
PENERAPAN PERATURAN, PEMAHAMAN, DAN PERILAKU HUKUM TENTANG KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DI POLITEKNIK AKAMIGAS PALEMBANG

Oleh :

KA. Azizi Noviansyah¹, Dea Justicia Ardha²

¹Politeknik Akamigas Palembang

²Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang

Email: 1ian@pap.ac.id

Article History:

Received: 03-12-2022

Revised: 29-12-2022

Accepted: 07-01-2023

Keywords:

Labor, Systems,
Management, Occupational
Health and Safety

Abstract: *Legal protection of the labor force one of them is given in the form of occupational health and safety guarantees that must be accommodated by the institution where the work. Only in practice, such legal protections are sometimes not followed by the management of the institution. System safety management and occupational health that must be met by companies regulated in Government Regulation 50 Year 2012. In it regulates the obligation istitusi education providing education that could endanger safety and health. Therefore, should Polytechnic Palembang AKAMIGAS carry out the implementation of occupational health and safety regulations properly. Therefore, the issue raised in this study were: 1). How the application of occupational safety and health regulations in AKAMIGAS? 2). How the behavior of labor law relating to occupational safety and health in AKAMIGAS? 3). How does an understanding of labor associated with occupational safety and health in AKAMIGAS? The method used is the method of empirical research or non-doctrinal. Research thus view the law has a relationship with the community in a certain pattern. Therefore methods to obtain the necessary data in addition to the literature study is to interview and participant observation. The results showed that the adoption of occupational safety and health regulations at the Polytechnic AKAMIGAS Palembang examined from the aspect of substance, structure, and culture. From the aspect of substance, the policy to implement the occupational safety and health regulations have been established. Only, in the context of reform and policy evaluation to date has not done. In addition, if based on the substance of the law, fulfillment facilities and infrastructure in accordance with the substance of the policy has been implemented by stakeholders Polytechnic*

AKAMIGAS Palembang, however, have not done the calculations carefully about a range of facilities and infrastructure of health and safety in case of occupational accidents or certain events (fires and others). In terms of structure, the lack of structure in charge of occupational safety and health matters in particular be shortcomings in the application of rules K3 at the Polytechnic AKAMIGAS Palembang. In terms of culture, the culture of labor at the Polytechnic AKAMIGAS yet fully prioritize culture of safe practices (smoking in a place that should be forbidden to smoke, and others). Then Behavior employment law relating to occupational safety and health at the Polytechnic AKAMIGAS Palembang showed indications of non-compliance related to the management requirements for safety and health so as to bring harmful effects to the workforce. In addition, there are unsafe condition which could lead to accidents, ie with never done testing the viability of infrastructure health and safety based on certain standards. Further understanding of the labor associated with occupational safety and health at the Polytechnic Palembang respective AKAMIGAS very less, this is because the system has not been established safety and health management established. In addition, an understanding of health and safety is still a comprehension of facilities and infrastructure without reviewing occupational safety and health which include; research on the study, research on working equipment, and so forth.

PENDAHULUAN

Hukum memberikan perlindungan kepada warga negara dalam bentuk jaminan hukum kepada warga negara, baik yang bersifat publik maupun privat.

Van Apeldoorn menyatakan bahwa tujuan hukum adalah perdamaian di antara manusia yang dipertahankan oleh hukum dengan melindungi kepentingan-kepentingan manusia tertentu, kehormatan, kemerdekaan, jiwa, harta, benda, dan sebagainya terhadap yang merugikannya.

Perlindungan hukum yang demikian, juga diberikan dalam hubungan ketenagakerjaan, yaitu berupa keselamatan kerja yang diatur pada Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja selanjutnya di singkat UU Keselamatan Kerja.

Di dalam undang-undang tersebut, diatur mengenai keselamatan kerja dalam segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia. Meskipun secara jelas

sudah ada pengaturan mengenai keselamatan kerja, namun dalam kenyataannya, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja sering diabaikan.

Sein dan sollen dalam hukum terkadang mengalami ketimpangan, teks hukumnya berbunyi ideal, namun dalam perilaku hukum, subjek yang dibebani kewajiban acapkali tidak melaksanakan ketentuan norma hukum.

