

**ANALISIS HUKUM PUDANA TERHADAP PERUSAHAAN YANG TIDAK  
MEMPERHATIKAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat  
Mendapat Gelar Sarjana Hukum**

**Oleh:**

**TRIA YUDHIA**  
**NPM. 1906200117**



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2023**



UMSU  
Teguh | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS HUKUM**

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 191/SK/BAN-PT/AK.KP/PT/UK/2022  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400- 66224567

<http://hukum.umsu.ac.id> [fahum@umsu.ac.id](mailto:fahum@umsu.ac.id) [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA**  
**UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA**  
**BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA 1**

Panitia Ujian Sarjana Strata-I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 12 Desember 2023, Jam 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang:

**MENETAPKAN**

**NAMA : TRIAYUDHIA**  
**NPM : 1906200117**  
**PRODI/BAGIAN : HUKUM/ HUKUM PIDANA**  
**JUDUL SKRIPSI : ANALISIS HUKUM PIDANA TERHADAP PERUSAHAAN YANG TIDAK MEMPERHATIKAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA**

Dinyatakan:

- ( A- ) Lulus Yudisium dengan predikat Sangat Baik  
( ) Lulus Bersyarat, memperbaiki/Ujian Ulang  
( ) Tidak Lulus

Setelah lulus, dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) dalam Bagian Hukum Pidana.

**PANITIA UJIAN**

**Ketua**

**Dr. FAISAL, S.H., M.Hum.**  
NIDN: 0122087502

**Sekretaris**

**Dr. ZAINUDDIN, S.H., M.H.**  
NIDN: 0118047901

**ANGGOTA PENGUJI:**

1. RACHMAD ABDUH S.H., M.H.
2. BENITO ASHDIE KODIYAT MS. S.H., M.H.
3. BURHANUDDIN S.H., M.H.

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Dika anggotakannya surat ini agar diketahui  
Nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS HUKUM**

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/AK/KP/PT/1/2022  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400- 66224567

<http://hukum.umsu.ac.id> [fahum@umsu.ac.id](mailto:fahum@umsu.ac.id) [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

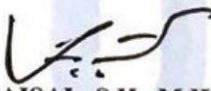
Pendaftaran Skripsi Sarjana Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Strata I bagi:

**NAMA** : TRIAYUDHIA  
**NPM** : 1906200117  
**PRODI/BAGIAN** : HUKUM/ HUKUM PIDANA  
**JUDUL SKRIPSI** : ANALISIS HUKUM PIDANA TERHADAP PERUSAHAAN  
YANG TIDAK MEMPERHATIKAN KESELAMATAN DAN  
KESEHATAN KERJA  
**PENDAFTARAN** : Tanggal 20 November 2023

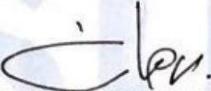
Dengan diterimanya skripsi ini, sesudah lulus dari Ujian Komprehensif, penulis berhak  
memakai gelar:

**SARJANA HUKUM (S.H.)**

Diketahui  
Dekan Fakultas Hukum

  
**Dr. FAISAL, S.H., M.Hum.**  
NIDN: 0122087502

Pembimbing

  
**BURHANUDDIN S.H., M.H.**  
NIDN: 0125055901

Unggul | Cerdas | Terpercaya



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila diperlukan untuk ini agar dibuktikan  
faktor dan lainnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS HUKUM**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<https://fahum.umsu.ac.id> [fahum@umsu.ac.id](mailto:fahum@umsu.ac.id) [fahum](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING**

**NAMA** : TRIAYUDHIA  
**NPM** : 19062000117  
**PRODI/BAGIAN** : HUKUM / HUKUM PIDANA  
**JUDUL SKRIPSI** : ANALISIS HUKUM PIDANA TERHADAP PERUSAHAAN  
YANG TIDAK MEMPERHATIKAN KESELAMATAN DAN  
KESEHATAN KERJA  
(Studi Kasus Pada PT. Langkat Nusantara Kepong)

Disetujui Untuk Disampaikan kepada  
Panitia Ujian Skripsi

Medan, 07 September 2023

DOSEN PEMBIMBING

**BURHANUDDIN, S.H., M.H**  
NIDN : 0125055901

Unggul | Cerdas | Terpercaya



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS HUKUM**

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/AL/KP/PT/XI/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://fahum.umsu.ac.id> [fahum@umsu.ac.id](mailto:fahum@umsu.ac.id) [fahum](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA**

Nama : TRIAYUDHIA  
NPM : 1906200117  
Program Studi/Bagian : HUKUM/ HUKUM PIDANA  
Judul Skripsi : ANALISIS HUKUM PIDANA TERHADAP PERUSAHAAN YANG TIDAK MEMPERHATIKAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (Studi Kasus Pada PT. Langkat Nusantara Kepong)  
Pembimbing : BURHANUDDIN, S.H., M.H

TANGGAL	MATERI PEMBIMBINGAN	TANDA TANGAN
05/06/2023	Diskusi Judul/Rumusan Masalah	
21/06/2023	Seminar Proposal	
27/06/2023	Perbaiki Rumusan Masalah	
07/07/2023	Perbaiki Tinjauan Pustaka	
17/07/2023	Masukkan data kewahyuan	
30/07/2023	Perbaiki sub bab A/B Bab III	
15/08/2023	Kesimpulan/saran supaya diringkas	
05/09/2023	Bedah Buku	
08/09/2023	Acc untuk diujikan	

Diketahui,  
Dekan Fakultas Hukum

**Dr. FAISAL, S.H., M.Hum**  
NIDN : 0122087502

Dosen Pembimbing

**BURHANUDDIN, S.H., M.H**  
NIDN : 0125055901



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disertakan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS HUKUM**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<https://fahum.umsu.ac.id> [fahum@umsu.ac.id](mailto:fahum@umsu.ac.id) [f](#)umsumedan [ig](#)umsumedan [t](#)umsumedan [u](#)umsumedan

**PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

**Nama** : TRIAYUDHIA  
**NPM** : 19062000117  
**Fakultas** : HUKUM  
**Program Studi** : HUKUM  
**Bagian** : HUKUM PIDANA  
**Judul Skripsi** : ANALISIS HUKUM PIDANA TERHADAP PERUSAHAAN  
YANG TIDAK MEMPERHATIKAN KESELAMATAN DAN  
KESEHATAN KERJA  
(Studi Kasus Pada PT. Langkat Nusantara Kepong)

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila ternyata di kemudian hari skripsi ini diketahui merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Medan, 07 September 2023  
Saya yang menyatakan,



**TRIAYUDHIA**  
**NPM. 19062000117**

## **ABSTRAK**

### **ANALISIS HUKUM PIDANA TERHADAP PERUSAHAAN YANG TIDAK MEMPERHATIKAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA**

**TRIA YUDHIA  
NPM. 1906200117**

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis hukum pidana terhadap perusahaan yang tidak memperhatikan Keselamatan Kerja selain itu untuk meminimalisir kecelakaan kerja tersebut, harus adanya peran dari mandor yang tugasnya untuk mengetahui dan mengawasi karyawan mulai pagi sampai karyawan selesai melakukan aktifitas kerjanya, selain itu mandor harus mengarahkan pekerja karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan SOP (Standart Operating Procedur) yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga itu dapat membantu untuk meminimalis kecelakaan kerja yang terjadi. Seperti contoh kasus kecelakaan kerja pada PT Langkat Nusantara Kepong (LNK) anak Perusahaan PT Perkebunan Nusantara.II Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki Pabrik kelapa sawit (PKS) yang berlokasi Desa Gohor Lama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat telah memakan korban karyawan yang bekerja di stasiun rebusan, meledak pintu rebusan yang merebus tandan buah segar (TBS) sehingga jatuh koban bernama Muksin (44) karyawan tetap PT.Langkat Nusantara.

Metode Penelitian yang dilakukan adalah penelitian hukum normatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kepustakaan dan data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif kualitatif sehingga mengungkapkan hasil yang diharapkan dan kesimpulan atas permasalahan.

Kecelakaan kerja Memperhatikan pertimbangan yuridis dan non yuridis, sedangkan pertanggungjawaban pidana terhadap sebuah perusahaan yang lalai karena tidak mengelola dengan baik konsep keselamatan tenaga kerja hingga mengakibatkan kehilangan nyawa juga termasuk bagian dari tindak pidana korporasi. Pertanggungjawaban ini dianggap sebagai tanggungjawab mutlak, sehingga pengelola perusahaan dan badan hukum tersebut dapat dipidana. Untuk pengelola mendapatkan pidana penjara, sedangkan pidana denda untuk korporasi atau perusahaan. Hambatan dalam masalah kecelakaan kerja adalah faktor Sumber Daya Manusia yang masih kurangnya Pendidikan dan Pelatihan (diklat) para pekerja, serta kurangnya kesadaran para pekerja untuk menggunakan peralatan keselamatan kerja yang seharusnya digunakan. Kemudian Faktor Lingkungan, serta faktor Perusahaan yang belum menjalankan sistem manajemen K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) secara baik dan benar

**Kata Kunci : Analisis Hukum, Perusahaan , Kecelakaan Kerja**

## KATA PENGANTAR



**Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh**

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubungan dengan itu, maka disusunlah skripsi yang berjudul **“ANALISIS HUKUM PIDANA TERHADAP PERUSAHAAN YANG TIDAK MEMPERHATIKAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA”**

Pada kesempatan ini perkenankanlah penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah mendukung dalam menyelesaikan skripsi yaitu kepada:

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Prof. Dr. Agussani, M. AP atas kesempatan dan fasilitas yang di berikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program sarjana ini.
2. Dekan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Dr. Faisal, S.H., M. Hum atas kesempatan menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Kepada Wakil Dekan I Bapak Dr. Zainuddin, S.H., M. Hum dan Wakil Dekan III Ibu Atika Rahmi, S.H., M.H.
3. Kepada Kepala Bagian Hukum Pidana Bapak Faisal Riza, S.H., M.H. Tidak lupa juga disampaikan terimakasih kepada seluruh staff pengajar Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah berkontribusi dan membantu sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

4. Terima kasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Bapak BURHANUDIN,S.H.M.H selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Terima kasih kepada Bapak RAHMAT ABDUH S,H.,M.H. selaku dosen penguji 1 dan Bapak BENITO ASHDIE KODIAT MS.,S,H.,M.H. selaku dosen penguji 2 yang telah memberikan dorongan, bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik .
6. Terima kasih kepada Bapak Ibnu Afan selaku penasihat hukum korban. yang telah mengizinkan Penulis untuk melakukan wawancara serta memberikan banyak masukan untuk skripsi ini
7. Secara Khusus dan Teristimewa dengan rasa hormat dan penghargaan yang setinggi-tingginya terimakasih kepada kedua orangtua tercinta Ayahanda M. Salim dan Ibunda Siti Jamaiyah yang sangat Penulis sayangi dan cintai yang telah mengasuh dan mendidik dengan curahan kasih sayang dan memberikan doa restu juga bantuan materil dan moril . Semoga mamah dan bapak diberikan kesehatan, kebahagiaan dan semua berkah dan juga doa yang diberikan kepada Penulis dapat di balas Allah SWT dengan cara terbaiknya.
8. Terima kasih kepada saudari kandung (kakak) Putri Surya Sri ningsti dan saudara kandung (abang) Safrian Nusuan Dwi yang telah memberikan dukungan, do'a dan motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

9. Tiada gedung yang paling indah, kecuali persahabatan, untuk itu, dalam kesempatan diucapkan terimakasih yang setulus-tulusnya saya ucapkan kepada Sahabat serta Teman tercinta Penulis Alnia Suci Lestari, Lutfiyah Annisa , Fauzia Amir , Dinda Natasah , Iryuanda Zarina. Yang telah memberikan dukungan, bantuan dan motivasi kepada penulis dan selalu meluangkan waktunya untuk membantu dan memberikan segala macam hal baik saat kebersamaan penulisan ini , terimakasih sudah mau mengenal satu sama lain dan juga terimakasih sudah menjadi teman terbaik pada versi masing-masing. Penulis sangat amat menyanyangin kalian semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian, memberikan nikmat sehat untuk kalian , dan selalu melindungi kalian dimanapun kalian berada serta terus menjaga senyum indah kalian dan semoga Allah memperlancar semua niat baik kalian.
10. Terakhir saya ucapkan terimakasih kepada diri sendiri yang sudah bertahan dan berani menghadapi semua proses perjalanan yang amat menguras pikiran dan juga tenaga , terimakasih untuk terus kuat dan tidak mengeluh terhadap sekitar karena sudah mampu bertahan dan juga sudah bisa perlahan melewati satu demi satu setiap prosesnya semoga kedepannya lebih kuat karena badai yang sebenarnya juga sudah menunggu didepan, terus sehat dan tetap makan-makanan favoritmu dan nikmati semua film dan tontonan favoritmu juga harus terus berdoa semoga orang terdekat yang kamu sayangin akan terus tumbuh dan sehat.

Akhirnya, tiada gading yang tak retak, retaknya gading karena alami, tiada orang yang tak bersalah, kecuali Ilahi Robbi. Mohon maaf atas segala kesalahan selama ini, begitupun disadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna. Untuk itu, diharapkan ada masukan yang membangun untuk kesempurnaannya.

Terima kasih semua, tiada lain yang diucapkan selain kata semoga kiranya mendapat balasan dari Allah SWT dan mudah-mudahan semuanya selalu dalam lindungan Allah SWT, Amin.

**Wassalamualaikum Wr. Wb.**

Medan Agustus 2023

Hormat saya



**TRIAYUDHIA**  
**NPM : 1906200117**

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang .....	1
1. Rumusan Masalah .....	8
2. Faedah Penelitian.....	9
B. Tujuan Penelitian .....	10
C. Defenisi perasional .....	10
D. Keaslian Penelitian .....	11
E. Metode Penelitian.....	13
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	13
2. Sifat Penelitian .....	14
3. Sumber Data.....	14
4. Alat Pengumpulan Data .....	16
5. Analisis Data.....	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	17
1. Analisis Yuridis.....	17
2. Hukum Pidana .....	19
3. Pengertian Tindak Pidana .....	21
4. Pengertian Keselamatan, kesehatan kerja, dan Kecelakaan Kerja .....	23
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	33

A. Pengaturan Hukum Terhadap Kecelakaan Kerja Yang Menyebabkan Kematian.....	33
B. Pertanggungjawaban Hukum Pidana Terhadap Perusahaan yang Tidak Menerapkan Keselamatan Kerja Yang Menyebabkan Kematian.....	51
C. Hambatan dan Upaya penyelesaian masalah kecelakaan kerja .....	64
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN.....	69
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA.....	72

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Ketenagakerjaan dalam hubungan industrial mempunyai satu kesatuan antara pemberi kerja dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan oleh suatu perusahaan/proyek. Hubungan antara pemberi kerja dan pekerja/buruh tersebut merupakan suatu hal yang sangat erat dalam meningkatkan produktivitas perusahaan pembangunan. Dengan demikian pemberi kerja yaitu perusahaan memiliki tanggungjawab terkait keselamatan para pekerja/buruhnya dengan menerapkan protokol Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di suatu perusahaan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah upaya perlindungan terhadap tenaga kerja dan orang lain bukan pekerja di tempat kerja atau perusahaan agar terciptanya tempat kerja yang aman, sehat, nyaman, dan tentunya agar terhindar dari peristiwa yang tidak diinginkan terjadi.

Keselamatan Kerja merupakan suatu permasalahan yang banyak menyita perhatian berbagai organisasi saat ini karena mencakup permasalahan segi perikemanusiaan, biaya dan manfaat ekonomi, aspek hukum, pertanggungjawaban serta citra organisasi itu sendiri. Semua hal tersebut mempunyai tingkat kepentingan yang sama besarnya walaupun di sana sini memang terjadi perubahan perilaku, baik di dalam lingkungan sendiri maupun faktor lain yang masuk dari unsur eksternal industri<sup>1</sup>

Peran tenaga kerja sebagai modal usaha dalam melaksanakan pembangunan harus didukung juga dengan jaminan hak setiap pekerja, pemenuhan perlindungan terhadap

---

<sup>1</sup>Gabby E. M. Sopotan, 2014, *Manajemen Risiko Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)*' 4 Jurnal Ilmiah Media Engineering

tenaga kerja menjadi tanggung jawab pemerintah yang kemudian dituangkan dalam peraturan kemudian harus dijalankan oleh setiap perusahaan, pemerintah serta perusahaan harus saling bersinergi agar terwujudnya jaminan keselamatan dan kesehatan bagi pekerja.<sup>2</sup>

Tenaga kerja sebagai sumber daya manusia, perlu mendapat perhatian khusus baik kemampuan, keselamatan, maupun kesehatan kerjanya. Risiko bahaya yang dihadapi oleh tenaga kerja adalah bahaya kecelakaan dan penyakit akibat kerja, akibat kombinasi dari berbagai faktor yaitu tenaga kerja dan lingkungan kerja.<sup>3</sup> Menurut Undang-undang Nomor 7 Tahun 2017 Pasal 1 (7) Kecelakaan kerja adalah Kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya.<sup>4</sup>

Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian tidak diduga dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses suatu aktivitas yang telah diatur. Pencegahan kecelakaan kerja bisa dilakukan dengan melihat hierarki pengendalian. Hierarki pengendalian kecelakaan kerja adalah eliminasi, substitusi, rekayasa teknik, administrasi dan yang terakhir adalah dengan penggunaan alat pelindung diri.

Untuk itu perusahaan harus menekan resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja, karena kecelakaan akan menyebabkan kelambatan produksi,<sup>5</sup> padahal ketepatan waktu

---

<sup>2</sup> Samodra Kharisma Aji Sugiyanto dkk, *Aspek Hukum Pidana Dalam Kecelakaan Kerja*“, jurnal *Daulat Hukum*, Vol.1, No.1 Maret 2018. ISSN: 2614-560X, halaman 2

<sup>3</sup> Suma'mur. P.K.Hygiene, 2015 *Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta : PT. Sagung Seto, halaman 13

<sup>4</sup> Undang-undang Nomor 7 Tahun 2017 *Tentang Program jaminan sosial Tenaga Kerja Indonesia*

<sup>5</sup> Lilian Enggal Ekasari, “ Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kecelakaan Kerja”, *The Indonesian Journal of Occupational Safe and Safety Health*, Vol 6. No. 1 Jan-April 2017

dapat menghemat biaya yang besar, sebaliknya ketidaktepatan dalam memenuhi jadwal dapat berakibat kerugian yang besar pada perusahaan dan pelanggaran .

Ketimpangan tersebut menjadi penyebab dasar terjadinya kecelakaan kerja. Dengan semakin meningkatnya kasus kecelakaan kerja dan kerugian akibat kecelakaan kerja, serta meningkatnya potensi bahaya dalam proses produksi, dibutuhkan pengelolaan K3 secara efektif, menyeluruh, dan terintegrasi dalam manajemen perusahaan. Kecelakaan kerja bisa juga terjadi akibat tindakan berbahaya yang dalam beberapa hal dapat dilatar belakangi oleh kurangnya pengetahuan dan keterampilan, cacat tubuh, keletihan dan kelelahan/kelesuan, sikap dan tingkah laku yang tidak aman. Untuk mencegah cedera dari kecelakaan kerja dan menyertakan tindakan lainnya agar pekerja/buruh tidak kehilangan hari kerja yang lama akibat dari hal-hal yang tidak diinginkan. <sup>6</sup>

Sudah banyak peraturan yang diterbitkan, namun pada pelaksanaannya masih banyak kekurangan dan kelemahannya karena terbatas nya personil pengawasan, sumber daya manusia K3 serta sarana yang ada. Oleh karena itu, masih diperlukan upaya untuk memberdayakan lembaga-lembaga K3 yang ada di masyarakat, meningkatkan sosialisasi dan kerjasama dengan mitra sosial guna membantu pelaksanaan pengawasan norma K3 agar berjalan dengan baik. Titik berat tenaga kerja adalah mengenai soal kemampuan manusia atau seseorang untuk menghasilkan sesuatu baik barang atau jasa sehingga apabila ditinjau kegiatan yang dilakukan, maka tenaga kerja dapat digolongkan dalam dua sektor, yaitu tenaga kerja yang bergerak dalam sektor formal dan informal. <sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Lalu Muhammad Saleh, 2018, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Kelautan (Kajian Keselamatan dan Kesehatan Kerja Sektor Maritim*, Jakarta, Deepublish, halaman 30

<sup>7</sup> *I b i d* , halaman 182

Tenaga kerja yang bergerak dalam sektor informal adalah tenaga kerja yang melakukan aktivitas kegiatannya atas kemauan dan kehendak dari diri sendiri. Dalam hal ini tenaga kerja tidak terikat dengan aturan-atauran resmi dengan pihak lain, mengenai kemauan maupun proses bekerjanya ditentukan sendiri. Lain halnya dengan tenaga kerja disektor formal, dalam melakukan seluruh aktivitasnya terikat dalam peraturan-peraturan resmi dari pihak lain seperti misal-nya buruh disebuah perusahaan mengenai jam kerja upah, jam istirahat dan lain sebagainya ditentukan pihak perusahaan dengan serikat buruh secara bersama-sama, Tenaga kerja mempunyai kewajiban melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya sebaik-baiknya.

Kenyataan kekurangan atau tidak adanya pekerjaan tidak menimbulkan keluhan kesah dari pihak pekerja, asalkan upahnya tetap diberikan. Buruh tidak kehilangan haknya atas upah yang ditentukan menurut lamanya waktu jika bersedia melakukan Pekerjaan yang dijanjikan tidak menggunakannya, baik karena salahnya sendiri Halangan yang tidak disengaja.<sup>8</sup> Angka kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja di Indonesia dirasa masih cukup tinggi. Salah satu penyebabnya adalah masih rendahnya kesadaran pengusaha dan karyawan akan pentingnya penerapan K3. Tidak dilakukan uji statistik dikarenakan tidak adanya responden yang mempunyai lama kerja yang tidak memenuhi syarat, dalam hal ini lama kerja melebihi 8 jam per hari, seperti yang diatur dalam Undang-Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2003.

Lingkungan kerja yang tidak aman merupakan salah satu faktor penting untuk ikut berperan dalam kejadian kecelakaan kerja. Kecelakaan disebut juga kejadian yang tidak terduga dan tidak diharapkan. Tidak terduga, oleh karena dibelakang peristiwa itu tidak

---

<sup>8</sup> Sri Arfiah dan Yulianto Bambang Setiadi “ *Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja Dalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja ( Jamsostek)*”, Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial, Vol. 22, No. 1 Juni 2022

terdapat unsur kesengajaan. Kecelakaan dapat terjadi dikarenakan oleh pekerjaan atau pada waktu melaksanakan pekerjaan.<sup>9</sup> Dari sikap responden saat kecelakaan di tempat kerja terjadi, sebagian besar responden termasuk kurang konsentrasi dengan apa yang sedang mereka kerjakan. Konsentrasi mereka terpecah dengan urusan lain selain urusan pekerjaan Akibatnya potensi bahaya yang dapat mengancam keselamatannya tidak dapat dihindari. Sikap yang mengarah pada kecelakaan seperti bekerja tanpa menghiraukan peraturan yang ada, bertindak atau melakukan pekerjaan di luar aturan yang ada, kurang konsentrasi saat bekerja.<sup>10</sup>

Kecelakaan kerja yang terjadi dalam lingkungan kerja tidak dapat kita hindari yang mana sampai dapat mengakibatkan hilangnya nyawa seseorang, hal tersebut merupakan tindak pidana karena lalai atau kurang hati-hatinya sehingga menyebabkan orang lain meninggal dunia. Menghilangkan nyawa seseorang sebagaimana pertanggungjawaban. Program kesehatan kerja tidak terlepas dari program keselamatan kerja, karena dua program tersebut tercakup dalam pemeliharaan terhadap karyawan. Keselamatan kerja ini merupakan sarana untuk pencegahan kecelakaan, cacat, dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja.

Keselamatan Kerja dibutuhkan peran dari perusahaan dan Pemerintah Daerah, selain itu untuk meminimalisir kecelakaan kerja tersebut, harus ada peran dari mandor yang tugasnya untuk mengetahui dan mengawasi karyawan mulai kerjai sampai karyawan selesai melakukan aktifitas kerjanya, selain itu mandor harus mengarahkan pekerja karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan SOP (Standart Operating

---

<sup>9</sup> Triwibowo,C, dkk,2013, *Kesehatan Lingkungan dan K3*. Yogyakarta; Nuha Medika

<sup>10</sup> Swaputri E, "*Analisis Penyebab Kecelakaan Kerja*", Jurnal Kesehatan Masyarakat , Vol. 5, No.31 januari 2022, halaman 30

Procedur) yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga itu dapat membantu untuk meminimalis kecelakaan kerja yang terjadi.<sup>11</sup>

Kasus kecelakaan kerja pada PT Langkat Nusantara Kepong (LNK) anak Perusahaan PT Perkebunan Nusantara.II Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki Pabrik kelapa sawit (PKS) yang berlokasi Desa Gohor Lama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat telah memakan korban karyawan yang bekerja di stasiun rebusan, meledak pintu rebusan yang merebus tandan buah segar (TBS) sehingga jatuh korban bernama Muksin (44) karyawan tetap PT.Langkat Nusantara, korban sekujur tubuhnya melepuh tersiram air stim bercampur berondolan,dan beberapa bulan yang lalu juga di stasiun rebusan yang sama karyawan mengalami kecelakaan kerja, namun hanya luka ringan.<sup>12</sup>“Kasus kecelakaan kerja yang terjadi pada 12 Juni 2020 itu masih menyisakan persoalan hukum yang harus dipertanggungjawabkan pihak perusahaan.

Persoalan dalam kasus ini adalah almarhum Mukhsin bukanlah merupakan seorang operator boiler, sebelumnya beliau bekerja di bagian lain yang tidak ada hubungannya dengan bagian boiler. Baru tiga hari sebelum kecelakaan kerja itu terjadi, beliau dipindahkan ke bagian boiler, padahal, almarhum tidak memiliki pengetahuan dan keahlian di bidang boiler dan tidak pernah mengikuti pelatihan sebagai operator boiler.

Pemutasianko rban ke bagian boiler ini tentunya menjadi pertanyaan besar dan merupakan persoalan hukum yang harus dituntaskan.<sup>13</sup>Tim penasihat hukum telah

---

<sup>11</sup>Lalu Husni, 2015, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta,halaman 26

<sup>12</sup> Medanbisnisdaily.com, <https://mdn.biz.id/o/165525/>, diakses tanggal 14 April 2023, Pukul 07.30 WIB

<sup>13</sup> Waspada Online, <https://waspada.co.id/2023/01/dua-tahun-kasus-kecelakaan-kerja-di-pt-lnk-diabaikan-ph-bumn-gagal-membina-perusahaan-perkebunan-di-sumut/>, diakss tanggal 14 April 2023, Pukul 07.40 WIB

mengadakan jajaran pihak terkait ke Dinas Tenaga Kerja Sumatera Utara, Polda Sumatera Utara dan Komnas HAM RI di Jakarta.

Jajaran direksi harus bertanggung jawab secara hukum atas kecelakaan kerja yang terjadi dan belum ada penyelesaian dari perusahaan sampai saat ini. Terjadinya pertanggungjawaban pidana karena telah ada tindak pidana/perbuatan yang terjadi terhadap seseorang. Pertanggungjawaban pidana menjurus kepada pemidanaan orang yang bertanggung jawab atas suatu peristiwa, jika telah melakukan suatu tindak pidana dan memenuhi unsur-unsurnya yang telah ditentukan dalam Undang-Undang dapat dilakukannya pemidanaan.

Pertanggungjawaban pidana PT Langkat Nusantara Kepong (LNK) diatur pada Pasal 35 dan Pasal 186 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 35 menjelaskan bahwa “Pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja” selanjutnya Pasal 186 menjelaskan “Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud Pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 93 ayat (2), Pasal 137 dan Pasal 338 ayat (1), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).”

Dari latar belakang masalah diatas penulis akan membahas dan mengangkat judul tentang Analisis Hukum Pidana Terhadap Perusahaan Yang Tidak Memperhatikan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.

## 1. Rumusan Masalah

Berdasar latar belakang diatas, yang menggambarkan tentang adanya kesenjangan antara harapan dan kenyataan.<sup>14</sup> Penelitian diharapkan dapat memecahkan permasalahan tersebut, setelah diidentifikasi dan dipilih. maka rumusan masalah yang diajukan dalam penulisan skripsi ini adalah :

- a. Bagaimana pengaturan hukum terhadap kecelakaan kerja yang menyebabkan kematian?
- b. Bagaimana pertanggungjawaban hukum pidana terhadap perusahaan yang tidak menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja yang menyebabkan kematian ?
- c. Hambatan hambatan dalam penyelesaian masalah kecelakaan kerja yang menyebabkan kematian ?

## 2. Faedah Penelitian

Faedah Penelitian ini diharapkan Sangat Berguna Baik secara Teoritis Maupun Praktis. Faedah dari segi teoritisnya adalah faedah sebagai sumbangan baik kepada Ilmu Pengetahuan pada umumnya maupun kepada ilmu hukum pada khususnya. Dari segi Praktisnya Penelitian tersebut berfaedah bagi kepentingan negara, bangsa, masyarakat dan pembangunan.<sup>15</sup> antara lain :

### a. Secara Teoritis

Secara teoritis diharapkan akan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan, terutama yang berkaitan dengan perkembangan ilmu

---

<sup>14</sup> Ida Hanifah, dkk. 2018. *Pedoman tugas akhir mahasiswa*. Medan: Pustaka Prima, halaman14

<sup>15</sup> *I b i d*, halaman 16

hukum. dan penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi salah satu acuan bagi kalangan akademisi hukum yang mendalami bidang kajian penelitian ini, khususnya diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan hukum pidana.

#### **b. Secara Praktis**

Secara Praktis diharapkan dapat menjadi masukan bagi pemimpin perusahaan lainnya agar dalam membuat kebijakan perihal penegakan hukum ketenagakerjaan agar dalam kecelakaan kerja yang menyebabkan kematian. Ada keadilan bagi masyarakat khususnya keluarga korban kecelakaan tersebut.

#### **C. Tujuan Penelitian**

Maka sesuai dengan rumusan masalah penulis tujuan dari penelitian ini diajukan dalam Penulisan Proposal Skripsi ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaturan hukum terhadap kecelakaan kerja yang menyebabkan kematian?
2. .Untuk mengetahui pertanggungjawaban hukum pidana terhadap perusahaan yang tidak menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja yang menyebabkan kematian ?
3. .Untuk mengetahui hambatan dalam penyelesaian masalah kecelakaan kerja yang menyebabkan kematian?

#### **D. Defenisi Operasional**

Defenisi Operasional atau dalam kerangka konsep adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara defenisi-defenisi / konsep-konsep khusus yang akan diteliti.<sup>16</sup> Konsep merupakan salah satu unsur konkrit dari teori dengan judul “Analisis

---

<sup>16</sup> Ida hanifah, dkk. *Op. Cit.*, halaman 17

Hukum Pidana Terhadap Perusahaan Yang Tidak Memperhatikan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja”. Maka dapat dijelaskan definisi operasional yaitu :

1. Analisis Yuridis

Analisis yuridis adalah serangkaian perilaku mengamati, mendeskripsikan, dan/atau menyusun kembali suatu objek dengan menggunakan parameter hukum sebagai standar guna menarik suatu kesimpulan terhadap objek tersebut terhadap hukum.<sup>17</sup>

2. Hukum Pidana

Hukum pidana adalah sebuah aturan atau hukum yang dapat mengatur pelanggaran dan kejahatan terhadap kepentingan umum, dan kepada pelakunya dapat diancam hukuman berupa penderitaan atau siksaan .<sup>18</sup>

3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja adalah “aturan yang bertujuan menjaga keamanan pekerja atau buruh dari bahaya kecelakaan dalam menjalankan pekerjaannya di tempat kerja yang menggunakan alat/mesin dan/atau pengolah yang berbahaya.<sup>19</sup>

## **E. Keaslian Penelitian**

Penulisan hukum dengan judul Kajian Analisis Hukum Pidana Terhadap Perusahaan Yang Tidak Memperhatikan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja adalah asli dan dilakukan oleh penulis sendiri berdasarkan berbagai literature seperti buku-buku,

---

<sup>17</sup> Kamus Hukum Online Indonesia, <https://kamushukum.web.id/?s=analisis+hukum>, diakses tanggal 14 April 2023, Pukul 14.20 WIB

<sup>18</sup> UMSU, <https://umsu.ac.id/hukum-pidana-adalah/>, diakses tanggal 14 April 2023, Pukul 14.30 WIB

<sup>19</sup> Iman Soepomo, 2010, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cet.8, Jakarta, Djambatan, halaman76

jurnal, peraturan perundang-undangan yang berlaku serta fakta-fakta sosial yang terjadi dan data dilapangan. Sebagai perbandingan beberapa hasil peneliti sebelumnya yang judulnya hampir mirip dengan judul penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. **SITI CHOINA LUBIS**, NIM 02011181520157, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, Tahun 2019, yang **berjudul Pertanggungjawaban Pidana Terhadap Kecelakaan Kerja Yang Mengakibatkan Hilangnya Nyawa Seseorang**. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pertimbangan hakim dalam menjatuhkan hukuman kepada pelaku dan pertanggungjawaban pidana terhadap pelaku. yang lalai menyebabkan hilangnya nyawa seseorang. Dalam penulisan ini menggunakan pendekatan secara normatif. hasil penelitian ini untuk mengetahui dasar pertimbangan hakim terkait putusan yang diputuskan terhadap pelaku dan pertanggungjawaban pidana yang dijatuhkan berupa Pasal 359 KUHP Jo. Pasal 55 ayat (1)ke-1 KUHP dengan sanksi 6 (enam) bulan penjara dan sangat efektif. Faktor-faktor yang mempengaruhi kecelakaan kerja yang sering terjadi yaitu faktor lingkungan, manusia dan peralatan. Dimana faktor yang sangat mempengaruhi terdapat di lingkungan karena udara yang pengap serta minimnya penerangan. Sehingga Kurangnya kehati-hatian dan lalai menyebabkan hilangnya nyawa seseorang.
2. **DWI PUTRI**, NPM, 2020010024, Mahasiswa Magister Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Tahun 2022, yang berjudul **Pertanggungjawaban Hukum Pidana Pimpinan Proyek Terhadap Kecelakaan Kerja Yang Menyebabkan Kematian**. Penelitian ini membahas mengenai pertanggungjawaban hukum pidana pimpinan proyek terhadap kecelakaan kerja yang menyebabkan kematian. Kemudian di jabarkan dalam rumusan masalah yaitu,

Pengaturan hukum terhadap kecelakaan kerja yang menyebabkan kematian, pertanggung jawaban hukum pidana pimpinan proyek terhadap kecelakaan kerja yang menyebabkan kematian, dan hambatan-hambatan dalam penyelesaian masalah kecelakaan kerja yang menyebabkan kematian, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaturan hukum terhadap kecelakaan kerja, pertanggungjawaban hukum pidana pimpinan proyek terhadap kecelakaan kerja yang menyebabkan kematian dan hambatan-hambatan dalam penyelesaian masalah kecelakaan kerja yang menyebabkan kematian. Dalam penulisan ini menggunakan pendekatan secara Yuridis normatif.

Dari kedua penelitian diatas berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis saat ini. Perbedaan dengan peneliti lainnya adalah melakukan analisis hukum pidana terhadap perusahaan yang tidak memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja pada kasus pada PT LNK Langkat, sedangkan peneliti lainnya dalam pertanggungjawaban pidanya.

## **F. Metode Penelitian**

Dalam memecahkan suatu permasalahan guna mencari jawaban atas permasalahan tersebut, maka diperlukan beberapa metode dalam melaksanakan suatu penelitian sehingga memperoleh jawaban yang akurat. Oleh karena itu metode penelitian yang dilakukan meliputi:

### **1. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif dan pendekatan penelitian yang dipakai yaitu dengan menggunakan penelitian yuridis normatif dimana hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (law in

books), dan penelitian terhadap sistematika hukum yang dilakukan pada peraturan perundang-undangan atau hukum tertulis.<sup>20</sup>

## 2. Sifat Penelitian

Penelitian hukum bertujuan untuk mengetahui dan menggambarkan keadaan sesuatu mengenai apa dan bagaimana keberadaan norma hukum dan bekerjanya norma hukum pada masyarakat. Berdasarkan tujuan penelitian hukum tersebut, maka kecenderungan sifat penelitian yang digunakan adalah diskriptif. Penelitian diskriptif adalah penelitian yang hanya semata-mata melukiskan keadaan objek atau peristiwanya tanpa suatu maksud untuk mengambil kesimpulan-kesimpulan yang berlaku secara umum.<sup>21</sup>

## 3. Sumber Data

Sumber data yang di pakai dalam penelitian ini adalah menggunakan data sekunder yang diperoleh dari Undang-Undang, buku-buku, sumber internet, dan lain – lain. Sumber data nya adalah :

- a. Data yang bersumber dari hukum Islam yaitu Al-Qur'an dan Hadist (Sunah Rasul). Data yang bersumber dari Hukum Islam tersebut lazim disebut pula sebagai data kewahyuan. Dalam rangka menanamkan dan mengamalkan nilai-nilai ajaran Al-Islam dan Kemuhammadiyah. Yaitu surat AL-Baqoroh ayat 195 sebagai dasar dalam mengkaji dan menganalisa dan menjawab permasalahan yang akan diteliti.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup>Ida Hanifah, dkk. *Op Cit.*, halaman 19

<sup>21</sup> *Ibid.*, halaman 20

<sup>22</sup> *Ibid*

b. Data Sekunder, yaitu data pustaka yang mencakup dokumen-dokumen hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan.

1) Bahan hukum primer, berupa :

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- b) Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
- c) Undang-undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang telah diubah menjadi Undang-undang Nomor 40 tahun 2004 yang mengatur jaminan sosial tenaga kerja
- d) Undang-undang Nomor 23 tahun 1992 tentang Kesehatan.
- e) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- f) Peraturan Pemerintah Nomor 50 tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)
- g) Peraturan Presiden Nomor 7 tahun 2019 tentang Penyakit Akibat Kerja
- h) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 4 tahun 1987 tentang Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3)
- i) Peraturan Menteri Nomor 5 tahun 1996 mengenai Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)
- j) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 tentang K3 Lingkungan Kerja.

2) Bahan hukum skunder, yang berupa memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, Undang – Undang, buku – buku, sumber internet, berita online dan lain nya.

3) Bahan hukum tersier, yakni bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan skunder, seperti kamus hukum,

kamus bahasa Inggris dan kamus bahasa Indonesia untuk menjelaskan istilah-istilah yang sulit untuk diartikan.<sup>23</sup>

#### **4. Alat Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan alat pengumpul data yang dipergunakan melalui studi kepustakaan (library research) yang dilakukan dengan dua cara yaitu :

- 1) Offline, yaitu menghimpun data studi kepustakaan (library research) secara langsung dengan mengunjungi toko-toko buku, perpustakaan (baik di dalam maupun di luar kampus Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara) guna menghimpun data skunder yang dibutuhkan dalam penelitian dimaksud.
- 2) Online, yaitu studi kepustakaan (library research) yang dilakukan dengan cara searching melalui media internet guna menghimpun data skunder yang dibutuhkan dalam penelitian dimaksud.

#### **5. Analisis Data**

Analisis data yaitu penelaahan dan penguraian atas data hingga menghasilkan kesimpulan. Analisis data berisi uraian tentang cara-cara analisis, bagaimana memanfaatkan data yang terkumpul untuk dipergunakan dalam memecahkan masalah dalam penelitian yang dilakukan.<sup>24</sup>

Berdasarkan sifat penelitian ini analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif, yaitu dimana data yang dikumpul dan diperoleh diadakan analisa dan konstruksi dalam prosesnya. Untuk dapat memecahkan permasalahan yang ada serta untuk dapat menarik kesimpulan dengan memanfaatkan data data yang telah dikumpulkan. Menurut Geijsel

---

<sup>23</sup> *Ibid.* , halaman 21

<sup>24</sup> Elisabeth Nurhaini Butarbutar. 2018. *Metode Penelitian Hukum*. Bandung: Refika Aditama, halaman 146.

dan Van Hoecke, analisis data kualitatif dilakukan dengan tiga cara yaitu sistematisasi data (cara deskriptif), penjelasan (eksplikatif) dan perbaikan dan pembaharuan (cara perspektif atau normatif).<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> *Ibid.*, halaman 148.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **1. Analisis Yuridis**

Menurut kamus besar bahasa Indonesia, pengertian Analisis adalah melakukan pengujian dan penilaian terhadap norma hukum yang bersifat pengaturan (regeling), yang telah tertuang dalam peraturan perundang-undangan, namun tidak termasuk di dalamnya norma hukum dasar negara yang tercermin dalam konstitusi.<sup>26</sup> Menurut Kamus Hukum, kata yuridis berasal dari kata *Yuridisch* yang berarti menurut hukum atau dari segi hukum.<sup>27</sup> Dapat disimpulkan analisis yuridis berarti mempelajari dengan cermat, memeriksa (untuk memahami), suatu pandangan atau pendapat dari segi hukum. atau serangkaian perilaku mengamati, mendeskripsikan, dan/atau menyusun kembali suatu objek dengan menggunakan parameter hukum sebagai standar guna menarik suatu kesimpulan terhadap objek tersebut terhadap hukum. Istilah ini sering digunakan dalam karya ilmiah hukum saat menjelaskan metode penelitian yang digunakan. Walaupun demikian, analisis hukum secara sederhana juga digunakan oleh masyarakat umum untuk menilai suatu perbuatan hukum maupun akibat hukumnya.

Sedangkan yuridis adalah semua hal yang mempunyai arti hukum yang diakui sah oleh pemerintah. Aturan ini bersifat baku dan mengikat semua orang di wilayah dimana hukum tersebut berlaku, sehingga jika ada orang yang melanggar hukum tersebut bisa dikenai hukuman. Yuridis merupakan suatu kaidah yang dianggap hukum atau dimata

---

<sup>26</sup> Departemen Pendidikan Nasional, 2017, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Pusat Bahasa, Edisi Kelima, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, halaman 1470

<sup>27</sup> M. Marwan dan Jimmy P, 2019, *Kamus Hukum*, Surabaya, Reality Publisher, halaman 651

hukum dibenarkan keberlakuannya, baik yang berupa peraturan- peraturan, kebiasaan, etika bahkan moral yang menjadi dasar penilaiannya. Dalam penelitian ini yang dimaksud oleh penulis sebagai tinjauan yuridis adalah kegiatan untuk mencari dan memecah komponen-komponen dari suatu permasalahan untuk dikaji lebih dalam serta kemudian menghubungkannya dengan hukum, kaidah hukum serta norma hukum yang berlaku sebagai pemecahan permasalahannya.<sup>28</sup> Tujuan kegiatan analisis yuridis yaitu untuk menganalisa dalam pemecahan suatu permasalahan yang sesuai dengan hukum khususnya mengenai masalah kekerasan fisik yang menyebabkan kematian.

## 2. Hukum Pidana

Memberikan deskripsi tentang pengertian hukum pidana tidaklah mudah. Sebab, suatu pengertian yang di berikan para ahli tentang pengertian hukum pidana akan berkaitan dengan cara pandang, batasan dan ruang lingkup dari pengertian tersebut. Seorang ahli hukum pidana yang mengartikan hukum pidana berdasarkan cara pandang tertentu akan berimplikasi pada batasan dan ruang lingkup hukum pidana. Hal demikian tentu berbeda dengan ahli lain yang memebrikan pengertian hukum podana berdasarkan cara pandang yang lain. Tidak mengherankan jika dijumpai banyak sekali pengertian hukum pidana yang di kemukakan oleh para ahli hukum pidana yang berbeda antara satu dengan yang lain .<sup>29</sup>

Moeljatno mengartikan hukum pidana sebagai bagian dari keseluruhan hukum yang berlaku di suatu negara, yang mengadakan dasar-dasar dan aturan aturan untuk :<sup>30</sup>

---

<sup>28</sup> Bahder Johan Nasution, 2013, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Bandung, Mandar Maju, halaman .83-88

<sup>29</sup> Mahrus Ali, 2016, *Dasar-Dasar Hukum Pidana*, Jakarta: Sinar Grafika, halaman 1

<sup>30</sup> Moeljatno, 2016, *asas-asas Hukum Pidana*, Cetakan kesepuluh, Edisi Revisi, Jakarta, Renika Cipta, halaman .13

- 1) Menentukan perbuatan-perbuatan mana yang tidak boleh dilakukan, yang dilarang, dengan disertai ancaman atau sanksi pidana tertentu bagi siapa saja yang melanggarnya.
- 2) Menentukan kapan dan dalam hal apa kepada mereka yang telah melakukan larangan-larangan itu dapat dikenakan atau dijatuhi pidana sebagai mana yang telah di ancam. Menentukan dengan cara bagaimana pengenaan pidana itu dapat dilaksanakan apabila orang yang diduga telah melanggar ketentuan tersebut.

Pengertian hukum pidana yang dikemukakan oleh Moeljatno dalam konteks yang lebih luas, tidak hanya berkaitan dengan hukum pidana materil (poin 1 dan 2), tetapi juga hukum pidana formil (poin 3). Hukum pidana tidak hanya berkaitan dengan penentuan perbuatan yang dilarang dan diancam dengan sanksi pidana serta kapan orang yang melakukan perbuatan pidana itu dijatuhi pidana, tapi juga proses peradilan yang harus dijalankan oleh orang tersebut.

Sudarto, ahli hukum pidana lain, mendefinisikan hukum pidana sebagai hukum yang memuat aturan-aturan hukum yang mengikatkan kepada perbuatan-perbuatan yang memenuhi persyaratan tertentu suatu akibat pidana. Sejalan dengan hal ini, maka Kitab Undang-undang Hukum pidana (KUHP) memuat dua hal pokok yaitu:

- a. Memuat pelukisan-pelukisan dari perbuatan-perbuatan yang diancam pidana, yang memungkinkan pengadilan menjatuhkan pidana. Jadi, disini seolah-olah Negara menyatakan kepada umum dan juga kepada para penegak hukum, perbuatan-perbuatan apa yang dilarang dan siapa yang dapat dipidana.
- b. KUHP menetapkan dan mengumumkan reaksi apa yang akan diterima oleh orang yang melakukan perbuatan-perbuatan yang dilarang itu dalam hukum pidana

modern reaksi ini tidak hanya berupa pidana akan tetapi juga apa yang disebut dengan tindakan, yang bertujuan untuk melindungi masyarakat dari perbuatan-perbuatan yang merugikan.<sup>31</sup>

### **3. Pengertian Tindak Pidana**

Istilah tindak pidana merupakan terjemahan dari istilah bahasa Belanda strafbaar feit. Dan juga istilah strafbaar feit dalam bahasa Belanda dipakai juga istilah lain, yaitu delict yang berasal dari bahasa Latin delictum, dalam bahasa Indonesia dipakai istilah delik.

Istilah tindak pidana sebagai terjemahan strafbaar feit, dalam bahasa Indonesia terdapat juga istilah lain yang dapat ditemukan dalam buku hukum pidana dan Perundang-undangan hukum pidana yang terkait dengan masalah ini, seperti : Peristiwa pidana, perbuatan pidana, perbuatan yang boleh dihukum, perbuatan yang dapat dipidana, dan pelanggaran pidana.

Menurut Moeljatno, kata tindak tidak menunjuk kepada hal yang abstrak seperti perbuatan, tapi hanya menyatakan keadaan konkrit. Dalam hal ini perkataan perbuatan yang menunjuk kepada hal yang abstrak ialah menunjuk kepada dua keadaan konkrit; Pertama, adanya kejadian yang tertentu dan Kedua, adanya orang yang berbuat, yang menimbulkan kejadian itu. Sedangkan kata tindak hanya menyatakan keadaan konkrit yaitu, hanya menunjuk kepada suatu kejadian tertentu saja.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> Sudarto, 2013, *Hukum dan hukum pidana*, Bandung Alumni, halaman 100-101

<sup>32</sup> Moeljatno, *Op.Cit*, halaman 54-55

Istilah tindak pidana yang tertuang dalam “KUHP” terjemahan resmi Tim Penerjemah Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Kehakiman ialah dengan alasan-alasan sebagai berikut :

- a. Penggunaan istilah tindak pidana dipakai, oleh karna jika ditinjau dari segi sosio-yuridis hampir semua Perundang-undangan pidana memakai istilah tindak pidana.
- b. Semua instansi penegak hukum dan hampir seluruhnya para penegak hukum menggunakan istilah tindak pidana.<sup>33</sup>

### **Unsur-unsur tindak pidana**

Melihat dari pengertian perbuatan pidana menurut Moeljatno dan pengertian tindak pidana menurut Rancangan KUHP Nasional, maka unsur-unsur perbuatan pidana atau tindak pidana adalah sebagai berikut:

- 1) Unsur-unsur Formal
  - a. Perbuatan (manusia) ;
  - b. Perbuatan itu dilarang oleh suatu aturan hukum ;
  - c. Larangan itu disertai ancaman (sanksi) yang berupa pidana tertentu ;
  - d. Larangan itu dilanggar oleh manusia
- 2) Unsur Material Perbuatan itu harus bersifat melawan hukum, yaitu harus betul- betul dirasakan oleh masyarakat sebagai perbuatan yang tidak boleh atau tak patut dilakukan.

---

<sup>33</sup> Sofjan Sastrawidjaja, *Hukum Pidana*, Cetakan Kelima, Bandung, Armico, halaman 111

### 3. Pengertian Keselamatan, kesehatan kerja, dan Kecelakaan Kerja

#### a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja, atau yang disebut dengan (K3) diambil dari istilah dalam bahasa Inggris Occupational Health and Safety, istilah ini merupakan penggabungan dari dua istilah lain yaitu kesehatan kerja dan keselamatan kerja. Kedua istilah ini memiliki definisi dan ruang lingkup masing-masing tanpa saling bertumpang tindih dalam penjabarannya.

Keselamatan kerja yaitu segala aturan dan upaya yang memiliki tujuan untuk menyediakan perlindungan teknis pekerja atau buruh dari risiko-risiko akibat penggunaan alat bahan berbahaya atau beracun di tempat kerja.<sup>34</sup> Soepomo berpendapat bahwa keselamatan kerja adalah “aturan yang bertujuan menjaga keamanan pekerja atau buruh dari bahaya kecelakaan dalam menjalankan pekerjaannya di tempat kerja yang menggunakan alat/mesin dan/atau pengolah yang berbahaya”.<sup>35</sup> Pendapat yang berbeda dikemukakan Moenir, menurutnya keselamatan kerja adalah “suatu keadaan dalam lingkungan atau tempat kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan orang-orang yang berada dilingkungan tersebut, baik orang tersebut pegawai maupun yang bukan pegawai dari lingkungan kerja itu”.<sup>36</sup>

Keselamatan kerja sangat berhubungan dengan kondisi tempat kerja baik di darat, perairan ataupun di udara. Tempat sebagaimana yang dimaksud adalah tempat di mana kegiatan ekonomi itu berlangsung baik itu dalam lingkup industri, pertambangan,

---

<sup>34</sup> Aloysius Uwiyono, dkk, 2017, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, haaman 1 77

<sup>35</sup> Iman Soepomo, *Op.Cit*, halaman 76

<sup>36</sup> A.S. Moenir, 2010, *pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Cet.4, Jakarta, PT. Gunung Agung, halaman 201

jasa, proses distribusi dan kegiatan ekonomi lainnya. Secara rinci, pengertian di atas memberikan gambaran sifat keselamatan kerja yang mencakup hal-hal teknis dan sasaran kajiannya adalah lingkungan kerja bagi para pekerja maupun orang-orang yang berada dalam lingkungan tersebut.

Dalam Firman Allah SWT Keselamatan dalam bekerja disinggung dalam Quran surat Al Baqarah 195. Yang berbunyi :

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

“Dan belanjakanlah hartamu di jalan Allah, dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam kebinasaan dan berbuat baiklah karena sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik,

Adapun kesehatan kerja didefinisikan sebagai segala aturan dan upaya yang bertujuan untuk melindungi pekerja dari tindakan maupun kondisi yang dapat mengganggu kesehatan fisik, psikis dan kesusilaannya. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Iman Soepomo, menurut Iman Soepomo kesehatan kerja adalah: “aturan-aturan dan usaha-usaha untuk melindungi pekerja atau buruh dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan atau dapat merugikan kesehatan dan kesusilaan dalam seseorang itu melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja”.<sup>37</sup>

Menurut Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1960 tentang Pokok Kesehatan Pasal 2 “Kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan

---

<sup>37</sup> Iman Soepomo, *Op. Cit.*, hal 75

*kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum”.*

Mathis dan Jackson berpendapat bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja adalah “kegiatan yang menjamin untuk terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan dan kontrol pada pelaksanaan tugas dari Setiap karyawan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku baik dari lembaga pemerintahan maupun perusahaan di mana mereka bekerja”<sup>38</sup>

Keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk pada kondisi fisik dan psikologis tenaga kerja yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan. Jika sebuah perusahaan melakukan tindakan Keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif, maka akan sedikit pekerja yang menderita cedera atau penyakit jangka pendek maupun jangka panjang yang disebabkan pekerjaan mereka di perusahaan tersebut. Kondisi fisik yang dimaksud meliputi penyakit-penyakit dan kecelakaan kerja seperti kehilangan nyawa atau anggota badan, cedera yang diakibatkan gerakan berulang-ulang, sakit punggung, sindrom carpal tunnel, penyakit-penyakit kardiovaskular, kemandulan, penyakit saraf, penyakit penglihatan, kecemasan berlebih dan lain sebagainya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapkan kelemahan yang memungkinkan terjadinya kecelakaan. fungsi ini dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu mengungkapkan sebab akibat suatu kecelakaan dan meneliti apakah pengendalian telah dilakukan secara cermat atau tidak.

---

<sup>38</sup> Robert L. Mathis dan John L. Jackson, 2016, Cet.5, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Salemba Empat, halaman 38

## **b. 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>39</sup>

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.

Kecelakaan tidak terjadi kebetulan melainkan ada sebabnya. Oleh karena ada penyebabnya, sebab kecelakaan harus ditemukan agar untuk selanjutnya dengan tindakan korektif yang ditujukan kepada penyebab itu serta dengan upaya preventif lebih lanjut kecelakaan dapat dicegah dan kecelakaan serupa tidak berulang kembali.

---

<sup>39</sup> Suma<sup>mur</sup>. 2014, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: Gunung Agung. Halaman 5

kecelakaan harus diteliti dan ditemukan, agar untuk selanjutnya dengan tindakan korektif yang ditujukan kepada penyebab itu serta dengan upaya preventif lebih lanjut kecelakaan dapat dicegah dan kecelakaan serupa tidak berulang kembali. Menurut World Health Organization (WHO) mendefinisikan kecelakaan sebagai suatu kejadian yang tidak dapat dipersiapkan penanggulangan sebelumnya sehingga menghasilkan cedera yang riil. Berdasarkan UU 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. Sedangkan menurut UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial.

Dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan kerja diatur mengenai ruang lingkup berlakunya keselamatan kerja adalah di segala tempat kerja baik di darat, di alam tanah, dipermukaan air, didalam air maupun di udara dimana:

1. Dibuat, dicoba, dipakai atau dipergunakan mesin, pesawat, alat, perkakas, peralatan, atau instalasi yang berbahaya atau dapat menimbulkan kecelakaan, kebakaran atau peledakan.
2. Dibuat, diolah, dipakai, dipergunakan, diperdagangkan, diangkut atau disimpan bahan atau barang yang dapat meledak, mudah terbakar, menggigit, beracun, menimbulkan infeksi, bersuhu tinggi.
3. Dikerjakan pembangunan, perbaikan, perawatan, pembersihan atau pembongkaran rumah, gedung atau bangunan lainnya termasuk bangunan pengairan, saluran atau terowongan di bawah tanah dan sebagainya atau dimana dilakukan pekerjaan persiapan.

4. Dilakukan usaha pertanian, perkebunan, pembukaan hutan, pengerjaan hutan, pengolahan kayu atau hasil hutan lainnya, peternakan, perikanan dan lapangan kesehatan
5. Dilakukan usaha pertambangan dan pengolahan emas, perak, logam atau biji logam lainnya, batu-batuan, gas, minyak atau mineral lainnya, baik di permukaan atau didalam bumi, maupun didasar perairan.
6. Dilakukan pengangkutan barang, binatang atau manusia, baik didaratan, melalui terowongan, dipermukaan air, didalam air maupun diudara.
7. Dikerjakan bongkar muat barang muatan kapal, perahu, dermaga, dok, stasiun atau gudang
8. Dilakukan penyelaman, pengambilan benda dan pekerjaan lain didalam air.
9. Dilakukan pekerjaan dalam ketinggian diatas permukaan tanah atau perairan.
10. Dilakukan pekerjaan dibawah tekanan udara atau suhu yang tinggi atau rendah.
11. Dilakukan pekerjaan yang mengandung bahaya tertimbun tanah, kejatuhan, terkena pelantingan benda, terjatuh atau terperosok, hanyut atau terpelanting.
12. Dilakukan pekerjaan dalam tangki, sumur atau lubang.
13. Terdapat atau menyebar suhu, kelembaban, debu, kotoran, api, asap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara atau getaran.
14. Dilakukan pembuangan atau pemusnahan sampah atau timah.
15. Dilakukan pemancaran, penyiaran atau penerimaan radio, radar, televisi atau telepon.
16. Dilakukan pendidikan, pembinaan, percobaan, penyelidikan atau riset penelitian yang menggunakan alat teknis.

17. Dibangkitkan, diubah, dikumpulkan, disimpan, dibagi-bagikan atau disalurkan listrik, gas, minyak atau air.
18. Diputar film, dipertunjukkan sandiwara atau diselenggarakan rekreasi lainnya yang memakai peralatan, instalasi listrik atau mekanik.

Tujuan dari keselamatan kerja sesuai dengan Pasal 3 Undang- Undang Nomor 1

Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Mencegah dan mengurangi kecelakaan;
- 2) Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran;
- 3) Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;
- 4) Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian lain yang berbahaya;
- 5) Memberi pertolongan pada kecelakaan;
- 6) Memberi alat perlindungan diri kepada para pekerja;
- 7) Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarluasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran;
- 8) Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psychis,peracunan, infeksi dan penularan;
- 9) Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai;
- 10) Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik;
- 11) Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup;
- 12) Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban;
- 13) Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proseskerjanya;
- 14) Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang;
- 15) Memelihara dan mengamankan segala jenis bangunan
- 16) Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar-muat, perlakuan dan penyimpanan barang;
- 17) Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya;
- 18) Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahayakecelakaannya menjadi bertambah tinggi

Kecelakaan kerja termasuk penyakit akibat kerja merupakan risiko yang dihadapi oleh pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Untuk menaggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh adanya risiko seperti kematian atau cacat karena kecelakaan kerja maka diperlukan adanya jaminan kecelakaan kerja. Jaminan

kecelakaan kerja diatur dalam Pasal 8 sampai Pasal 11 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek).

Ruang lingkup jaminan kecelakaan kerja meliputi kecelakaan dan sakit akibat kerja. Kecelakaan kerja apabila mengalami kecelakaan pada saat perjalanan menuju tempat kerja, di tempat kerja atau perjalanan dari tempat kerja. Sakit akibat kerja apabila timbulnya penyakit setelah pekerja menjalankan pekerjaan relatif dalam jangka waktu yang lama.<sup>40</sup>

Penyakit yang timbul karena hubungan kerja dianggap sebagai kecelakaan kerja dan bisa terjadi secara tiba-tiba maupun melalui proses dalam jangka waktu tertentu. Penyakit yang timbul akibat hubungan kerja diatur dalam Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993 tentang Penyakit Yang Timbul Karena Hubungan Kerja. Dalam lampiran Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993, penyakit yang diakibatkan oleh hubungan kerja, antara lain:

1. *Pnemokoniosis* yang disebabkan debu mineral pembentuk jaringan paru (*silicosis, antrakosilikosis, asbestosis*) dan *silikotuberkolosis* yang silikosisnya merupakan faktor utama penyebab cacat atau kematian;
2. Penyakit paru dan saluran pernapasan (*bronhopulmoner*) yang disebabkan oleh debu logam keras
3. Penyakit paru dan saluran pernapasan (*bronhopulmoner*) yang disebabkan oleh debu kapas vlas, henep dan sisal (*bissinosis*);
4. Asma akibat kerja yang disebabkan oleh penyebab sensitisasi dan zat perangsang yang dikenal yang berada dalam proses pekerjaan;

---

<sup>40</sup> Asri Wijayanti. 2015. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 127

5. *Alveolitis* allergika yang disebabkan oleh faktor dari luar sebagai akibat penghirupan debu organik;
6. Penyakit yang disebabkan persenyawaannya (seperti: fosfor, raksa, timbal dan lain-lain) yang beracun;
7. Penyakit yang disebabkan oleh karbon disulfida yang beracun;
8. Penyakit yang disebabkan oleh derivat halogen dari persenyawaan hidrokarbon alifatik atau aromatik yang beracun;
9. Penyakit yang disebabkan oleh benzena atau homolognya yang beracun;
10. Penyakit yang disebabkan oleh derivat nitro dan amina dari benzena atau homolognya yang beracun;
11. Penyakit yang disebabkan oleh nitrogliserin atau ester asam nitrat lainnya;
12. Penyakit yang disebabkan oleh alkohol, glikol atau keton;
13. Penyakit yang disebabkan oleh gas atau uap penyebab asfiksia atau keracunan seperti karbon monoksida, hidrogen sianida, hidrogen sulfida, atau derivatnya yang beracun, amoniak seng, braso dan nikel;
14. Kelainan pendengaran yang disebabkan oleh kebisingan;
15. Penyakit yang disebabkan oleh getaran mekanik (kelainan- kelainan otot, urat, tulang persendian, pembuluh darah tepi atau syaraf tepi);
16. Penyakit yang disebabkan pekerjaan dalam udara yang berkonsentrasi lebih;
17. Penyakit yang disebabkan oleh radiasi elektro magnetik dan radiasi yang mengion;
18. Penyakit kulit (*dermatosis*) yang disebabkan oleh penyebab fisik, kimiawi atau biologik;

19. Kanker kulit epiteloma primer yang disebabkan oleh ter, pic, bitumen, minyak mineral, antrasena atau persenyawaan, produk atau residu dari zat tersebut;
20. Kanker paru atau mesotelioma yang disebabkan oleh asbestos;
21. Penyakit infeksi yang disebabkan oleh virus, bakteri atau parasit yang didapat dalam suatu pekerjaan yang memiliki risiko kontaminasi khusus;
22. Penyakit yang disebabkan oleh suhu tinggi atau rendah atau radiasi atau kelembaban udara tinggi;
23. Penyakit yang disebabkan bahan kimia lainnya termasuk bahan obat

Tenaga Kerja, kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam pekerjaan sejak berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui, kecelakaan kerja adalah suatu kejadian tiba-tiba yang tidak diinginkan yang mengakibatkan kematian, luka-luka, kerusakan harta milik atau kerugian waktu. Salah satu teori yang berkembang untuk menjelaskan terjadinya kecelakaan kerja menurut H.W. Heinrich yang dikenal sebagai teori Domino Heinrich. Dalam teori tersebut dijelaskan bahwa kecelakaan terdiri atas lima faktor yang saling berhubungan, yaitu:<sup>41</sup>

1. Kondisi kerja,
2. Kelalaian manusia,
3. Tindakan tidak aman,
4. Kecelakaan, dan Cedera.

---

<sup>41</sup> Heinrich H. W. (1980). *Industrial Accident Prevention*. New York: Mc. Graw Hill Book Company, halaman 124

Menurut Heinrich, kunci mencegah kecelakaan adalah menghilangkan tindakan tidak aman yang merupakan poin ketiga dari lima faktor penyebab kecelakaan kerja yang menyumbang 98% terhadap penyebab kecelakaan. Teori Frank E. Bird Petersen, mendefinisikan kecelakaan sebagai suatu kejadian yang tidak dikehendaki, dapat mengakibatkan kerugian jiwa serta kerusakan harta benda dan biasanya terjadi sebagai akibat dari adanya kontak dengan sumber energi yang melebihi ambang batas atau struktur.

Definisi kecelakaan kerja adalah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan.<sup>42</sup> Sedangkan kecelakaan akibat kerja adalah kecelakaan berhubungan dengan hubungan kerja pada perusahaan. Hubungan kerja disini berarti, bahwa kecelakaan terjadi di karenakan oleh pekerjaan atau pada waktu melaksanakan pekerjaan.

---

<sup>42</sup> Bennet Silalahi. 1995. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Bina Rupa Aksara, halaman 22

### **BAB III**

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Pengaturan Hukum Terhadap Kecelakaan Kerja Yang Menyebabkan Kematian**

##### **1. Penempatan Karyawan**

Prinsip yang perlu dilakukan dalam hal penempatan karyawan adalah *The Right Man and The Right Job* (orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat). Hal ini dimaksudkan agar penempatan karyawan yang dilakukan menjadi efektif dan pelaksanaan kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan. Penempatan karyawan yang tepat akan menghasilkan kemampuan melaksanakan tugas dengan baik, tingkat kreativitas, inisiatif yang tinggi, tanggung jawab dan rasa memiliki terhadap pekerjaan.

Penempatan karyawan adalah menempatkan seseorang pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan pengetahuannya di organisasi atau perusahaan.<sup>43</sup> Dan setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak baik di dalam negeri maupun luar negeri.

Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka. Bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi. Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang sesuai dengan keahlian, keterampilan bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum.

---

<sup>43</sup> Tohardi, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, halaman 55

Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri sehingga kerja yang dibutuhkan atau melalui penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan baik mental maupun fisik tenaga kerja. Penempatan tenaga kerja oleh pelaksana dilakukan dengan memberikan pelayanan tenaga kerja. penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan golongan dan dari jabatan tertentu.

Untuk menempatkan tenaga kerja yang lulus seleksi, seorang manajer harus mempertimbangkan beberapa faktor yang mungkin sangat berpengaruh terhadap kelangsungan perusahaan. Adapun faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam menempatkan tenaga kerja ,<sup>44</sup>yaitu

- a. Prestasi Akademis Prestasi akademis adalah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan selama mengikuti jenjang pendidikan pada masa Sekolah Dasar sampai pendidikan terakhir, dipadukan dengan prestasi yang telah diperoleh berdasarkan hasil seleksi yang telah dilakukan terhadap karyawan yang bersangkutan. Prestasi akademis yang dimiliki tenaga kerja selama mengikuti pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan, khususnya dalam penempatan tenaga kerja tersebut untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, serta mengemban wewenang dan tanggung jawab. Prestasi akademis yang perlu dipertimbangkan tidak terbatas pada jenjang terakhir pendidikan tetapi termasuk jenjang pendidikan yang pernah dialaminya. Misalnya, seorang tenaga kerja lulus seleksi dengan latar belakang pendidikan sarjana ekonomi, prestasi akademisnya memperoleh yudisium tinggi.

---

<sup>44</sup> Sastrohadiwiryo, 2019, *Manajemen tenaga kerja Indonesia* :Edisi Revisi, Jakarta, Bumi Aksara, halaman 162

Hal ini perlu dipertimbangkan. Selain itu, prestasi di sekolah umum perlu dipertimbangkan. Tenaga kerja yang memiliki prestasi akademis tinggi harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya, misalnya tugas dan pekerjaan tersebut dipandang berat memerlukan wewenang dan tanggung jawab yang besar. Sebaliknya, tenaga kerja yang memiliki latar belakang akademis rata-rata atau dibawah standar harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan ringan dengan wewenang dan tanggung jawab yang relatif rendah. Latar belakang pendidikan pun harus menjadi pertimbangan dalam menempatkan tenaga kerja. Misalnya, sarjana ekonomi harus ditempatkan pada pekerjaan yang berhubungan dengan bidang ekonomi. Sekolah kejuruan ekonomi harus ditempatkan pada bagian administrasi dan keuangan. Latar belakang sarjana pendidikan harus ditempatkan pada bagian pendidikan dan pelatihan, dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan untuk menempatkan tenaga kerja yang tepat pada posisi yang tepat pula.

b. Pengalaman

Pengalaman adalah adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.<sup>45</sup> Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas– tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sejenis, perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja

---

<sup>45</sup> M.Manullang, 2010, *Dasar-dasar manajemen*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, halaman 15

bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang-kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pepatah klasik mengatakan” Pengalaman adalah guru yang paling baik”, (Experience is the best teacher). Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu, perusahaan yang belum begitu besar omset keluaran produksinya, cenderung lebih mempertimbangkan pengalaman bekerja daripada pendidikan yang telah diselesaikannya. Tenaga kerja yang berpengalaman dapat langsung menyelesaikan tugas dan pekerjaannya, mereka hanya memerlukan pelatihan dan petunjuk yang relatif singkat. Sebaliknya tenaga kerja yang hanya mengandalkan latar belakang pendidikan dan gelar yang disandanginya belum tentu mampu mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya dengan cepat, mereka perlu diberikan pelatihan yang memakan waktu dan biaya tidak sedikit, karena teori yang pernah diperoleh dari bangku pendidikan kadang-kadang berbeda dengan praktek di lapangan pekerjaan.

#### c. Kesehatan Fisik dan Mental

Pengujian/tes kesehatan berdasarkan laporan dari dokter yang dilampirkan pada surat lamaran maupun tes kesehatan khusus yang diselenggarakan selama seleksi sebenarnya tidak menjamin tenaga kerja benar-benar sehat jasmani maupun rohani. Kadang-kadang hasil pengujian kesehatan yang dilakukan dokter umum,

khususnya pada pusat kesehatan masyarakat setempat tidak ubahnya hanya formalitas saja. Meskipun zaman reinformasi tetapi banyak persyaratan fundamental yang dapat dibeli. Praktek ini banyak dijumpai pada para calon tenaga kerja dengan latar belakang pendidikan setingkat Sekolah Menengah Atas (SMA) kebawah yang mengajukan lamaran perusahaan swasta, terutama pada industri tekstil. Tidak mustahil setelah tenaga kerja tersebut bekerja dalam waktu relatif singkat terkena penyakit yang mengganggu pekerjaan, apalagi yang bersangkutan ditempatkan pada bagian yang membutuhkan tenaga yang kuat atau mengoperasikan mesin-mesin produksi tenun dan sebagainya. Dalam menempatkan tenaga kerja, faktor kesehatan fisik dan mental perlu dipertimbangkan untuk menghindari kerugian perusahaan. Meskipun tingkat kepercayaan hasil tes kesehatan yang dilakukan kurang akurat, terutama tentang kondisi fisik, namun sepiantas lalu tenaga kerja yang bersangkutan dapat dilihat. Selanjutnya perlu dipertimbangkan tempat mana yang cocok bagi tenaga kerja yang bersangkutan sesuai dengan kondisi fisiknya. Adapun untuk menilai kesehatan mental, tidak semudah menilai kesehatan fisik, perlu dokter khusus yang ahli dalam bidang itu. Tenaga kerja yang kondisinya lemah, sebaiknya ditempatkan pada bagian yang tidak memerlukan tenaga kuat serta bukan pada bagian operasi mesin-mesin produksi. Sebaiknya pekerjaan yang berat untuk tenaga kerja yang fisiknya benar-benar kuat. Hal ini perlu dipertimbangkan karena apabila bagian penempatan tenaga kerja mengabaikannya, perusahaan akan mendapat kerugian.

## **2. Ketentuan Penempatan dan Mutasi Karyawan dalam Peraturan Perundang-undangan**

Mengacu pada ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 pada Pasal 54 Ayat (1) huruf c dan d, yang menyatakan bahwa perjanjian kerja secara tertulis antara lain memuat jabatan atau jenis pekerjaan dan tempat pekerjaan. Maka pihak perusahaan tidak dapat melakukan pemindahan penempatan kerja (mutasi karyawan) secara sepihak. Tanpa adanya persetujuan dari karyawan yang bersangkutan. Begitu juga, pihak perusahaan tidak dapat melakukan pemindahan jabatan, baik itu berupa peningkatan jabatan (promosi karyawan) maupun penurunan jabatan (demosi karyawan), tanpa adanya persetujuan karyawan yang bersangkutan. Pengecualian terhadap hal tersebut, dapat dilakukan jika terdapat klausul khusus yang mengatur tentang mutasi kerja dalam perjanjian kerja yang telah disepakati sebelumnya.

Terkait mutasi kerja atau penempatan kerja telah dijelaskan di dalam Pasal 32 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Isinya adalah sebagai berikut ini:

- 1) Penempatan tenaga kerja atau karyawan harus dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa adanya diskriminasi.
- 2) Penempatan tenaga kerja atau karyawan harus diarahkan untuk menempatkan karyawan pada jabatan yang tepat. Yaitu sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat. Serta sesuai dengan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.
- 3) Selain itu, penempatan tenaga kerja atau karyawan harus dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja. Dan juga memperhatikan

penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah. Ketentuan lainnya terdapat di dalam Pasal 35 UU Ketenagakerjaan, yaitu pelaksana penempatan tenaga kerja atau karyawan wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja, serta wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, serta kesehatan baik mental maupun fisik karyawan.

Selanjutnya untuk karyawan yang dimutasi, perusahaan harus memastikan gaji yang karyawan terima tidak di bawah besaran upah minimum di wilayah karyawan ditempatkan untuk bekerja. Hal ini telah diatur di dalam Pasal 90 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi:

- 1) Pengusaha dilarang membayarkan upah lebih rendah dari upah minimum, yaitu upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota, dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.”
- 2) Pihak perusahaan selaku pemberi kerja berhak melakukan mutasi karyawan sepanjang hal tersebut telah diatur di dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja dan/atau perjanjian kerja bersama. Sedangkan Karyawan yang menolak keputusan tindakan mutasi dikategorikan telah melakukan pelanggaran terhadap ketentuan yang telah diatur di dalam PP, PK dan/atau PKB. Sehingga perlu dilakukan upaya peneguran sebagaimana telah diatur di dalam Pasal 161 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Tujuannya adalah agar karyawan tersebut melaksanakan apa yang sudah diputuskan oleh perusahaan. Jika karyawan melakukan penolakan dengan cara tidak masuk kerja pada hari dan tempat yang telah ditentukan dalam kurun waktu selama 5 hari kerja secara berturut-turut, Maka karyawan tersebut

dianggap telah mangkir. Sehingga dapat dianggap telah melakukan pengunduran diri, sebagaimana ketentuan dalam Pasal 168 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Selanjutnya, pihak perusahaan dapat mengirimkan surat pemberitahuan kepada karyawan tersebut perihal pengunduran diri sebagai bentuk penegasan. Biasanya, tindakan mutasi karyawan yang dilakukan perusahaan dianggap oleh karyawan sebagai suatu upaya pemecatan secara halus. Padahal jika merujuk pada UU Ketenagakerjaan, faktanya hal tersebut sudah diatur. Dan dimungkinkan untuk dilakukan oleh pihak perusahaan. Namun pihak perusahaan perlu memperhatikan hak asasi dan perlindungan hukum karyawan terkait dengan keputusan tindakan mutasi kepada karyawannya. Pihak perusahaan juga harus memperhatikan kondisi karyawan yang akan dimutasi, termasuk kondisi keluarganya.

### **3. Pengaturan Hukum Kecelakaan Kerja**

Indonesia sebagai anggota World Trade Organization (WTO) adalah salah satu bukti keseriusan pemerintah dalam mendukung sistem perekonomian bebas/terbuka yang secara tidak langsung memacu perusahaan-perusahaan untuk lebih meningkatkan daya saing<sup>46</sup>. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetap juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas

---

<sup>46</sup> Ida Nadirah “*Perlindungan Hukum Kekayaan Intelektual Terhadap Pengrajin Kerajinan Tangan*”

dan daya saing tenaga kerja, dan pembinaan.<sup>47</sup> Sejalan dengan itu maka didalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja :

- 1) Setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas Nasional;
- 2) Setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas Nasional;
- 3) Setiap orang lainnya yang berada di tempat kerja perlu terjamin pula keselamatannya;
- 4) Setiap sumber produksi perlu dipakai dan dipergunakan secara aman dan efisien;
- 5) Berhubung dengan itu perlu diadakan segala daya upaya untuk membina norma-norma perlindungan kerja;
- 6) 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.

Dalam Islam, tuntutan untuk bekerja dan berkarya dengan aman dan selamat dianjurkan oleh Rasulullah SAW, seperti dalam hadist ‘Tidak boleh menimbulkan bahaya dan tidak boleh pula membahayakan orang lain’<sup>48</sup>

Dalam Firman Allah SWT Keselamatan dalam bekerja disinggung dalam Quran surat Al Baqarah 195.yang berbunyi :

---

<sup>47</sup> *Penjelasan atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*

<sup>48</sup> HR. Ibnu Majjah. *Kitab Al Ahkam* 2340

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

“Dan belanjakanlah hartamu di jalan Allah, dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam kebinasaan dan berbuat baiklah karena sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik.”<sup>49</sup>

Dalam bekerja setiap muslim harus memperhatikan K3, karena kecelakaan dapat terjadi dengan berbagai factor penyebab, diantaranya yaitu, Faktor Perilaku tidak aman (Unsafe Action). Bekerja tidak sesuai SOP, Tidak memakai Alat pelindung Diri, tidak peduli keselamatan dan sebagainya. Kedua, Faktor Lingkungan (Unsafe Condition). Kondisi peralatan yang tidak aman, fasilitas gedung yang sudah tidak layak, bahaya kimia, biologis dan sebagainya. Aspek dari factor perilaku yang tidak aman merupakan kontribusi terbesar terhadap timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Kita tidak memiliki pelindung terhadap keburukan yang dikehendaki Allah, yang berarti kita tidak bisa menghindar dari keburukan yang telah ditakdirkan oleh Allah, tetapi kita berhak untuk menjaga keselamatan dan kesehatan dari ancaman yang terjadi dalam pekerjaan, tetap berusaha untuk merubah keadaan. Islam sangat menjunjung tinggi keselamatan, melarang umat untuk berbuat kerusakan bagi diri dan lingkungannya. Hubungan K3 dengan islam adalah sama sama mengingatkan kita agar senantiasa berperilaku yang aman dan sehat dalam bekerja dimanapun kita bekerja.

Masih ada perusahaan yang kurang memperhatikan aspek K3 dan dianggap kurang perlu, kurang penting, atau suatu pemborosan. Padahal kerugian yang akan terjadi dapat lebih besar dan melibatkan berbagai hal. Karena itu investasi dalam K3 sangat penting dan memang memerlukan dana yang tidak sedikit, akan tetapi K3 itu bukanlah

---

<sup>49</sup> Departemen Agama RI, 2014, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta, Proyek Penyelenggara Pengadaan Al-Quran, halaman 30

murni Cost Center saja, banyak bukti juga yang menunjukkan dengan mengimplementasi ergonomic atau K3 dapat meningkatkan performa dan produktifitas dan berefek pada financial yang lebih baik.

Upaya yang dapat dilakukan dengan meminimalkan, menghilangkan, dan mengontrol potensi bahaya yang ada, yang dapat membahayakan diri sendiri dan orang lain. Diantara bentuk ditiadakannya bahaya dari kaum muslimin adalah manakala Allah menghapuskan hal-hal yang menyulitkan bagi umat ini.

Sistem manajemen K3 merupakan bagian penting dari sistem manajemen perusahaan yang bertujuan mengendalikan risiko terkait kegiatan kerja. Dengan begitu dapat tercipta tempat kerja yang efisien, produktif, dan aman. Ditinjau dari aspek organisasi, sistem manajemen K3 jadi salah satu cara untuk mengontrol bahaya di tempat dan lingkungan kerja.

Tujuan dari penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja ini antara lain:

- 1) Menempatkan tenaga kerja sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.
- 2) Meningkatkan komitmen pimpinan dalam melindungi tenaga kerja.
- 3) Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja untuk menghadapi globalisasi.
- 4) Proteksi terhadap industri dalam negeri .

Terdapat 3 dasar hukum yang sering menjadi acuan mengenai K3 yaitu :

- 1) Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.
- 2) Undang-Undang No. 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO Convention
- 3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Khususnya Penerapan sanksi pidana terhadap yang melakukan pelanggaran di bidang ketenagakerjaan terdapat dalam pasal 183 sampai dengan pasal 189 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 sanksi pidana tersebut berupa sanksi pidana penjara, kurungan dan denda. Sedangkan penerapan sanksi administrasinya terdapat dalam pasal 190 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 yaitu berupa;

- Teguran
- Peringatan tertulis
- Pembatasan kegiatan usaha
- Pembekuan kegiatan usaha
- Pembatasan persetujuan
- Pembatasan pendaftaran
- Pencabutan izin

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja bagi tenaga kerja perlu diprioritaskan agar tidak banyak korban dari kecelakaan kerja. Berdasarkan hasil penerapan tentang aspek hukum terhadap keselamatan sanksi kepada pekerja tersebut sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Menerapkan K3 sesuai dengan peraturan perundang-undangan secara tidak langsung perusahaan dapat mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit kerja serta pelanggaran kerja. Dan juga pekerjaan dapat terlaksana dengan aman dan efisien seperti yang dijelaskan dalam undang-undang yang berbunyi dalam pasal 183 sampai 189 Nomor 13 tahun 2003 sanksi pidana tersebut berupa sanksi pidana penjara, kurungan dan denda, tentang bagi yang melanggar aturan ketenagakerjaan. Jadi perlu di kembangkan bagi tenaga kerja agar mematuhi aturan yang ditetapkan oleh pemerintah ataupun perusahaan tersebut agar tidak terjadi kecelakaan kerja. Sistem manajemen kerja yang

telah di evaluasi oleh pemerintah maupun pihak dari perusahaan bahwa kualitas sumber daya manusia perlu ditingkatkan agar terwujud tenaga kerja yang berkualitas, berkomptensi, dan efektivitas serta efisien agar tercapai tujuan perusahaan tersebut.

Dalam mengembangkan system manajemen keselamatan kerja dan kesehatan kerja perlu adanya suatu pelatihan-pelatihan bagi tenaga kerja agar tidak sering terjadi kecelakaan dalam melaksanakan pekerjaan di dalam perusahaan. Oleh karena itu perlu adanya kesadaran bagi tenaga kerja agar lebih berhati-hati dalam melakukan aktifitas kegiatan sehari-hari dalam artian tenaga kerja. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pekerja, karena dalam tinjauan yuridis hukum ketenagakerjaan berbeda dengan kondisi yang ada dalam praktik lapangan. Maka dari itu, dalam mengangkat tema tersebut agar penegakan hukum di Indonesia dapat berjalan. Terjadinya hubungan yang jelas antara pengusaha dengan pekerja dan tidak ada pihak yang dirugikan dalam hubungan kerja. Para pekerja dan pengusaha sama-sama dapat mensejahterakan kehidupannya,<sup>50</sup>

Dalam Undang-undang tentang keselamatan kerja No. 1 tahun 1970 pasal 2, memberikan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja meliputi dari semua aspek pekerjaan yang berbahaya, dari semua tempat kerja, baik darat, di dalam tanah, permukaan air, dalam air maupun di udara yang berada di wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia. Berikut ini ada beberapa sebab yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan antara lain;

- Keadaan tempat lingkungan kerja
- Pengaturan udara

---

<sup>50</sup> *Undang-undang tentang keselamatan kerja* Nomor 1 tahun 1970 pasal 2

- Pengaturan penerangan
- Pemakaian peralatan kerja
- Kondisi fisik dan mental

Solusi untuk permasalahan ini adalah dengan memberi sanksi yang tegas terhadap perusahaan tersebut dan dalam pelaksanaan peraturan tersebut, perlu adanya pengawasan yang ketat agar tidak ada lagi pelanggaran, serta kesehatan karyawan dapat terjaga dengan baik.

▪ Pasal 84 ayat 3:

Barang siapa siapa menyelenggarakan tempat kerja yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 23 ayat 3 bahwa pelaku akan dipidana kurungan selama 1 tahun atau pidana denda paling banyak Rp.15.000.000 (Lima belas juta rupiah). Dari beberapa pasal diatas jelas tertulis bahwa setiap perusahaan yang tidak memenuhi pelayanan kesehatan untuk para pekerjanya dapat di kenai sanksi berupa kurungan selama tahun dan denda paling banyak 15 juta.<sup>51</sup>diharapkan dengan cara penyuluhan atau sosialisasi tersebut dapat mengurangi kecelakaan kerja yang terjadi karena pekerjaan ini merupakan pekerjaan yang resikonya cukup tinggi (High Risk). Maka dari itu pekerjaan ini harus dilengkapi dengan alat perlindungan diri yang lengkap dan juga perlu adanya asuransi, misal BPJS ketenagakerjaan agar mereka dalam bekerja diselimuti rasa aman dan tidak khawatir bila terjadi kecelakaan sehingga dapat bekerja secara maksimal. Undang undang no 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja;

---

<sup>51</sup> Permenakertrans RI Nomor 1 Tahun 1978 tentang *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*

- Pasal 1 (1) “tempat kerja” ialah ruangan atas lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap di ruang kerja bekerja, atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan di mana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya yang diperinci dalam pasal 2, termasuk tempat kerja ialah semua ruangan, lapangan, halaman dan sekelilingnya yang merupakan bagian-bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja tersebut.
- Pasal 1 (2) “pengurus” ialah orang yang mempunyai tugas memimpin langsung sesuatu tempat kerja atau bagiannya yang berdiri sendiri.
- Pasal 1 (6) “ahli keselamatan kerja” ialah tenaga teknis berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja untuk mengawasi ditaatinya Undang-undang ini.
- Pasal 23  
Kesehatan kerja diselenggarakan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, Kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja, dan kesehatan kerja. Setiap tempat kerja wajib menyelenggarakan kesehatan kerja. Ketentuan mengenai kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam Ayat (2) dan Ayat (3) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.
- Pasal 3 ayat 2; Setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja
- Pasal 8 ayat 1; Tenaga Kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan kecelakaan kerja.
- Pasal 10 ayat 1; Pengusaha wajib melaporkan kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerja kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja dan Badan Penyelenggara dalam waktu tidak lebih dari 2 kali 24 jam.

- Pasal 359 KUHP, bahwa “Barangsiapa karena kesalahannya (kealpaannya) menyebabkan orang lain mati, diancam dengan pidana penjara paling lama lima tahun atau pidana kurungan paling lama satu tahun”. Menurut Suma’mur kecelakaan akibat kerja dapat dicegah dengan:<sup>52</sup>
  - a. Peraturan perundangan, yaitu ketentuan-ketentuan yang diwajibkan
    - mengenai kondisi-kondisi pekerja pada umumnya, perencanaan, konstruksi, perawatan dan pemeliharaan, pengawasan, pengujian, dan cara kerja peralatan industri, tugas-tugas pengusaha dan buruh, latihan, supervisi medis, pertolongan pertama pada kecelakaan, dan pemeriksaan kesehatan
    - Standarisasi, yaitu penetapan standar-standar resmi setengah resmi atau tak resmi mengenai misalnya konstruksi yang memenuhi syarat-syarat keselamatan jenis-jenis peralatan industri tertentu praktek-praktek keselamatan dan higiene umum, atau alat-alat perlindungan diri.
    - Pengawasan, yaitu pengawasan tentang dipatuhinya ketentuan-ketentuan perundang-undangan yang diwajibkan.
    - Penelitian bersifat teknik, yang meliputi sifat dan ciri-ciri bahan-bahan yang berbahaya, penyelidikan tentang pagar pengaman, pengujian alat-alat perlindungan diri, tentang pencegahan peledakan gas dan debu, atau penelaahan tentang bahan-bahan dan desain paling tepat untung tambang-tambang pengangkat dan peralatan pengangkat lainnya.

---

<sup>52</sup> Suma’mur. 2014, *Op.Cit*, Halaman 35

Terjadinya kecelakaan kerja bertalian dengan keselamatan kerja yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja atau dikenal dengan istilah kecelakaan industri. Kecelakaan industri ini secara umum dapat diartikan : “suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas” Semua kejadian atau peristiwa tertentu ada sebab musababnya demikian pula kecelakaan industri/ kecelakaan kerja ini, Ada 4 (empat) faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja yaitu :

- Faktor manusianya Kurangnya keterampilan atau kurangnya pengetahuan, salah penempatannya misalnya si tenaga kerja lulusan Sekolah Teknologi Menengah (STM) akan tetapi ditempatkan di bagian tata usaha.
  - Faktor materilnya/bahannya/peralatannya Bahan yang seharusnya terbuat dari besi, akan tetapi supaya lebih murah dibuat dari bahan lainnya sehingga dengan mudah dapat menimbulkan kecelakaan.
  - Faktor bahaya/sumber bahaya, ada sebab :
    - Perbuatan berbahaya misalnya karena metodr kerja yang salah,
    - Keletihan/kelesuan, sikap kerja yang tidak sempurna dan sebagainya
    - Faktor yang dihadapi; misalnya kurangnya pemeliharaan/perawatan mesin-mesin/peralatan sehingga tidak bisa bekerja dengan sempurna
- Disamping ada sebab suatu kejadian juga akan membawa akibat. Akibat dari kecelakaan kerja dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu;<sup>53</sup>

---

<sup>53</sup> Lalu Husni, 2016, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, PT. Rajagrafindo Persada, halaman 136

a. Kerugian yang bersifat ekonomis, antara lain :

- Kerusakan/kehancuran mesin, peralatan dan bahan bangunan
- Biaya perobatan dan perawatan korban
- Tunjangan kecelakaan
- Hilangnya waktu kerja

b. Kerugian yang bersifat ekonomis

Pada umumnya berupa penderitaan manusia yaitu tenaga kerja yang bersangkutan, baik itu berupa kematian, luka/cidera ringan maupun berat. Melihat akibat dari kecelakaan kerja ini bahwa tidak hanya menimbulkan kerugian bagi pekerja dan keluarganya tetapi juga dapat merugikan perusahaan. Terhadap pekerja yang ditimpa kecelakaan kerja dilindungi oleh hukum berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang- Undang Jamsostek dengan perkataan lain pekerja yang mengalami kecelakaan kerja berhak menerima ganti rugi dari pengusaha atau jaminan kecelakaan kerja dari perusahaan Jamsostek (BPJS-Ketenagakerjaan) sesuai dengan undang-undang yang sedang berlaku.

Berdasarkan penjelasan Ibnu Affan, selaku Penasihat Hukum (PH) Dwi Sartika istri almarhum Mukhsin mengatakan almarhum meninggal semata-mata merupakan kelalaian dan kesalahan pihak perusahaan serta menunjukkan buruknya sistem manajemen di perusahaan tersebut, yaitu Faktor manusianya, kurangnya keterampilan atau kurangnya pengetahuan, atau salah penempatannya serta belum mengikuti pelatihan dan bukan bidangnya

Hal ini dapat dikatakan bahwa BUMN telah gagal membina perusahaan perkebunan di Sumatera Utara (Sumut) khususnya PT Langkat Nusantara Kepong (LNK) yang merupakan anak perusahaan PT Perkebunan Nusantara II.

Dalam hukum, ada tiga hal yang wajib terkandung dalam hukum tersebut sebagai nilai identitas dan salah satunya adalah asas kepastian hukum. Kepastian hukum sendiri memiliki beberapa teori yang, Secara normatif, kepastian hukum dapat diartikan sebagai sebuah peraturan perundang-undangan yang dibuat serta diundangkan dengan pasti. Hal ini dikarenakan kepastian hukum dapat mengatur dengan jelas serta logis sehingga tidak akan menimbulkan keraguan apabila ada multitafsir. Sehingga tidak akan berbenturan serta tidak menimbulkan konflik dalam norma yang ada di masyarakat, Sedangkan menurut Utrecht, kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu pertama adanya peraturan yang memiliki sifat umum untuk dapat membuat seorang individu mengetahui apa perbuatan yang boleh serta tidak boleh dilakukan. Sementara pengertian yang kedua adalah keamanan hukum untuk seorang individu dari kesewenangan pemerintah sebab, dengan adanya peraturan yang bersifat umum itu, individu dapat mengetahui apa yang boleh dibebankan serta apa yang dilakukan oleh negara terhadap seorang individu.

## **B. Pertanggungjawaban Hukum Pidana Terhadap Perusahaan yang Tidak Menerapkan Keselamatan Kerja Yang Menyebabkan Kematian**

### **1. Pertanggung Jawaban Hukum Pidana terhadap Perusahaan yang tidak menerapkan Keselamatan Kerja**

Berbicara tentang pertanggungjawaban pidana terhadap perusahaan yang menyebabkan tenaga kerja didasari karena kelalaian, pertanggungjawaban tersebut juga

didasari dengan beberapa teori pertanggungjawaban pidana yang dikemukakan oleh para ahli. Dimana tentu diperlukan sebuah unsur untuk mengukur sebuah pertanggungjawaban pidana. Secara umum KUHP menganut pertanggungjawaban pidana berdasarkan asas kesalahan (*Geen Straf Zonder Schuld*). Artinya, pembuat delik bertanggung jawab atas perbuatannya.<sup>54</sup> Karna perusahaan termasuk subjek hukum, maka pertanggungjawaban tersebut juga dapat dimintakan oleh sebuah perusahaan yang melakukan sebuah tindak pidana. Atas pelanggaran terhadap suatu kewajiban hukum oleh occupier dari pabrik atau pembuat dari pelayan korporasi dapat pertanggungjawabkan.<sup>55</sup> Tanggung jawab perusahaan atau korporasi juga tidak terlepas dari konteks ketenagakerjaan. Mengingat bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja untuk menjalankan roda kegiatana perusahaan. Setiap perusahaan, diwakili direksi, bertanggung jawab secara hukum atas setiap kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan tersebut.

Normatifnya, pimpinan perusahaanlah yang bertanggung jawab menyelenggarakan keselamatan kerja. Tanggung jawab itu bukan hanya mengenai kerugian yang timbul akibat kecelakaan, tetapi juga memastikan bahwa pekerja yang mengalami cacat karena kecelakaan tak diputus hubungan kerjanya. Segala upaya perlu dilakukan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja karena dampaknya sangat buruk bukan saja terhadap buruh yang mengalaminya tapi juga perusahaan.

Pertanggungjawaban pidana harus memperhatikan bahwa hukum pidana harus digunakan untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur merata materiil dan spirituil.

---

<sup>54</sup> Hanafi Amrani. 2019. *Politik Pembaharuan Hukum Pidana*. Yogyakarta : UII Press, halaman 46

<sup>55</sup> Barda Nawawi. 2015. *Perbandingan Hukum Pidana*. Jakarta: Rajawali Pers, halaman 56

Hukum pidana tersebut digunakan untuk mencegah atau menanggulangi perbuatan yang tidak dikehendaki. Selain itu penggunaan sarana hukum pidana dengan sanksi yang negatif harus memperhatikan biaya dan kemampuan daya kerja dari insitusi terkait, sehingga jangan sampai ada kelampauan beban tugas (*overbelasting*) dalam melaksanakannya.

Pertanggungjawaban pidana, berdasarkan sudut pandang terjadinya sebuah perbuatan tindak pidana, maka seseorang tersebut dipertanggungjawabkan pidana apabila perbuatan pelaku telah jelas melawan hukum. Selain itu perbuatan pidana yang dilakukan juga tidak memilik unsur atas alasan pembenar atau peniadaan sifat melawan hukum. Kemudian terhadap sudut pandang kemampuan bertanggung jawab pelaku, maka hanya seseorang yang mampu bertanggung jawab dan memenuhi syarat kemampuan bertanggung jawab yang dapat dipertanggungjawabkan pidana atas perbuatannya.

- Unsur – unsur pertanggungjawaban pidana

Ruslan Saleh menyatakan bahwa; tidaklah ada gunanya untuk mempertanggungjawabkan terdakwa atas perbuatannya apabila perbuatannya itu sendiri tidak bersifat melawan hukum,<sup>56</sup> maka lebih lanjut dapat pula dikatakan bahwa terlebih dahulu harus ada kepastian tentang adanya perbuatan pidana, dan kemudian semua unsur-unsur kesalahan harus dihubungkan pula dengan perbuatan pidana yang dilakukan, sehingga untuk adanya kesalahan yang mengakibatkan dipidanannya terdakwa maka terdakwa haruslah :

---

<sup>56</sup>Ruslan Saleh, 2017, *Pikiran-pikiran tentang pertanggungjawaban pidana*. Edisi Revisi, Jakarta, Ghalia Indonesia, halaman 76

- a. Melakukan perbuatan pidana;
- b. Mampu bertanggung jawab;
- c. Dengan kesengajaan atau kealpaan, dan
- d. Tidak adanya alasan pemaaf

Berdasarkan uraian tersebut diatas, jika ke empat unsur tersebut diatas ada maka orang yang bersangkutan atau pelaku tindak pidana dimaksud dapat dinyatakan mempunyai pertanggungjawaban pidana, sehingga ia dapat dipidana.

*Doktrin Vicarious liability* dalam sistem hukum Indonesia lebih dikenal sebagai pertanggungjawaban pengganti atau dikenal juga dengan pertanggung jawaban korporasi. Dalam perjalanan Konsep KUHP, *vicarious liability* merupakan pengecualian dari asas tiada pidana tanda kesalahan.

Tindak pidana merupakan perbuatan yang dilakukan oleh seseorang dengan melakukan suatu kejahatan atau pelanggaran pidana yang merugikan kepentingan orang lain atau merugikan kepentingan umum. Menurut Vos, tindak pidana adalah suatu kelakuan manusia diancam pidana oleh peraturan-peraturan undang-undang, jadi suatu kelakuan pada umumnya dilarang dengan ancaman pidana.<sup>57</sup> Perbuatan pidana adalah perbuatan seseorang atau sekelompok orang, yang menimbulkan peristiwa pidana atau perbuatan melanggar hukum pidana dan diancam dengan hukuman. Berdasarkan pendapat parasarjana mengenai pengertian tindak pidana dapat diketahui unsur-unsur tindak pidana adalah harus ada sesuatu kelakuan, kelakuan itu harus sesuai dengan uraian

---

<sup>57</sup> Tri Andrisman, 2017, *Hukum Pidana, Asas-Asas dan Dasar Aturan Umum Hukum Pidana Indonesia*, Universitas Lampung, halaman 70

undang-undang, kelakuan itu adalah kelakuan tanpa hak, kelakuan itu dapat diberatkan kepada pelaku, dan kelakuan itu diancam dengan hukuman.

Perusahaan merupakan Badan Hukum yang tunduk pada peraturan perundang-undangan yang telah diatur sebagaimana mestinya. Perusahaan dalam menjalankan proses produksi maupun proses operasi wajib menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas nasional juga untuk melindungi dan menjamin keselamatan para pekerja/buruh yang sedang melaksanakan pekerjaan ditempat mereka bekerja.

### **1. Latar Belakang Kasus**

PT Langkat Nusantara Kepong (LNK) anak Perusahaan PT Perkebunan Nusantara.II Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki Pabrik kelapa sawit (PKS) yang berlokasi Desa Gohor Lama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat kembali telah memakan korban karyawan yang bekerja di stasiun rebusan, Jumat malam tanggal 12 Juni 2020 sekira pukul 19.30 WIB, “meledak pintu rebusan yang merebus tandan buah segar (TBS) hingga jatuh koban bernama Muksin (44) karyawan tetap PT.Langkat Nusantara Kepong tersiran air stim yang panasnya berukuran hingga ratusan derajat”.

Sekujur tubuh korban melepuh tersiram air stim bercampur berondolan,dan korban dibawa malam itu juga ke rumah sakit Royal Prima Medan untuk dirawat lukanya.Namun akhirnya pada hari Selasa tangga 16 Juni 2020 sekira pukul 23.00 WIB tengah malam korban karyawan bernama Muksin meninggal dunia di rumah sakit tersebut. Dan beberapa bulan yang sebelumnya juga di stasiun rebusan yang sama karyawan mengalami kecelakaan kerja, namun hanya luka ringan.

Bahwa Korban Alm.Muksin baru 4 hari di stasiun rebusan tersebut yang sebelumnya bekerja distasiun klarifikasi bagian Penyulingan minyak sawit. Karena rotasi kerja yang diambil pimpinan, walau sebenarnya para karyawan yang bekerja sebagai karyawan proses TBS tidak berkenan dirotasi dari stasiun ke stasiun tempatnya bekerja karena belum mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (Diklat).

Satu hal kesannya alat perebus TBS pintu tutup atas diduga kurang maksimal, sehingga menimbulkan kecelakaan . Apakah kelengkapan keselamatan kerja (K3) baik dari pihak Perusahaan atau mentenen dan karyawan kurang sosialisasi sehingga tidak produktif.

Ibnu Affan menjelaskan bahwa terjadinya kecelakaan kerja diduga disebabkan pihak perusahaan tidak menjalankan sistem manajemen K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) secara baik dan benar, antara lain :<sup>58</sup>

- Pihak perusahaan tidak menjalankan sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara baik dan benar. “Jadi buruknya sistem manajemen K3 di PT LNK ini menjadi tanggung jawab direksi perusahaan,
- Tidak memiliki pengetahuan dan keahlian di bidang boiler. Dan tidak pernah mengikuti pelatihan sebagai operator boiler.
- Menempatkan pekerja bukan pada bidangnya sehingga menyebabkan kecelakaan kerja menunjukkan gambaran situasi kasus ini adanya dugaan pengabaian atas hak ketenagakerjaan pekerjanya.

---

<sup>58</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Ibnu Affan selaku Penasihat Hukum (PH) Dwi Sartika istri almarhum Muksin, pada tanggal 1 Agustus 2023

Kasus kematian Muksin ini terindikasi tidak diselesaikan oleh PT LNK selama 2 tahun lebih dengan pihak keluarga korban untuk itu dari tim penasihat hukum telah mengadakan jajaran Direksi PT LNK ke Dinas Tenaga Kerja Sumatera Utara, Kepolisian Daerah Sumatera Utara dan ke Komnas HAM RI di Jakarta. Jajaran Direksi PT LNK harus bertanggung jawab secara hukum atas kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaannya, namun sampai saat ini belum ada titik terangnya dan masih berproses di Poldasu.<sup>59</sup>

Tidak selamanya perusahaan dapat dengan baik maupun dapat menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) didalam lingkungan perusahaan. Sangat disayangkan bagi perusahaan PT Langkat Nusantara Kepong (LNK) yang merupakan anak perusahaan PT Perkebunan Nusantara II. yang tidak menjalankan dan lalai untuk menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) karena dapat merugikan para tenaga kerja/buruh sehingga meninggal dunia dimana Pada tanggal 12 Juni 2020 almarhum Mukhsin mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan 95 persen tubuhnya mengalami luka bakar akibat terkena ledakan mesin boiler (mesin uap) dan empat hari kemudian beliau meninggal dunia. Ibnu Affan selaku Penasihat Hukum (PH) Dwi Sartika istri almarhum Mukhsin, mengatakan almarhum meninggal semata-mata merupakan kelalaian dan kesalahan pihak perusahaan serta menunjukkan buruknya sistem manajemen di perusahaan tersebut, sehingga sampai saat ini masih menyisakan persoalan hukum yang harus dipertanggungjawabkan oleh pihak perusahaan secara pidana .<sup>60</sup>

---

<sup>59</sup>Hasil wawancara dengan Bapak Ibnu Affan selaku Penasihat Hukum (PH) Dwi Sartika istri almarhum Muksin, pada tanggal 1 Agustus 2023

<sup>60</sup>Hasil wawancara dengan Bapak Ibnu Affan selaku Penasihat Hukum (PH) Dwi Sartika istri almarhum Muksin, pada tanggal 1 Agustus 2023

Kecelakaan kerja ini juga dapat merugikan perusahaan itu sendiri yang dapat berakibat penerimaan sanksi dari Menteri atau Pejabat yang mengawasi terkait Ketenagakerjaan. Para pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang tidak menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) tersebut akan dikorbankan untuk menekan angka pengeluaran untuk biaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sangat tidak diuntungkan. Keselamatan dan Kesehatan para pekerja/buruh di suatu perusahaan sangatlah penting untuk menunjang produktivitas dari perusahaan tersebut. Para pekerja/buruh sangat dirugikan dalam situasi ini, karena perusahaan tidak menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dengan baik dan benar. Pekerja/buruh juga memiliki hak dan kewajiban yang diperoleh dari perusahaan, dimana kewajiban buruh melaksanakan kegiatan kerjanya dengan rasa tanggung jawab yang tinggi bagi perusahaan tersebut.

Untuk memberikan perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja khususnya terkait dalam penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), sejak dulu hingga sekarang Pemerintah Indonesia telah membuat peraturan perundang-undangan terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Dengan adanya peraturan tersebut perusahaan tidak semena-mena dan tidak mengabaikan pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) untuk diterapkan pada perusahaan, kemudian bagi para pekerja/buruh dengan adanya peraturan tersebut mendapatkan perlindungan dan perhatian akan pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) selama aktivitas kerja berlangsung. Untuk itu perusahaan wajib melaksanakan dan menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) juga untuk memberikan rasa aman dan nyaman bagi para pekerja/buruh dalam menjalankan aktivitas kerja.

Tidak ada satupun perusahaan yang akan luput dari pengawasan Menteri atau pejabat yang berwenang dalam pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia. Bagi perusahaan yang lalai dan tidak menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) akan dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pada umumnya di Indonesia sanksi dibagi menjadi 3 (tiga) yaitu pidana, perdata, dan administrasi. Namun dalam hal ketenagakerjaan pengenaan sanksi-sanksi tersebut hanya berlaku 2 (dua) saja yang akan diberikan kepada perusahaan yang lalai dan tidak menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) tersebut yaitu sanksi Administrasi dan Pidana.

Yang pertama, yaitu sanksi Administrasi merupakan sanksi yang diterapkan oleh penguasa (pejabat) tanpa melalui proses peradilan dan sanksi tersebut diterapkan sebagai reaksi karena ada pelanggaran terhadap norma Hukum Administrasi, baik norma Hukum Administrasi tertulis maupun yang tidak tertulis.<sup>5</sup> Penerapan sanksi administrasi tersebut akibat dari perusahaan yang lalai dalam menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dalam kegiatan produksi maupun operasi. Pengenaan sanksi ini didasarkan pengawasan dari pejabat yang berwenang maupun Menteri yang telah melakukan audit kepada perusahaan-perusahaan yang bertujuan untuk mengetahui perusahaan yang benar-benar melaksanakan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dengan baik maupun tidak sesuai standar yang telah ditetapkan oleh Menteri.

Sanksi yang kedua, yaitu sanksi pidana yang diterima oleh perusahaan yang lalai dalam menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Sanksi pidana disini adalah pengenaan denda yang ditujukan kepada perusahaan ataupun

pimpinan yang menjadi atasan perusahaan tersebut dan juga pengenaan sanksi kurungan penjara. Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Sanksi Pidana dijelaskan dan terdapat pada Pasal 183 hingga Pasal 189. Dalam undang-undang tersebut, dijelaskan bahwa sanksi pidana berupa denda minimal sebesar Rp. 100.000.000,00. (seratus juta rupiah) hingga sebesar Rp. 500.000.000,00. (lima ratus juta rupiah) dan sanksi pidana berupa kurungan penjara mulai dari 1 (satu) tahun hingga 5 (lima) tahun lamanya.

Dalam hal ini perusahaan lalai menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) terkait perlindungan kepada pada pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan tersebut. Perlindungan-perlindungan yang dimaksud meliputi adanya perhatian kepada para tenaga kerja/buruh yang sedang mengalami sakit, memberikan fasilitas yang memadai dalam perusahaan yang berguna untuk mencegah adanya kecelekaan kerja yang tidak diinginkan, memberikan informasi dan pelatihan terkait pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) kepada para pekerja/buruh, dan juga memastikan bahwa tempat para pekerja/buruh aman serta nyaman untuk dilakukannya proses produksi maupun operasi.

Berdasarkan pada Pasal 35 ayat (2) dan (3) jo. Pasal 186 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa perusahaan yang menyediakan tempat bekerja bagi para pekerja/buruh wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan dan Kesehatan bagi para

pekerja/buruh dari awal rekrutmen hingga sampai penempatan kerja. Perusahaan dalam hal ini tidak boleh lalai memperhatikan para pekerja/buruhnya, dengan menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) para pekerja/buruh akan merasa percaya diri dalam melaksanakan pekerjaannya. Apabila

perusahaan tersebut lalai dan tidak memperhatikan para pekerja/buruhnya, maka akan dikenakan sanksi kurungan penjara paling lama 4 (empat) tahun dan denda paling banyak Rp. 400.000.000,00. (empat ratus juta rupiah). Dengan adanya ketentuan pidana tersebut, ditujukan untuk memberikan efek pencegahan kepada siapapun untuk tidak melakukan perbuatan, aktivitas, tindakan, dan gerakan yang bertentangan dengan keteraturan yang ada dalam masyarakat.<sup>61</sup>

Dalam setiap melakukan kegiatan produksi maupun operasi di suatu perusahaan yang memiliki jumlah pekerja/buruh lebih dari 100 orang, adanya penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) merupakan kewajiban bagi setiap perusahaan. Namun tidak hanya bagi perusahaan yang berskala kecil yang memiliki pekerja/buruh sebanyak 100 lebih saja, melainkan perusahaan berskala besar yang memiliki lebih dari 500 orang pekerja/buruh dan memiliki cabang- cabang lain di daerah-daerah.

Perusahaan yang memiliki banyak pekerja/buruh tentunya harus memikirkan keselamatan dan Kesehatan para pekerja/buruh tersebut. Keselamatan dan Kesehatan para pekerja/buruh merupakan hal yang sangat penting dalam melaksanakan kegiatan produksi maupun kegiatan operasi. Pekerja/ buruh dalam hal ini juga sangat membutuhkan pelatihan dan informasi terkait pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam melakukan pekerjaannya. Dengan adanya pelatihan dan pemberian informasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi para pekerja/buruh dari perusahaan, dapat menimbulkan rasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Perusahaan juga akan mendapatkan rasa kepercayaan yang tinggi dari para

---

<sup>61</sup> Didik Endro Purwoleksono, 2016, *Hukum Pidana*, Airlangga University Press, halaman 7

pekerja/buruh dan para keluarganya, juga mendapatkan rasa kepercayaan dari pemerintah setempat dimana perusahaan itu berada karena telah memikirkan dan memperhatikan Keselamatan dan Kesehatan para pekerja/buruh.

Keselamatan dan Kesehatan para pekerja/buruh merupakan tanggung jawab yang besar bagi perusahaan, apalagi perusahaan yang memiliki banyak kantor perwakilan maupun kantor cabang yang tersebar di daerah-daerah. Tentunya perusahaan tersebut banyak memiliki pekerja/buruh yang bekerja disetiap kantor cabang maupun kantor perwakilan perusahaan tersebut. Akan tetapi, dengan jumlah pekerja/buruh yang sangat banyak tersebut sering kali perusahaan lalai dalam menerapkan protokol-protokol yang berguna untuk meminimalisir adanya kecelakaan kerja. Dikarenakan perusahaan menganggap seolah-olah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) itu beban dan biaya yang dikeluarkan untuk menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) tersebut tidak sedikit. Ini membuat banyak perusahaan yang tidak menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dan lalai untuk menerapkannya. Tentunya para pekerja/buruh juga memperoleh hak-haknya dalam menjalankan kegiatannya di perusahaan untuk mendapatkan rasa aman dan perlindungan atas pekerjaannya dari perusahaan. Hak-hak dari pekerja/buruh tersebut telah diatur dalam Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

- 1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
  - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
  - b. moral dan kesusilaan; dan
  - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

- 2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- 3) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Berdasarkan Pasal 35 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Pemberi kerja ... dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.” Perusahaan yang tidak menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) telah melanggar ketentuan pasal tersebut. Para pekerja/buruh dapat menuntut perusahaan yang tidak menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), dikarenakan para pekerja/buruh juga membutuhkan perlindungan atas nyawa mereka selama bekerja dan bagaimanapun perusahaan wajib dan tidak boleh mementingkan pengeluaran yang besar tetapi mengenyampingkan keselamatan dan kesehatan para pekerja/buruh.

Kemudian Pertanggungjawaban pidana PT Langkat Nusantara Kepong (LNK) Pasal 35 dan Pasal 186 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 35 menjelaskan bahwa “Pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja” selanjutnya Pasal 186 menjelaskan “Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud Pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 93 ayat (2), Pasal 137 dan Pasal 338 ayat (1), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4

(lempat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).”

### **C. Hambatan dan Upaya penyelesaian masalah kecelakaan kerja**

#### **1. Hambatan**

Buruh atau pekerja tidak hanya dituntut untuk menyelesaikan tanggung jawabnya dalam bekerja, namun juga membutuhkan perlindungan agar dapat lebih optimal dalam melakukan pekerjaannya. Perlindungan terhadap tenaga kerja sangat mendapatkan perhatian dalam hukum ketenagakerjaan. Untuk itu pemerintah membuat peraturan yang dapat memberikan jaminan keselamatan kepada para pekerja saat melakukan pekerjaan. Perlindungan hukum keselamatan kerja tersebut diatur didalam UU Nomor 1 Tahun 1970 Tentang keselamatan kerja dan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan hak asasi yang wajib dipenuhi oleh perusahaan.

Oleh karena itu setiap perusahaan wajib mementingkan kepentingan pekerja/buruh dan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa harus meminta apapun.<sup>62</sup> Maka sehubungan dengan permasalahan diatas, penelitian ini membahas bagaimana kecelakaan yang menimpa pekerjanya

##### 1) Faktor Sumber Daya Manusia

Kecelakaan kerja yang terjadi relatif rendah meskipun terjadi itu dikarenakan masih kurangnya Pendidikan dan Pelatihan (diklat) para pekerja, serta kurangnya kesadaran para pekerja untuk menggunakan peralatan keselamatan kerja yang seharusnya digunakan. Dengan adanya beberapa pekerja yang tidak mematuhi

---

<sup>62</sup> Suhartoyo, “Penguatan Organisasi Buruh/Pekerja Sebagai Sarana Perlindungan Buruh”, *Administrative Law & Governance Journal*, Vol. 1 Edisi 4, November 2018

kewajiban untuk memakai alat perlindungan diri, menunjukkan kurangnya kesadaran pekerja akan keselamatan dirinya. Selain itu juga dapat terjadi disebabkan karena faktor psikis seperti kelelahan, kurang hati-hati dalam bekerja.

## 2) Faktor Lingkungan

Salah satu penyebab faktor lingkungan adalah suhu panas ditempat kerja yang membuat para pekerja merasa kepanasan saat melakukan aktivitas perebusan buah sawit pada ruangan boiler. Suhu panas tersebut cukup mengganggu pekerja dalam melaksanakan tugas mereka dan tidak mustahil dapat menjadi salah satu penyebab kecelakaan kerja.

## 3) Faktor Perusahaan

Pihak perusahaan belum menjalankan sistem manajemen K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) secara baik dan benar. Buruknya sistem manajemen K3 di ini harusnya menjadi tanggung jawab direksi perusahaan.<sup>63</sup>Seharusnya Pengurus memberlakukan tata tertib dan ketentuan umum yang dipatuhi oleh semua pihak tanpa kecuali. Pihak perusahaan ikut menerapkan tata tertib dengan tegas disertakan sanksi bilamana tenaga kerja melanggar tata tertib. Pengurus hanya dapat mempekerjakan tenaga kerja yang bersangkutan apabila tenaga kerja tersebut telah memahami syarat-syarat keselamatan kerja.

Hambatan yang terjadi dalam penyelesaian ini adalah, masih kurangnya perhatian dan komunikasi yang baik antara pimpinan perusahaan dengan bawahannya terkait kecelakaan kerja yang terjadi akibat kelalaian (culpa), dengan pihak keluarga sudah

---

<sup>63</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Ibnu Affan selaku Penasihat Hukum (PH) Dwi Sartika istri almarhum Muksin, pada tanggal 1 Agustus 2023

damai dan pihak keluarga telah menerima santunan dari perusahaan, dan untuk penyelesaian Polda Sumatera Utara dan Komnas HAM sampai saat ini masih berjalan, dan belum ada putusan.<sup>64</sup>

## **2. Upaya mengatasi terjadinya kecelakaan kerja.**

Tanggung jawab perusahaan dalam hal pekerjaanya meninggal dunia sangat bergantung pada peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Adapun upaya yang dilakukan mengatasi terjadinya kecelakaan kerja, adalah sebagai berikut :

### 1) Faktor Sumber Daya Manusia

Mengenai upaya yang disebabkan oleh faktor manusia, manajemen PT. Langkat Nusantara Kepong (LNK) akan memberikan memberikan bimbingan dan meningkatkan pelatihan guna mengembangkan pendidikan dan keterampilan tenaga kerja guna meningkatkan sumberdaya manusia (SDM) serta meningkatkan pengawasan terhadap kedisiplinan untuk mentaati ketentuan yang berlaku serta memberikan alat-alat perlindungan diri kepada pekerja agar terhindar dari kecelakaan kerja.<sup>65</sup>

---

<sup>64</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Ibnu Affan selaku Penasihat Hukum (PH) Dwi Sartika istri almarhum Muksin, pada tanggal 1 Agustus 2023

<sup>65</sup> Anonim, [https://www.google.com/search?q=kematian+Muksin+pada+PT+Langkat+Nusantara+Kepong+\(LNK\)&oeq=kematian+Muksin+pada+PT+Langkat+Nusantara+Kepong+\(LNK\)&gs\\_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOTIJCAEQIRgKGKAB0gEOMTIONzc5NzUwajBqMTWoAgCwAgA&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=kematian+Muksin+pada+PT+Langkat+Nusantara+Kepong+(LNK)&oeq=kematian+Muksin+pada+PT+Langkat+Nusantara+Kepong+(LNK)&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOTIJCAEQIRgKGKAB0gEOMTIONzc5NzUwajBqMTWoAgCwAgA&sourceid=chrome&ie=UTF-8)

## 2) Faktor Lingkungan

Upaya yang dilakukan guna mengatasi hambatan dalam melaksanakan keselamatan kerja yang disebabkan faktor lingkungan adalah membuat perlengkapan yang aman dan nyaman .

## 3) Faktor Perusahaan

Manajemen perusahaan memberlakukan tata tertib dan ketentuan umum yang dipatuhi oleh semua pihak tanpa kecuali. Pihak perusahaan ikut menerapkan tata tertib dengan tegas disertakan sanksi bilamana tenaga kerja melanggar tata tertib. Manajemen perusahaan hanya akan mempekerjakan tenaga kerja yang bersangkutan apabila tenaga kerja tersebut telah memahamisyarat-syarat keselamatan kerja. Selain memberlakukan tata tertib, upaya PT. Langkat Nusantara Kepong memasang tulisan-tulisan, pemasangan poster atau tanda-tanda keselamatan kerja serta rambu- rambu peringatan hampir di semua tempat kerja dilingkungan kerja PT. Langkat Nusantara Kepong gambar- gambar keselamatan kerja berisi kewajiban untuk keselamatan memakai alat keselamatan kerja sebelum memasuki tempat kerja. Pemasangan poster seperti tanda dilarang merokok, tanda bahaya tegangan listrik tinggi, taati prosedur keselamatan kerja, utamakan keselamatan dan kesehatan kerja.

Pada Pasal 166 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan) mengatur dalam hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh meninggal dunia, kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan dua kali uang pesangon yang ditetapkan berdasarkan masa kerja.

Dalam hal ini, karena pekerja tersebut telah bekerja lebih dari tujuh tahun tetapi kurang dari delapan tahun, maka pekerja pabrik tersebut berhak mendapatkan dua kali delapan bulan upah, Selain dua kali uang pesangon, ahli waris juga berhak memperoleh satu kali uang penghargaan masa kerja, yakni sebesar tiga bulan upah dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Uang penggantian hak tersebut meliputi:

- Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;

Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat; Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama.<sup>66</sup>

---

<sup>66</sup> Sovia Hasanah, Jaminan Kecelakaan Kerja untuk Pekerja yang Meninggal dunia, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/jaminan-kecelakaan-kerja-untuk-pekerja-yang-meninggal-dalam-perjalanan-pulang-cl6621>, diakses tanggal 5 Agustus 202, Pukul 21.30 WIB

## **BAB IV**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

1. Pengaturan Hukum terhadap kecelakaan kerja Memperhatikan pertimbangan yuridis dan non yuridis yang dimana pertimbangan yuridis tersebut berdasarkan pada surat dakwaan, alat bukti yang sah, dan juga berdasarkan pada keterangan saksi dan keterangan terdakwa yang berdasarkan pada fakta yang terungkap. Mengingat besarnya kerugian, baik itu dalam konteks tenaga kerja ataupun konteks lainnya yang mengakibatkan korban kehilangan nyawa akibat kelalaian
2. Pertanggungjawaban pidana terhadap sebuah perusahaan yang lalai karena tidak mengelola dengan baik konsep keselamatan tenaga kerja hingga mengakibatkan tenaga kerja kehilangan nyawa juga termasuk bagian dari tindak pidana korporasi. Pertanggungjawaban ini dianggap sebagai tanggungjawab mutlak, sehingga pengelola perusahaan dan badan hukum tersebut dapat dipidana. Untuk pengelola mendapatkan pidana penjara, sedangkan pidana denda untuk korporasi atau perusahaan.
3. Hambatan dalam masalah kecelakaan kerja adalah faktor Sumber Daya Manusia yang masih kurangnya Pendidikan dan Pelatihan (diklat) para pekerja, serta kurangnya kesadaran para pekerja untuk menggunakan peralatan keselamatan kerja yang seharusnya digunakan. Kemudian Faktor Lingkungan, serta faktor Perusahaan yang belum menjalankan sistem manajemen K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) secara baik dan benar. Buruknya sistem manajemen K3 di ini harusnya menjadi tanggung jawab direksi perusahaan Sedangkan upaya mengatasi terjadinya

kecelakaan kerja. antara lain, Faktor Sumber Daya Manusia, manajemen PT. Langkat Nusantara Kepong (LNK) akan memberikan bimbingan dan meningkatkan pelatihan guna mengembangkan pendidikan dan keterampilan tenaga kerja guna meningkatkan sumberdaya manusia (SDM) serta meningkatkan pengawasan Faktor Lingkungan, sedangkan Faktor lingkungan dengan membuat perlengkapan yang aman dan nyaman. Dan Faktor Perusahaan bahwa manajemen perusahaan memberlakukan tata tertib dan ketentuan umum yang dipatuhi oleh semua pihak tanpa kecuali. Dan akan mempekerjakan tenaga kerja yang bersangkutan apabila tenaga kerja tersebut telah memahami syarat-syarat keselamatan kerja.

## **B. Saran**

1. Hendaknya tenaga kerja (buruh) untuk sadar dan lebih berhati-hati akan akibat-akibat yang bersifat merugikan masyarakat oleh tindakan-tindakan dari pekerjaannya yang berunsurkan culpa atau lalai, karena perbuatan lalai tidak kalah besarnya dengan tindakan yang berunsur opzet atau kesengajaan sebab dalam lingkungan kerja tidak hanya perbuatan sengaja tetapi perbuatan lalai juga dapat menyebabkan seseorang terkena sanksi pidana.
2. Hendaknya Perusahaan memberikan suatu perlindungan sebaik mungkin terhadap keselamatan tenaga kerja. Agar tenaga kerja dapat melakukan aktivitas dengan nyaman dan perusahaan tidak terjerat tanggung jawab pidana akibat kelalaiannya dalam melindungi tenaga kerja.
3. Hendaknya perusahaan PT Langkat Nusantara Kepong memberikan Pendidikan dan Pelatihan (diklat) kepada para pekerja, serta memberikan kesadaran para pekerja untuk menggunakan peralatan keselamatan kerja yang seharusnya digunakan. Dan

hendaknya Perusahaan PT Langkat Nusantara Kepong menjalankan sistem manajemen K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) secara baik dan benar.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Aloysius Uwiyono, dkk, 2017, Asas-Asas Hukum Perburuhan, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Asri Wijayanti. 2015. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta: Sinar Grafika
- A.S. Moenir, 2010, pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian, Cet.4, Jakarta, PT. Gunung Agung
- Bahder Johan Nasution, 2013, Metode Penelitian Ilmu Hukum, Bandung, Mandar Maju,
- Barda Nawawi. 2015. Perbandingan Hukum Pidana. Jakarta: Rajawali Pers
- Bennet Silalahi. 1995. Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Jakarta: Bina Rupa Aksara
- Departemen Agama RI, 2014, Al-Qur'an dan Terjemahannya, Jakarta, Proyek Penyelenggara Pengadaan Al-Quran
- Departemen Pendidikan Nasional, 2017, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Pusat Bahasa, Edisi Kelima, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Didik Endro Purwoleksono, 2016, Hukum Pidana. Airlangga University Press
- Elisabeth Nurhaini Butarbutar. 2018. Metode Penelitian Hukum. Bandung: Refika Aditama
- Hanafi Amrani. 2019. Politik Pembaharuan Hukum Pidana. Yogyakarta: UII Press
- Heinrich H. W. (1980). Industrial Accident Prevention. New York: Mc. Graw Hill Book Company
- Lalu Husni, 2016, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta, PT. Rajagrafindo Persada
- Lalu Muhammad Saleh, 2018, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Kelautan (Kajian Keselamatan dan Kesehatan Kerja Sektor Maritim, Jakarta,
- Mahrus Ali, 2016, Dasar-Dasar Hukum Pidana, Jakarta: Sinar Grafika
- Moeljatno, 2016, Asas-asas Hukum Pidana, Cetakan kesepuluh, Edisi Revisi, Jakarta, Renika Cipta
- M. Marwan dan Jimmy P, 2019, Kamus Hukum, Surabaya, Reality Publishe

- M.Manullang, 2010, Dasar-dasar manajemen, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Robert L. Mathis dan John L. Jackson, 2016, Cet.5, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Salemba Empat
- Ruslan Seleh, 2017, Pikiran-pikiran tentang pertanggungjawaban pidana Edisi Revisi, Jakarta, Ghalia Indonesia
- Tri Andrisman, 2017, Hukum Pidana, Asas-Asas dan Dasar Aturan Umum Hukum Pidana Indonesia, Universitas Lampung
- Tohardi, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hadist Riwayat. Ibnu Majjah.Kitab Al Ahkam 2340
- Ida Hanifah, Dkk. 2018. Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa. Medan: Pustaka Prima
- Ida Nadirah “Perlindungan Hukum Kekayaan Intelektual Terhadap Pengrajin Kerajinan Tangan
- Iman Soepomo, 2010, Pengantar Hukum Perburuhan, Cet.8, Jakarta, Djambatan,
- Sastrohadiwiryo, 2019, Manajemen tenaga kerja Indonesia: Edisi Revisi, Jakarta, Bumi Aksara
- Sudarto, 2013, Hukum dan hukum pidana, Bandung Alumni
- Suma'mur.P.K. Hygiene, 2015 Perusahaan dan Kesehatan Kerja. Jakarta: PT. Sagung
- Seto 2014, Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan. Jakarta: Gunung Agung. H
- Sofjan Sastrawidjaja, Hukum Pidana, Cetakan Kelima, Bandung, Armico

## **B. Jurnal/Karya Ilmiah**

- Administrative Law & Governance 2019, Jurnal Vol.2, Karakter Yuridis Sanksi Hukum Administrasi: Suatu Pendekatan Komparasi, , Undip Jurnal
- Gabby E. M. Soputan, 2014, Manajemen Risiko Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)' 4 Jurnal Ilmiah Media Engineering
- Samodra Kharisma Aji Sugiyanto dkk, Aspek Hukum Pidana Dalam Kecelakaan Kerja, jurnal Daulat Hukum, Vol.1, No.1 Maret 2018. ISSN: 2614-560X,
- Sri Arfiah dan Yulianto Bambang Setiadi “Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja Dalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)”, Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial, Vol. 22, No. 1 Juni 2022

Suhartoyo, “Penguatan Organisasi Buruh/Pekerja Sebagai Sarana Perlindungan Buruh”, *Administrative Law & Governance Journal*, Vol. 1 Edisi 4, November 2018

Swaputri E,” Analisis Penyebab Kecelakaan Kerja”, *Jurnal Kesehata Masyarakat*, Vol. 5, No.31 januari 2022

Lilian Enggal Ekasari, “Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kecelakaan Kerja”, *The Indonesian Journal of Occupational Safe and Safety Health*, Vol 6. No. 1 Jan-April 2017

Triwibowo, C, dkk,2013,Kesehatan Lingkungan dan K3. Yogyakarta; Nuha Medika

### **C. Undang-Undang**

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

### **D. Internet**

Anonim, Medanbisnisdaily.com, <https://mdn.biz.id/o/165525/>, diakses tanggal 14 April 2023, Pukul 07.30 WIB

Anonim,[https://www.google.com/search?q=kematian+Muksin+pada+PT+Langkat+Nusantara+Kepong+\(LNK\)&oq=kematian+Muksin+pada+PT+Langkat+Nusantara+Kepong+\(LNK\)&gs\\_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOTIJCAEQIRgKKGKAB0gEOMTIONzc5NzUwajBqMTW0AgCwAgA&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=kematian+Muksin+pada+PT+Langkat+Nusantara+Kepong+(LNK)&oq=kematian+Muksin+pada+PT+Langkat+Nusantara+Kepong+(LNK)&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOTIJCAEQIRgKKGKAB0gEOMTIONzc5NzUwajBqMTW0AgCwAgA&sourceid=chrome&ie=UTF-8)

Kamus Hukum Online Indonesia, <https://kamushukum.web.id/?s=analisis+hukum>, diakses tanggal 14 April 2023, Pukul 14.20 WIB

Sovia Hasanah, Jaminan Kecelakaan Kerja untuk Pekerja yang Meninggal dunia, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/jaminan-kecelakaan-kerja-untuk-pekerja-yang-meninggal-dalam-perjalanan-pulang-cl6621>, diakses tanggal 5 Agustus 202, Pukul 21.30 WIB

WaspadaOnline,<https://waspada.co.id/2023/01/dua-tahun-kasus-kecelakaan-kerja-di-pt-lnk-diabaikan-ph-bumn-gagal-membina-perusahaan-perkebunan-di-sumut/>, diakss tanggal 14 April 2023, Pukul 07.40 WIB