut merupakan tindakan wajib dilaksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut. Sesuai Pasal 86 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah jelas mengatur bahwa pengusaha wajib memberikan perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja bagi seluruh pekerja. Kepatuhan dan ketaatan akan penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) tersebut demi kebaikan bagi perusahaan dan pekerja itu sendiri agar lebih terjamin pada saat pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Penyelenggaraan akan pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja oleh Dinas Ketenagakerjaan merupakan amanah dari UU Ketenagakerjaan dan UUD 1945. Oleh karena itu, para perusahaan yang tidak mentaati peraturan terkait dengan kewajibannya menerapkan dan mensosialisasikan mengenai kesehatan dan

keselamatan kerja (K3) di tempat kerjanya akan dikenakan sanksi mulai dari yang ringan seperti sanksi administratif hingga sanksi pidana.

1. Pemberian Sanksi Administratif
Sanksi administratif yang dimaksud berupa sebagai berikut:

- a. teguran
- b. peringatan tertulis
- c. pembatasan kegiatan usaha
- d. pembekuan kegiatan usaha
- e. pembatalan persetujuan
- f. pembatalan pendaftaran
- g. penghentian sementara sebahagian atau seluruh alat produksi
- h. pencabutan izin

2. Pemberian Sanksi Pidana

Penjatuhan sanksi pidana dijatuhkan dalam hal perusahaan tidak menerapkan dan mensosialisasikan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi pekerja sesuai dengan PP No. 50 tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 186 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan “Barangsiapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 93 ayat (2), Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000 (empat ratus juta rupiah).

Dalam pelaksanaannya berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Novianto selaku Auditor Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dari Lembaga Sertifikasi PT. Biro Sertifikasi Indonesia (BSI) untuk perusahaan – perusahaan yang sudah menerapkan dan mensosialisasikan

mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) masih cukup sedikit di Kota Depok. Dari total perusahaan konstruksi yang ada di Kota Depok mungkin hanya 15% sampai 20% perusahaan yang mau menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang jelas sudah diwajibkan oleh pemerintah sesuai Pasal 5 ayat (2) PP No. 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Hal ini membuktikan bahwa masih banyak perusahaan terutama yang berada di Kota Depok yang hingga kini belum menerapkan pentingnya perlindungan akan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi pekerja maupun perusahaan. Menurutnya, yang menjadi alasan perusahaan menerapkan hal tersebut adalah:

- a. Perusahaan memang tidak mau menerapkan dan mensosialisasikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di perusahaannya dengan alasan panitia proyek / pemberi kerja belum meminta bukti penerapan tersebut kepada mereka.
- b. Perusahaan belum mampu menerapkan karena biaya penerapan dan sertifikasi yang tinggi serta sumber daya manusia (SDM) yang belum kompeten untuk dapat menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Adin selaku Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dari 607 kasus kecelakaan kerja yang terjadi di kota Depok selama tahun 2019, 10 diantaranya meninggal dunia, adapun ditahun 2018 jumlah kasus kecelakaan kerja di kota Depok mencapai 705 kasus kecelakaan kerja yang terjadi. Langkah-langkah yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Kota Depok dalam pelaksanaan meminimalisir kecelakaan kerja:

- a. Dengan mendatangi perusahaan-perusahaan yang ada untuk melakukan sosialisasi. Sosialisasi ini dilakukan agar perusahaan dan pekerja sadar akan pentingnya mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dilingkungan proyek dilaksanakan.
- b. Turut serta memonitoring perusahaan – perusahaan khususnya yang memiliki resiko tinggi untuk dapat melaporkan setiap 6 bulan sekali kegiatan Panitia Penyelenggara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) dalam bentuk Wajib Laporan Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP).
- c. Dengan pemeriksaan berkala setiap 6 bulan sekali pada masing- masing perusahaan, pemeriksaan rutin (tiap bulannya minimal 5 perusahaan yang didatangi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Depok) dan pemeriksaan khusus yang dilakukan apabila ada laporan adanya kasus kecelakaan kerja.
- d. Dalam hal perusahaan diketahui belum menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) maka:
 - 1) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Depok dapat segera mengambil tindakan. Tindakan yang diambil yaitu dengan penjatuhan sanksi administratif berupa teguran hingga peringatan tertulis sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 190 ayat (2) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - 2) Apabila sampai dengan berakhirnya jangka waktu sanksi teguran maupun peringatan tertulis, perusahaan selain tidak melaksanakan

kewajibannya (menghiraukan) maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Depok akan mengenakan sanksi pembatalan hingga pembekuan kegiatan usaha.

- 3) Apabila pengenaan sanksi tersebut perusahaan masih tetap saja menghiraukannya maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Depok dapat menjatuhkan sanksi administratif berupa tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu salah satunya dengan pencabutan izin usaha sebagaimana tertuang dalam Pasal 190 ayat (2) Undang – Undang Ketenagakerjaan. Dalam pencabutan izin usaha hanya dapat dilakukan oleh Badan Perizinan, karena yang mempunyai kewenangan untuk mencabut perizinan usaha suatu perusahaan adalah Badan Perizinan. Namun pada kenyataannya sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Adin bahwa sampai saat ini sanksi pencabutan izin usaha tersebut tidak berjalan dengan baik, karena Badan Perizinan tidak berani melakukan pencabutan izin usaha dengan alasan payung hukumnya (Perda) belum mengaturnya.

Dari hasil wawancara yang penulis lakukan beliau mengatakan bahwa dalam pelaksanaannya perusahaan tidak pernah memberikan sosialisasi mengenai apa itu keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi para pekerja yang bekerja di bidang konstruksi yang merupakan bidang usaha beresiko tinggi (*High Risk*). Penerapan yang seharusnya dilakukan oleh perusahaan untuk melindungi para pekerjanya hanya di buat dalam pemberitahuan dengan baliho – baliho yang dipasang di tempat proyek pekerjaan berlangsung agar bisa dilihat pihak – pihak

lain yang seakan menyatakan perusahaan sudah menerapkan dan mensosialisasikan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.

Peran pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja konstruksi PT. Cipta Mutu Konstruksi, Kota Depok

Dalam pasal 1 ayat 2 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan aktivitas kerja manusia baik pada industri, manufaktur dan konstruksi, yang melibatkan mesin, peralatan, penanganan material, pesawat uap, bejana bertekanan, alat kerja bahan baku dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan, maupun industri jasa, yang melibatkan peralatan pembersih gedung, sarana transportasi, dan lain-lain. (Wahyuni, Suyadi, & Hartanto, 2018 : Vol.12)

Kita harus sadari bahwa kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Oleh karena itu untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja.

Hak ini tentu penting untuk dilakukan oleh pemerintah dalam rangka memberikan kepastian kepada pekerja akan eksistensi pekerjaan mereka, sehingga

dalam bekerja mereka tidak lagi diliputi rasa cemas yang berlebihan karena faktor-faktor tentu yang dapat mengganggu konsentrasi pekerja dalam berkarya, memproduksi suatu barang atau jasa. Mengingat selama ini para pekerja senantiasa mengalami kecelakaan kerja, namun kurang mendapatkan jaminan yang pasti dari pihak perusahaan.

Pemerintah sebagai institusi yang berwenang untuk melakukan kontrol terhadap perusahaan, maka menjadi penting adanya bagi pemerintah untuk benar-benar melakukan kontrol terhadap perusahaan. Hakekat perusahaan yang berorientasi profit, dimungkinkan untuk melakukan penyalahgunaan kewenangan dan tanggung jawabnya terhadap pekerjanya untuk memaksimalkan profitnya.

Selanjutnya, dalam penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang sesuai dengan PP No. 50 Tahun 2012. PT. Cipta Mutu Konstruksi belum menerapkan sistem tersebut, padahal dalam aturan tersebut jelas mewajibkan perusahaan untuk menerapkannya.

Hal ini juga diatur dalam pasal 86 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja / buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : keselamatan dan Kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai – nilai agama (pasal 86 ayat 1).

Dapat diketahui dari wawancara tentang penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di PT Cipta Mutu Konstruksi belum maksimalnya pengawasan dari pemerintah setempat yang dimana penerapan maupun kesadaran pentingnya keselamatan para pekerja yang ada di perusahaan tersebut. Dalam regulasi yang sama (Peraturan Menteri Tenaga Kerja

No.05/MEN/1996), pada pasal 4, disebutkan bahwa ada 5 (lima) ketentuan yang harus perusahaan/pengusaha lakukan guna pelaksanaan dari K3 yaitu:

1. Menciptakan dan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dan menjamin komitmen terhadap penerapan sistem manajemen K3.
2. Merencanakan pemenuhan kebijakan, tujuan dan sasaran penerapan K3
3. Menerapkan kebijakan K3 secara efektif dengan mengembangkan kemampuan dan mekanisme pendukung yang diperlukan untuk mencapai kebijakan, tujuan dan sasaran K3.
4. Mengukur, memantau dan mengevaluasi kinerja K3 serta melakukan tindakan perbaikan dan pencegahan.
5. Meninjau secara teratur dan meningkatkan pelaksanaan sistem manajemen K3 secara berkesinambungan dengan tujuan meningkatkan kinerja dan K3.

Peran strategis antara pemerintah dan perusahaan, sangat di butuhkan guna mengontrol dan meminimalisir terjadi kecelekaan kerja pekerja. Pemerintah sebagai isntitusi yang berwenang untuk membuat regulasi ketenagakerjaan, patut pula untuk mempehatikan rasa keadilan bagi pekerja dan perusahaan. Sebaliknya perusahaan sebagai isntitusi yang mempergunakan jasa para pekerja untuk mendorong perusahaan dalam pencapaian tujuannya, hendaknya juga mempertimbangkan rasa keadilan bagi pekerja. Apa yang menjadi hak para pekerja, hendaknya di tunaikan oleh perusahaan, tak terkecuali adalah hak asasi dasar akan keselamatan, kesehatan dan kemanan yang baik dalam pekerjaan.

Faktor Penghambat Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. Cipta Mutu Konstruksi

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari kuisisioner, yang menjadi faktor penghambat penerapan dan sosialisasi mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi pekerja pada PT. Cipta Mutu Konstruksi adalah:

1. Sebagaimana diketahui bahwa mereka belum perlu melakukan terlalu ketat mengenai penerapan tersebut mengingat mereka bukan perusahaan konstruksi dengan grade besar dan memiliki banyak pekerjaan konstruksi yang mengharuskan penerapan tersebut dilakukan dan terbebani biaya yang cukup besar untuk menerapkan program – program tersebut.
2. Tidak pernah adanya sosialisasi sebagaimana dikatakan oleh Bapak Sofyan ini terlihat dari jawaban pekerja atas pertanyaan nomor 7 dalam kuisisioner tersebut, dari total 15 pekerja yang mendapatkan kuisisioner mengatakan bahwa mereka tidak pernah mengerti mengenai Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di tempat kerja proyek.

PENUTUP

Kesimpulan

Setelah dilakukan analisis data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) bagi pekerja pada PT. Cipta Mutu konstruksi belum terlaksana dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil kuisisioner pekerja. Masih ada pekerja belum mendapatkan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan serta tidak semua pekerja mendapatkan alat pelidung diri (APD) untuk pelaksanaan kerja di proyek. Perusahaan khususnya yang memiliki

resiko tinggi untuk dapat melaporkan setiap 6 bulan sekali kegiatan Panitia Penyelenggara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) dalam bentuk Wajib Laporan Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP). Pemerintah sebagai institusi yang berwenang untuk melakukan harus rutin untuk melakukan monitoring dan evaluasi tentang pelaksanaan sistem manajemen K3nya secara berkala kepada perusahaan-perusahaan, sehingga perusahaan tidak berani bertindak sewenang-wenang kepada pekerjanya. senantiasa bisa melakukan patroli secara terus menerus kepada perusahaan, tanpa perusahaan menyadarinya. Serta membuka layanan informasi pengaduan pekerja yang diakses secara mudah dan praktis (tidak ribet) oleh pekerja.

Saran

Ditujukan Kepada PT. Cipta Mutu Konstruksi Perusahaan harus segera mensosialisasi dan menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) agar seluruh pekerja betul – betul tahu bagaimana penanggulangan kecelakaan. Petugas dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Disnakertrans) setempat sudah memberikan sosialisasi namun sebaiknya perusahaan juga segera menerapkannya dan memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak menggunakan peralatan K3 dan menjalankan SOP mengenai K3 di tempat kerja agar perusahaan juga tidak diberikan sanksi oleh pemerintah setempat.

Disnakertrans Kota Depok harus melakukan pengawasan lebih ketat khususnya kepada perusahaan yang memiliki resiko tinggi dengan mengecek seluruh dokumen administrasi perusahaan mengenai K3 dan melakukan pemantauan di lapangan untuk menilai apakah perusahaan sudah menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja. Pemerintah hendaknya mengeluarkan peraturan mengenai standar pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang lebih baru dan lebih jelas agar pelaksanaan program ini dapat berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Z. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009
- Asikin, Z, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta, Rajawali Pers, 2012
- E.G, E., M Diah, Y., & Zein, M. K. (2017 : XIV No.2). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Pertamina EP Asset 2 Prabumulih. *e Journal Sriwijaya University* , 103 .
- Soekanto, S. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia, 1986
- Soemitro, & Hanitijo, R, *Metodologi Penelitian Hukum*. Semarang, Ghalia, 1983
- Suhendra, Z. (2015, 12 11). *Kecelakaan Kerja Sektor Konstruksi Paling Tinggi di Indonesia*. Retrieved 02 25, 2018, from Liputan 6: <https://www.liputan6.com/bisnis/read/2387230/kecelakaan-kerja-sektor-konstruksi-paling-tinggi-di-indonesia>
- Sunggono, B. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta, PT RajaGrafindo, 2009
- Wahyuni, N., Suyadi, B., & Hartanto, W. (2018 : Vol.12). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kutai Timber Indonesia. *Jurnal UNEJ* , 99 .
- Wijayanti, A, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009