Dalam konteks demikian. Lapisan nilai, asas, norma, dan perilaku hukum mengalami ketimpangan. Norma hukum di dalam dirinya mengandung dua hal, yaitu patokan penilaian, dan patokan tingkah laku. Sebagai patokan penilaian, hukum menilai kehidupan masyarakat, yaitu dengan menyatakan apa yang dianggapnya baik dan yang tidak. Terdapat tiga isi kaidah hukum, yaitu gebod (perintah), verbod (larangan), dan mogen (kebolehan). Dalam hal perintah, jika tidak dilaksanakan terdapat sanksi bagi subjek hukum yang tidak melaksanakan.

Berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja (selanjutnya K3) sebenarnya merupakan perintah (kewajiban) yang harus dipenuhi oleh setiap perusahaan. Jika kewajiban tersebut tidak dipenuhi, maka perusahaan akan mendapatkan sanksi administratif, sebagaimana diatur pada Pasal 87 jo Pasal 190 Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan selanjutnya disingkat UU Ketenagakerjaan.

Memperhatikan ketentuan yang terdapat pada UU Keselamatan Kerja dan UU Ketenagakerjaan, persoalan keselamatan dan kesehatan kerja pada setiap unit kerja non pemerintah (perusahaan) harus diperhatikan tanpa terkecuali, termasuk unit-unit pendidikan swasta diantaranya Politeknik Akamigas Palembang (selanjutnya disebut Akamigas), dalam konteks perguruan tinggi merupakan perguruan tinggi swasta yang juga terikat dengan konstruksi norma hukum K3, oleh sebab itu tenaga kerja yang ada di Akamigas sudah seharusnya mendapat perlindungan terhadap kondisi yang tidak dikehendaki terkait K3.

METODOLOGI PENELITIAN

Study Kepustakaan (Library Research)

Dalam usaha untuk memperoleh data sekunder guna menyusun kerangka teoritis maupun konsepsional dengan mengkaji bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder relevan.

Penelitian Lapangan (Field Research)

Dalam usaha memperoleh data primer dengan cara melakukan wawancara secara langsung dengan Karyawan Politeknik Akamigas Palembang dan dengan orang yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

Metode penelitian hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum non doctrinal. Yaitu menempatkan hasil amatan atas realitas-realitas sosial untuk tidak ditempatkan sebagai proposisi umum, melainkan kajian pola keajegan atau pola hubungan antara berbagai gejala yang memanifestasikan hadirnya hukum di alam kenyataan, sebagaimana yang bisa disimak oleh indra kenyataan.

Pengolahan data dilakukan dengan beberapa cara, yaitu dengan menelaah penerapan peraturan perundang-undangan K3, melakukan perbandingan dengan fakta lapangan, dan

melakukan evaluasi terhadapnya. Analisis datanya dilakukan dengan analisis kualitatif, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

LANDASAN TEORI

Sistem Hukum

Frasa sistem hukum memiliki dua dasar, yaitu sistem dan hukum. Sistem secara umum diartikan oleh Ludwig von Bertalanffy sebagai a general science of wholeness' which up till now was considered a vague, hazy, and semi-metaphysical concept. Dalam pemahaman Bertalanffy tersebut, sistem merupakan ilmu pengetahuan mengenai keseluruhan, meskipun konsepnya hingga saat ini masih bersifat abstrak. Jika mengacu pada pengertian sistem yang dikemukakan di atas, maka sesungguhnya sistem hukum merupakan keseluruhan dari unsur-unsur pembentuk hukum (sub sistem hukum). Berdasarkan pandangan yang demikian, dalam analisa sistem hukum, perlu terlebih dahulu dijelaskan klasifikasi lapisan ilmu hukum. Hal ini karena, lapisan ilmu hukum mempengaruhi domain analisis yang digunakan dalam penelitian hukum.



Lapisan ilmu hukum di atas substansinya merupakan satu sistem ilmu hukum. Filsafat hukum mengkaji persoalan mendasar dari ilmu hukum yang dituangkan dalam teori hukum. Kemudian teori hukum ini terbagi atas teori hukum yang bersifat dogmatik praktis (ilmu hukum praktis), dan ilmu hukum lainnya yang sebenarnya berisi kajian empirik ilmu hukum. Domain atau ruang lingkup kajian ilmu hukum lain ini antara lain persoalan ketaatan terhadap suatu sistem hukum. Selain itu persoalan efektivitas hukum, dan pengaruh hukum terhadap masyarakat. Domain ini tertuang dalam lingkup sosiologi hukum, antropologi hukum, psikologi hukum, dan lainnya. Kajian sistem hukum ketenagakerjaan yang dilakukan penulis berada pada domain perilaku hukum, artinya secara didasari pola kajian sistem hukum yang digunakan adalah kajian sistem hukum secara empirik.

Dengan demikian, teori sistem hukum yang dapat diterapkan sebagai kerangka analisis adalah teori sistem hukum Lawrence M.Friedman.

Friedman membagi unsur sistem hukum menjadi tiga, yaitu struktur, substansi, dan kultur hukum. Struktur adalah keseluruhan institusi-institusi hukum yang ada beserta aparatnya. Substansi mengacu keseluruhan aturan hukum, norma hukum, dan asas hukum, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Sedangkan kultur hukum yaitu opini-opini,

kepercayaan-kepercayaan, kebiasaan-kebiasaan, cara berpikir, dan cara bertindak tentang hukum. Unsur tersebut.

Perlindungan Hukum

Pemahaman Immanuel Kant agaknya tepat untuk dijadikan dasar penjabaran mengenai perlindungan hukum secara umum. Dengan Imperatif kategoris-nya, Kant memberikan dua prinsip dasar, yaitu; tiap manusia diperlakukan sesuai martabatnya. Ia harus diperlakukan sebagai subjek dalam segala hal, bukan sebagai objek. Prinsip yang kedua, orang harus bertindak dengan dalil apa yang menjadi dasar tindakannya memang merupakan penghargaan akan manusia yang bebas dan otonom. Dalam konteks demikian Immanuel Kant menyatakan manusia memiliki hak dasar yang harus dilindungi.

Perilaku Hukum Masyarakat

Sub ke-3 kerangka teoritis ini dijadikan panduan untuk nantinya mengukur perilaku hukum terkait keselamatan dan kesehatan kerja. Ini dikarenakan, implementasi dari suatu peraturan perundang-undangan berpengaruh terhadap perilaku hukum masyarakat.

Hukum sebagai perangkat sikap tindak atau perikelakuan dibahas pada bagian tersendiri oleh Purnadi Purbacarakan dan Soerjono Soekanto. Sebagaimana dikutip oleh keduanya, Hoebel menyatakan "the life of law has not been logic; it has been experience. Experience means men living in society. Law is obviously a complex human behaviour." Pemahaman Hoebel yang menyatakan bahwa kehidupan hukum bukanlah merupakan sebuah hal logis seolah meniscayakan adanya logika hukum yang ajeg dan tetap di satu sisi, namun di sisi lain pernyataan tersebut menjadi prasyarat pernyataan bahwa hukum selalu mengalami perkembangan dan perubahan yang selalu dapat dipahami berdasarkan pengalaman implementasi hukum di masyarakat.

Perilaku hukum di masyarakat memunculkan perkembangan hukum, dan perkembangan hukum itu sendiri memunculkan dinamika masyarakat.

Masalah ini boleh jadi dinyatakan sebagai kesenjangan antara sein dan sollen yang memang acapkali tidak bersesuaian. Oleh karena itulah hukum mengenal sanksi jika perilaku hukum di masyarakat tidak sesuai dengan apa yang digariskan oleh suatu norma hukum.

Oleh sebab itu, kajian mengenai perilaku hukum masyarakat dan keberlakuan hukum faktual menjadi poin penting untuk menjelaskan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di institusi tertentu, termasuk mengenai pemahaman institusional dan perorangan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Politeknik Akamigas Palembang

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya bahwa persoalan penerapan peraturan merupakan persoalan ketaatan subjek hukum terhadap sekelompok peraturan yang dikenakan kepada dirinya.

Berkaitan dengan penerapan hukum, dari aspek sistem hukum, efektif tidaknya suatu sistem hukum bergantung pada tiga komponen, yaitu struktur, substansi, dan kultur hukum. Lawrence M.Friedman menyatakan bahwa Struktur adalah keseluruhan institusi-institusi hukum yang ada beserta aparatnya. Substansi mengacu keseluruhan aturan hukum, norma

hukum, dan asas hukum, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Sedangkan kultur hukum yaitu opini-opini, kepercayaan-kepercayaan, kebiasaan-kebiasaan, cara berpikir, dan cara bertindak tentang hukum

1. Substansi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Jika substansi mengacu pada keseluruhan aturan hukum, norma hukum, dan asas hukum, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, maka terlebih dahulu yang harus diinventarisasi adalah peraturan-peraturan hukum yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu :

- a. Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja;
- b. Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- c. Peraturan Pemerintah No.50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

2. Struktur Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Struktur adalah keseluruhan institusi-institusi hukum yang ada beserta aparatnya, dalam perspektif yang demikian, struktur keselamatan dan kesehatan kerja jika dikaitkan dengan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dalam manajemen perusahaan, maka strukturnya mengacu pada struktur perusahaan atau institusi. Dengan demikian, struktur keselamatan dan kesehatan kerja secara khusus mengacu pada struktur organisasi yang terdapat dalam suatu institusi.

3. Kultur Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Mengenai kultur hukum atau budaya hukum termasuk perilaku hukum masyarakat menyangkut sistem hukum tertentu. Perilaku hukum adalah perilaku yang dipengaruhi oleh aturan, keputusan, perintah, atau undang-undang, yang dikeluarkan oleh pejabat dengan wewenang hukum. Perilaku hukum membuat subjek hukum berperilaku sesuai dengan ketentuan hukum, maka dari itu sebenarnya terdapat relasi timbal balik antara hukum dan masyarakat. Demikian itu dalam kajian empiris hukum tidak dapat lepas dari determinisme maupun interdeterminisme terhadap anggota masyarakat yang dituju.

Persoalannya kemudian adalah perilaku hukum yang ditujukan dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja di suatu institusi harus didasarkan pada kebijakan institusi tersebut. Dalam konteks demikian, kebijakan diarahkan pada penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. Oleh karena itu, kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja seharusnya diarahkan pada pembentukan budaya hukum yang menyadari arti penting keselamatan dan kesehatan kerja.

4. Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Politeknik Akamigas Palembang

Sebelum dijelaskan penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di Politeknik Akamigas Palembang, penulis terlebih dahulu akan melakukan sistematisasi norma hukum yang terkandung pada Peraturan Pemerintah No.50 Tahun 2012 Tentang

Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang terkait dengan topik penelitian, yaitu :

a. Pengertian Perusahaan Pada Peraturan Pemerintah No.50 Tahun 2012

Perusahaan adalah :

Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, atau milik badan hukum, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;

b. Ruang Lingkup Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja meliputi :

1. Penetapan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja;
2. Perencanaan keselamatan dan kesehatan kerja;
3. Pemantauan dan evaluasi kinerja keselamatan dan kesehatan kerja;
4. Peninjauan dan peningkatan kinerja sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.

Berdasarkan pengertian perusahaan dan ruang lingkup keselamatan dan kesehatan kerja di atas, Politeknik Akamigas yang mempekerjakan pekerja/buruh dalam menjalankan aktivitasnya sebagai institusi pendidikan yang menggunakan alat-alat teknis wajib merumuskan kebijakan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.

Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja merupakan konsep pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja secara sistematis dan komprehensif dalam suatu sistem manajemen yang utuh melalui proses perencanaan, penerapan, pengukuran dan pengawasan. Pengertian sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang demikian bersesuaian dengan pengertian sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan PP No.50 Tahun 2012.

Terkait dengan rencana keselamatan dan kesehatan kerja yang pada akhirnya menghasilkan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja, John Ridley menyatakan bahwa kebijakan keselamatan kerja harus :

1. Menyatakan tujuan pengorganisasian untuk memastikan keselamatan dan kesehatan kerja orang-orang yang bekerja di dalamnya atau yang mungkin dipengaruhi oleh kegiatan perusahaan, seperti para kontraktor, tamu, perusahaan tetangga, masyarakat sekitar, dan sebagainya;
2. Berkonsultasi dengan para pekerja tentang masalah-masalahan keselamatan dan kesehatan kerja dengan mengacu pada upaya-upaya keselamatan dan kesehatan kerja;
3. Harus mengindikasikan sumber-sumber nasihat pakar keselamatan dan kesehatan kerja;
4. Mengacu pada sarana-sarana dalam menyebarkan informasi kesehatan dan keselamatan kerja;
5. Menyebutkan bagian-bagian penting yang dapat diperan sertakan oleh pekerja untuk mencapai kondisi kerja yang aman.

Kebijakan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di Politeknik Akamigas bersumber dari Surat Keputusan Direktur Politeknik Akamigas Palembang Nomor : 35 /B2.0/PAP-VII/2011 Tentang Panduan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Politeknik Akamigas Palembang. Sedangkan kebijakan khusus yang dibuat berdasarkan Peraturan

Pemerintah No.50 Tahun 2012 belum ditetapkan hingga saat ini. Dasar hukum Surat Keputusan tersebut adalah :

1. Undang-Undang No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Peraturan Pemerintah No.60 Tahun 1999 Tentang Perguruan Tinggi;
3. Statuta Politeknik Akamigas Palembang;
4. RIP Politeknik Akamigas Palembang;
5. SK Mendiknas No.224/D/T/2006 Tentang Pendirian Politeknik Akamigas Palembang;
6. SK Mendiknas No.4887/D/T/2006 Tentang Pendirian Politeknik Akamigas Palembang;
7. SK Yayasan Karya Bangsa No.024/SK.YYS/MIGAS/2009 Tentang Pengangkatan Direktur Politeknik di Lingkungan Yayasan Karya Bangsa Palembang.

Jika diperhatikan dasar hukum sebagai konsideran dari surat keputusan, tidak terdapat dasar hukum yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja sehingga dapat dikatakan bahwa langkah inventarisasi peraturan keselamatan dan kesehatan kerja di Politeknik Akamigas Palembang belum maksimal dilakukan karena tidak memperhatikan faktor perencanaan dalam sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.

Penyusunan rencana keselamatan dan kesehatan kerja harus memperhatikan hasil telaah awal. Dijelaskan lebih lanjut bahwa hasil penelaahan awal merupakan tinjauan awal kondisi keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan yang telah dilakukan pada penyusunan kebijakan. Telaah awal ini seharusnya dituangkan dalam rencana strategis atau nama lainnya yang menjelaskan tahapan-tahapan pengambilan kebijakan organisasi. didasarkan pada Surat Keputusan Direktur Politeknik Akamigas Palembang Nomor : 35 /B2.0/PAP-VII/2011.

a. Aspek Kebijakan

Pemenuhan aspek kebijakan dilakukan dengan Surat Keputusan Direktur Politeknik Akamigas Palembang Nomor : 35 /B2.0/PAP-VII/2011 yang intinya memberlakukan panduan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) Politeknik Akamigas Palembang. Panduan tersebut bertujuan agar civitas akademika :

Dapat memahami ruang lingkup aspek keselamatan, kesehatan kerja yang berlaku di Politeknik Akamigas Palembang;

Mempersiapkan dan melindungi diri dari potensi bahaya yang mungkin ada di sekitar tempat bekerja/belajar atau yang timbul dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan;

Melakukan pekerjaan/kegiatan dengan benar sehingga terhindar dari paparan bahaya, demikian juga rekan kerja dan asset di sekitar.

Jika berpedoman pada penilaian penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, kebijakan yang diambil suatu institusi harus secara jelas menyatakan tujuan kebijakan. Dalam perspektif demikian, panduan kesehatan dan keselamatan kerja di atas telah memenuhi rumusan tujuan yang harus ada dalam suatu kebijakan.

Ismet Somad menjelaskan bahwa pokok-pokok isi dalam kebijakan K3 yang baik antara lain adalah :

1. Aspek K3 tidak hanya menjadi tanggung jawab departemen/bagian K3, tapi tanggung jawab seluruh pekerja, dan pengawas lini yang paling bertanggung jawab di area

kerjanya. