

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia adalah makhluk sosial maka dari itu selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, seperti sandang, pangan, dan papan. Untuk mendapatkan kebutuhan hidupnya, manusia dituntut harus bekerja untuk masa depan dan keluarganya. Manusia dapat bekerja baik sebagai wirausaha maupun bekerja pada orang lain. Dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara, yang disebut sebagai pegawai negeri sipil atau kepada orang lain di perusahaan swasta.

Pekerja atau buruh tunduk dan patuh kepada orang yang memberikan pekerjaan. Salah satu unsur pokok dalam memenuhi pertumbuhan ekonomi adalah apabila seluruh masyarakat Indonesia dapat dan mampu serta memiliki pekerjaan yang layak. Pekerjaan yang layak itu menghasilkan upah yang cukup untuk memenuhi segala kebutuhannya.

Indonesia sebagai negara berkembang yang berfalsafahkan Pancasila yang sangat memperhatikan masalah ketenagakerjaan yang ada dalam konsep hubungan industrial Pancasila sebagai pedoman dan arah pelaksanaan kerja.¹

¹ Surat Keputusan Tenaga Kerja RI Tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila, Departemen Tenaga Kerja RI, Jakarta 1984, hlm 9

Seperti dikutip dari Surat Keputusan Kementerian Tenaga Kerja tentang pedoman pelaksanaan hubungan industrial menyebutkan pengertian Hubungan Industrial Pancasila adalah sebagai berikut:

“Suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha, pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa yang berbudaya nasional”

Dari Surat Keputusan Kementerian Ketenagakerjaan tersebut terlihat bahwa Pancasila dan UUD 1945 menjamin hubungan industrial atau pekerjaan antara pekerja dan pelaku usaha serta pemerintah.

Dengan adanya konsep Hubungan Industrial Pancasila dan berpedoman pada ketentuan Perundang-undangan yang ada, maka perlindungan pada tenaga kerja dapat terjamin. Dengan peraturan ini diharapkan para pengusaha tidak lagi bisa memperlakukan pekerja dengan tidak adil, seperti memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa memperhatikan kebutuhan para pekerja serta menentukan perundangan yang berlaku. Menjamin keselamatan dan kesehatan pekerja, seperti memberi baju pelindung ataupun helm yang berstandar nasional ketika bekerja agar para pekerja dapat terhindar dari hal yang tidak diinginkan, misalnya terjatuh ataupun tertindih oleh bangunan yang ada di atasnya. Dan apabila ada pekerja yang sakit, sebaiknya pihak perusahaan memberikan ijin untuk pekerja tersebut beristirahat di rumah agar pekerja nantinya setelah sembuh dapat bekerja kembali.

Secara garis besar masalah tenaga kerja juga diatur dalam Undang-undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (1) berbunyi :

“Segala warga Negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dengan tidak ada kecualinya.”

Dari Pasal 27 ini terlihat bahwa setiap warga negara mempunyai hak yang sama dalam hukum dan pemerintahan

Pasal 33 Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 mengamanatkan bahwa bumi dan air dan kekayaan alam yang terkandung didalamnya dikuasai oleh negara dan dipergunakan untuk sebesar-besarnya bagi kemakmuran rakyat. Amanat UUD 1945 ini merupakan landasan pembangunan pertambangan dan energi untuk memanfaatkan potensi kekayaan sumber daya alam mineral yang dimiliki secara optimal dalam mendukung pembangunan nasional yang berkelanjutan. Sehingga dengan besarnya kekayaan yang ada di Indonesia, dapat dinikmati oleh rakyat dengan pemanfaatan tenaga kerja oleh perusahaan tambang tanpa memperhatikan keselamatan dan perlindungan pekerja. Maka harus ada timbal balik yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja dengan cara memberi gaji ataupun perlindungan hukum terhadap pekerja yang bekerja di perusahaan tambang tersebut sehingga para pekerja dapat menafkahi hidupnya dan keluarganya.

Dalam perusahaan pertambangan perlu memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja. Tujuan usaha keselamatan dan kesehatan kerja terhadap pekerja yang ada di perusahaan tambang dapat dilihat di dalam Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yang berbunyi :

1. Agar tenaga kerja dan setiap orang lainnya yang berada di tempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat;
2. Agar sumber-sumber produksi dapat dipakai dan digunakan secara efisien;
3. Agar proses produksi dapat berjalan secara lancar tanpa hambatan apapun.

Maka dari itu, pihak perusahaan tambang harus tetap memperhatikan dan menerapkan Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja agar terciptanya suasana yang diinginkan dan para pekerja yang bekerja di perusahaan tambang juga dapat bekerja secara optimal dan sistem produksi dapat tetap berjalan dengan baik.

Dalam Undang-Undang Minerba No.4 tahun 2009 yang dimaksud dengan pertambangan adalah :

“sebagian atau seluruh tahapan kegiatan dalam rangka penelitian, pengelolaan dan pengusahaan mineral atau batubara yang meliputi penyelidikan umum, eksplorasi, studi kelayakan, konstruksi, penambangan, pengolahan dan pemurnian, pengangkutan dan penjualan, serta kegiatan pasca tambang.”

Perlindungan hukum dan keselamatan kerja di dalam perusahaan tambang terhadap karyawan ataupun pekerja adalah tanggung jawab perusahaan tersebut. Tetapi fakta yang ada di lapangan sering sekali tidak sesuai dengan apa yang tertulis di peraturan, banyak sekali perusahaan tambang yang mempekerjakan tenaga kerja dengan tidak memperhatikan tingkat keamanan dan keselamatan pekerja itu sendiri. Pihak perusahaan hanya mementingkan keuntungan yang diperoleh tanpa melihat akan bahaya yang dihadapi oleh pekerja. Contoh kasus pertambangan yang ada di

desa Biringere kabupaten Pangkajene Sulawesi Selatan, kecelakaan maut menimpa seorang petugas kebersihan dan pemeliharaan pabrik PT Semen Tonasa IV, Rabu 13 Maret pada tahun 2016 malam sekitar pukul 23.30 Wita. Sudarmin, 23, warga Kecamatan Tondong Tallasa, Kabupaten Pangkep, tewas mengenaskan saat tubuhnya tersedot masuk ke dalam mesin pemecah batu kerikil. Peristiwa naas ini terjadi di area hopperring canal mill 412 raw mill Tonasa IV. Korban tewas seketika saat tubuhnya tersedot ke dalam mesin penggiling batu yang tiba-tiba menyala.

Korban merupakan pekerja outsourcing di CV Baharu Utama yang ditempatkan di PT Semen Tonasa. Saat kejadian, korban bertugas bersama lima rekannya. Humas PT Semen Tonasa, Fajar mengatakan, kejadian tersebut murni kecelakaan kerja.

“Almarhum ditugaskan untuk membersihkan area hopper ring canal mill bersama pekerja lainnya. SOP pekerjaan sudah disampaikan oleh petugas Tender Mill. Namun kemungkinan korban tidak mengindahkan SOP tersebut sehingga kecelakaan terjadi,” ujar dia kemarin.

Meski demikian, kata Fajar, penyebab kecelakaan sedang dalam penyelidikan Dinas Sosial dan Tenaga Kerja (Dinsosnaker) Pangkep bersama Biro K3 PT Semen Tonasa. Proses investigasi dipimpin Kepala Seksi Pengawasan Dinsosnaker Pangkep bekerjasama dengan Biro K3 PT Semen Tonasa yang dipimpin Syamsie A Latif.

Pihak Polres Pangkep langsung turun ke tempat kejadian perkara (TKP) setelah mendapat laporan dari pihak perusahaan. Kapolres Pangkep AKBP Deni Hermana

menuturkan, kasus tersebut sedang dialami dan belum ada kesimpulan perihal penyebab mengapa insiden itu terjadi.

Dari pemeriksaan saksi, kata dia, kesimpulan sementara kasus tersebut murni karena kecelakaan kerja. “Tapi kami tetap akan melakukan penyelidikan lebih lanjut,” kata dia kemarin. Sebagai bentuk pertanggung jawaban, pihak perusahaan melalui Sekretaris Perusahaan dan Kepala Biro Komunikasi mewakili Manajemen PT Semen Tonasa telah berkunjung ke rumah duka untuk memberikan bantuan kepada keluarga korban.

Kasus kecelakaan kerja ini untuk kedua kalinya terjadi dalam sebulan terakhir di pabrik pembuat semen ini. Pada Kamis (28/2) pada tahun 2016 lalu, penampungan semen curah di Pelabuhan Biringkassi, Desa Bulu Cindea, Kecamatan Bungoro, meledak. Ledakan penampungan di Silo 9 setinggi 75 meter saat itu melukai tiga karyawan pabrik. Korban luka tersebut terdiri atas dua sopir dan satu operator.

Ketiga korban nyaris tewas karena sempat tersembur semen panas yang tertumpah. Salah seorang korban yang bekerja sebagai sopir, Abdul Latif, 35, mengatakan, kejadian berlangsung saat dia memasang selang dari kapsul ke silo namun tiba-tiba silo setinggi 75 meter meledak.² Dan masih banyak lagi kasus kecelakaan pertambangan yang ada di Indonesia yang sampai sekarang masih sering terjadi.

² Hukum online <https://haydaynet.blogspot.co.id/2016/04/definisi-kecelakaan-kerja-dan-studi-kasus.html> diunduh tanggal 25 oktober 2016 pada pukul 21.30 WIB

Kurangnya tingkat keselamatan yang dilakukan oleh pihak perusahaan tambang tersebut dapat merugikan pihak pekerja, sedangkan perusahaan tersebut hanya menerima keuntungan dari penjualan barang.

Perusahaan tambang yang ada di Indonesia sepenuhnya bertanggungjawab atas keselamatan dan kesehatan para pekerja yang bekerja di perusahaan tambang tersebut. Dengan sistem yang ada di dalam perusahaan tambang diharapkan keselamatan dan kesehatan para pekerja dapat lebih terjamin dan optimal dalam pelaksanaannya.

Sejauh ini belum terdapat penelitian yang membahas atau meneliti mengenai Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum dan Jaminan Keselamatan Kerja Bagi Tenaga Kerja Pada Perusahaan Tambang Dikaitkan Dengan Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia. Adapun penelitian lain yang mendekati topik penulis seperti:

1. Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dalam Pemutusan Hubungan Kerja. Skripsi ini ditulis oleh Moh. Irsan dari fakultas hukum Universitas Palangkaraya, tahun kelulusan 2014.
2. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja di SPBU dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja. Skripsi ini ditulis oleh Aji Yodaskoro dari fakultas hukum Universitas Indonesia, tahun kelulusan 2015.

Penelitian yang peneliti tulis tidaklah sama dengan penelitian-penelitian diatas. Penulis lebih menekankan perlindungan hukum dan keselamatan dibidang pertambangan. Maka dari itu penulis mengambil judul sebagai berikut:

“TINJAUAN YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM DAN JAMINAN KESELAMATAN KERJA BAGI TENAGA KERJA PADA PERUSAHAAN TAMBANG DIKAITKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG-UNDANG NO 1 TAHUN 1970 TENTANG KESELAMATAN KERJA”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian ini akan dikemukakan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana perlindungan hukum di Indonesia melindungi keselamatan kerja bagi tenaga kerja di perusahaan tambang?
2. Bagaimana tanggung jawab hukum perusahaan tambang terhadap keselamatan kerja bagi tenaga kerja menurut peraturan perundang-undangan Indonesia?

C. Tujuan Penulisan

Adapun tujuan dari penulisan ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaturan hukum di Indonesia melindungi keselamatan kerja bagi tenaga kerja di perusahaan tambang.

2. Untuk mengetahui tanggung jawab hukum perusahaan tambang terhadap keselamatan kerja bagi tenaga kerja menurut peraturan perundang-undangan di Indonesia.

D. Kegunaan Penelitian

Dari beberapa permasalahan yang dikemukakan dalam latar belakang penelitian ini, serta memperhatikan tujuan penelitian diatas, diharapkan hasil penelitian ini mempunyai kegunaan, sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu hukum pada umumnya, pengembangan hukum ketenagakerjaan, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai penerapan dalam kondisi sebenarnya.

2. Secara praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan kesadaran kepada pengusaha dan juga terhadap pekerja mengenai pentingnya menjaga kesehatan dan memerhatikan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

E. Kerangka Pemikiran

Hukum adalah pedoman untuk masyarakat dalam menjalankan kehidupan bernegara, maka dari itu hukum lahir di tengah-tengah masyarakat memiliki beberapa

tujuan guna menertibkan masyarakat dan kesejahteraan dalam kehidupan bermasyarakat. Adapun nilai-nilai dasar hukum menurut Gustav Radbruch yaitu keadilan, kegunaan dan kepastian hukum.³

Hukum memiliki tiga tujuan dimana masing-masing tujuan berkedudukan sama, khususnya dalam penelitian ini tujuan kegunaan harus diimbangi dengan keadilan dan kepastian hukum dalam mengimplementasikan perlindungan hukum tenaga kerja dan keselamatan kerja bagi pekerja di perusahaan yang ada di perusahaan tambang.

Dengan demikian, maka tujuan serta fungsi hukum dapat dirasakan oleh para pekerja. Penyesuaian dan perubahan dalam kerangka hukum di Indonesia sangat penting dan diharapkan mampu memberikan kegunaan pada pekerja. Satjipto Rahardjo menyatakan tentang peranan manusia dalam hukum adalah:⁴

“Peranan manusia, maupun masyarakat, ditampilkan kedepan, sehingga hukum lebih tampil sebagai medan pergulatan dan perjuangan manusia. Hukum dan bekerjanya hukum seyogianya dilihat dalam konteks hukum itu sendiri. Hukum tidak ada untuk diri dan keperluannya sendiri, melainkan untuk manusia, khususnya kebahagiaan manusia.”

Dari kutipan diatas menggambarkan bahwa peranan manusia harus ditampilkan paling utama untuk mengedepankan hukum yang menunjukkan perjuangan hidup manusia, karena hukum ada untuk manusia itu sendiri. Secara garis

³ Satjipto Rahardjo. *Sosiologi Hukum Perkembangan Metode dan Pilihan Masalah*. Genta Publishing: Yogyakarta, 2010, hlm.7

⁴ Turiman Fachrurrahman Nur. *Pandangan pemikiran hukum progresif Satjipto Rahardjo* (Bahan Diskusi Mata Kuliah Ilmu Negara Fakultas Hukum Universitas Tanjung Pura Pontianak Kalimantan Barat). 2011.

besar dalam penelitian ini peranan dari perusahaan ataupun pemimpin perusahaan (manusia) harus lebih menonjol dalam menerapkan hukum ini. Kekuatan mengikat hukum itu tergantung pada kompetensi penguasa dalam Negara. Dihubungkan dengan penelitian ini, bahwa peranan pemerintah dalam mewujudkan perlindungan hukum dalam tambang bersama pihak perusahaan harus berkaitan langsung. Dalam hal penetapan, pengendalian serta pelaksanaannya di lapangan, karena untuk perlindungan hukum bagi pekerja ini diperlukan penerapan hukum yang baik dan dijalankan oleh perusahaan bersama-sama dengan pemerintah agar penerapan hukum ini dapat berjalan dengan baik.

Cylde Kluckhohn dan Florence Kluckhohn juga menempatkan diri untuk menelaah hakikat kerja (karya) bagi manusia. Menurut mereka, ada nilai-nilai budaya yang memandang kerja itu sekedar untuk memenuhi nafkah hidup, namun ada pula yang memandang kerja sebagai upaya menggapai kedudukan dan kehormatan. Orientasi nilai budaya ketiga dari hakikat kerja adalah bekerja merupakan upaya terus menerus untuk berkarya, yakni dengan mencapai hasil yang lebih baik lagi.⁵

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian perjanjian kerja yakni suatu perjanjian dimana antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah

⁵ Koentjaraningrat. *Kebudayaan, Mentalis Dan Pembangunan*, Jakarta: Gramedia, 1985, hlm. 28-31.

dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.⁶

Pengertian perjanjian kerja menurut KUHPerdata, bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah” adanya di bawah perintah pihak lain” sehingga tampak hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (subordinasi). Sedangkan pengertian perjanjian kerja menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sifatnya lebih umum, karena menunjuk hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak menyebutkan bentuk perjanjian kerja itu lisan atau tertulis.⁷

Perjanjian kerja merupakan bagian dari perjanjian pada umumnya, perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata dan juga pada Pasal 1 angka 14 Jo Pasal 52 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, definisi perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Ada beberapa hal yang diperhatikan dalam perjanjian kerja. Beberapa hal tersebut merupakan syarat sahnya perjanjian. Keempat hal tersebut diantaranya :

⁶ Lalu Husni. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta:Rajawali Pers,2009,hlm.64.

⁷ <http://artonang.blogspot.co.id/2014/12/perjanjian-kerja.html> diunduh tanggal 23 Oktober 2016 pukul 15.33 WIB

- a. Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya, bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, seia-sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan.
- b. Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian harus haruslah cakap membuat perjanjian (tidak terganggu kejiwaan/waras) ataupun cukup umur minimal 18 Tahun (Pasal 1 angka 26 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah Pasal 1320 KUHPerdara adalah hal tertentu.
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian. Objek perjanjian haruslah yang halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subjektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian.⁸

Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial-ekonomi memberikan perintah kepada pihak pekerja/buruh yang secara sosial-ekonomi mempunyai

⁸ <http://aritonang.blogspot.co.id/2014/12/perjanjian-kerja.html> diunduh tanggal 23 Oktober 2016 Pukul 15.33 WIB

kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Adanya wewenang pemerintah inilah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan pekerja lainnya.⁹ Hal ini juga melahirkan suatu hubungan kerja sebagaimana dimaksud Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, konsekuensi dalam melanggar perjanjian kerja juga sudah diatur didalam Pasal 95 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa pelanggaran yang dilakukan oleh pekerjaan/buruh karena kesengajaan atau kelalaian dapat dikenakan denda.

Pengusaha dalam hal ini perusahaan wajib menjamin keselamatan tenaga kerja. Hal ini diatur didalam Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 86 dan diatur secara khusus dalam PP No 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja yang berbunyi :

1. Agar tenaga kerja dan setiap orang lainnya yang berada di tempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat;
2. Agar sumber-sumber produksi dapat dipakai dan digunakan secara efisien;
3. Agar proses produksi dapat berjalan secara lancar tanpa hambatan apapun.

Adapun Undang-Undang No 3 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 86 , setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

1. Keselamatan dan kesehatan kerja;
2. Moral dan kesusilaan;

⁹ *Ibid*, hlm.64-65.

3. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

F. Metode Penelitian

Penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan-aturan hukum, prinsip-prinsip hukum maupun doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.¹⁰

Penelitian hukum dilakukan untuk mencari pembahasan isu hukum yang timbul. Oleh karena itu, penelitian hukum merupakan suatu penelitian di dalam kerangka *know-how* di dalam hukum. Hasil yang dicapai adalah untuk memberikan preskripsi dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.¹¹

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Berdasarkan judul penelitian dan rumusan masalah, penelitian yang dilakukan termasuk dalam kategori penelitian hukum yuridis normatif atau penelitian hukum kepustakaan. Penelitian hukum normative memiliki definisi yang sama dengan penelitian doktrinal yaitu penelitian berdasarkan bahan-bahan hukum

¹⁰ Peter Mahmud Marzuki. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana, 2008, hlm 35.

¹¹ Ibid; hlm 41.

yang fokusnya pada membaca dan mempelajari bahan-bahan hukum primer dan sekunder.¹²

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian hukum ini sejalan dengan sifat ilmu hukum itu sendiri. Ilmu hukum mempunyai sifat sebagai ilmu yang preskriptif, artinya sebagai ilmu yang bersifat prespektif ilmu hukum, mempelajari tujuan hukum, konsep-konsep hukum dan norma-norma hukum.

3. Pendekatan Penelitian

Menurut Johny Ibrahim, dalam penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan, yaitu pendekatan Undang-Undang (*statue approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), pendekatan analitis (*analytical approach*), pendekatan perbandingan (*comparative approach*), pendekatan historis (*historical approach*), pendekatan filsafat (*phisophical approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Dalam penelitian ini yang dipergunakan adalah pendekatan perundang-undangan, pendekatan analitis dan pendekatan konseptual.

a. Pendekatan Perundang-undangan

Suatu penelitian normatif tentu harus menggunakan pendekatan perundang-undangan, karena yang akan diteliti adalah berbagai aturan hukum yang menjadi fokus sekaligus tema sentral suatu penelitian. Untuk itu penulis harus melihat hukum sebagai sistem tertutup yang mempunyai sifat sebagai berikut:

¹² Johny Ibrahim. *Teori dan Penelitian Hukum Normatif*. Malang Bayu Media Publishing, 2006, hlm 44.

- 1) *Comprehensive* artinya norma-norma hukum yang ada di dalamnya terkait antara satu dengan yang lain secara logis.
- 2) *All-inclusive* artinya bahwa kumpulan norma hukum tersebut cukup mampu menampung permasalahan hukum yang ada, sehingga tidak kekurangan hukum.
- 3) *Systematic* artinya bahwa disamping bertautan antara satu dengan yang lain, norma-norma hukum tersebut juga tersusun secara hierarkis.¹³

b. Pendekatan Analitis

Maksud dari analitis terhadap bahan hukum adalah mengetahui makna yang dikandung oleh istilah-istilah yang digunakan dalam aturan perundang-undangan secara konsepsional sekaligus mengetahui penerapannya dalam praktik dan putusan-putusan hukum. Hal ini dilakukan melalui dua pemeriksaan:

- 1) Penulis berusaha memperoleh makna baru yang terkandung dalam aturan hukum yang bersangkutan.
- 2) Menguji istilah-istilah hukum tersebut dalam praktik melalui analitis terhadap putusan-putusan hukum.

c. Pendekatan Konseptual

Pendekatan konseptual dilakukan manakala peneliti tidak beranjak dari aturan hukum yang ada. Konsep merupakan buah pemikiran seseorang atau sekelompok orang yang dinyatakan dalam definisi sehingga menjadi produk pengetahuan yang meliputi

¹³ Johny Ibrahim. *Teori dan Metode Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Bayu Media, 2005 hlm 249.

prinsip-prinsip, hukum dan teori. Konsep diperoleh dari fakta, peristiwa, pengalaman melalui generalisasi dan berpikir abstrak.

4. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

Jenis data yang penulis penggunaan dalam penelitian ini berupa data sekunder. Dalam buku Penelitian Hukum karangan Peter Mahmud Marzuki, mengatakan bahwa pada dasarnya penelitian hukum tidak mengenal adanya data, sehingga yang digunakan adalah bahan hukum dalam hal ini bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoratif, artinya mempunyai otoritas. Bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi, atau risalah dalam pembuatan peraturan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim. Bahan hukum primer dalam penelitian ini adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder berupa publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi.¹⁴ Bahan hukum sekunder sebagai pendukung dari data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu buku-buku teks yang ditulis para ahli hukum, jurnal hukum, artikel, internet dan sumber lainnya yang memiliki korelasi untuk mendukung penelitian ini.

¹⁴ Ibid; hlm 141.

c. Teknik Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan yaitu pengumpulan data dengan jalan membaca peraturan perundang-undangan, maupun literatur-literatur yang erat kaitannya dengan permasalahan yang dibahas berdasarkan data sekunder. Dari data tersebut kemudian dianalisis dan dirumuskan sebagai data penunjang dalam penelitian ini.

Pengelolaan bahan hukum dilakukan secara deduktif, yaitu menarik kesimpulan dari suatu masalah yang bersifat umum terhadap permasalahan konkret yang dihadapi.¹⁵

d. Teknik Analisis Data

Analisis data proses pengorganisasiannya dan pengurutan data dalam pola, kategori dan uraian dasar, sehingga akan dapat ditentukan tema dan dapat ditemukan hipotesis kerja yang disarankan oleh bahan hukum. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik analisis kualitatif yaitu dengan menggunakan bahan, mengkualifikasi kemudian menghubungkan teori yang berhubungan dengan masalah dan menarik kesimpulan untuk menentukan hasil.

¹⁵ Johni Ibrahim, Op. Cit, hlm 393.

Untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan, penulis menggunakan metode observasi melalui metode pengumpulan data yuridis normatif serta metode analisis data kualitatif.

G. Sistematika Penulisan

Pembahasan skripsi ini secara garis besar dibagi dalam beberapa bagian, yaitu sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisikan Latar Belakang, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Kerangka Pemikiran, Metode Penelitian, yang terdiri dari Sifat Penelitian, Pendekatan Penelitian, Jenis Data, serta Teknik Pengumpulan Data dan Sistematika Penelitian.

BAB II: Tinjauan Pustaka Mengenai Perlindungan dan Keselamatan Kerja Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

Bab ini berisi tentang tinjauan pustaka penulis mengenai Perlindungan dan Keselamatan Kerja Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

BAB III: Keselamatan Kerja Pada Tenaga Kerja di Perusahaan Tambang.

Bab ini berisi tentang Keselamatan Kerja pada Tenaga Kerja di Perusahaan Tambang dan tanggung jawab perusahaan terhadap keselamatan dan kesehatan tenaga kerja.

BAB IV: Analisis Yuridis Perlindungan Hukum dan Tanggung Jawab Perusahaan Tambang Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Tenaga

Kerja Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang No 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.

Berisi mengenai jawaban-jawaban atas permasalahan yang ada dalam penulisan hukum mengenai Perlindungan Hukum dan Tanggung Jawab Perusahaan Tambang Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Tenaga Kerja Menurut Peraturan Perundang-Undangan Yang Berlaku

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan penulis menarik beberapa kesimpulan yang merupakan jawaban atas identifikasi masalah setelah melalui proses analisis. Penulis pun memberikan beberapa rekomendasi atau saran yang bersifat kongkrit, dapat terukur dan dapat diterapkan.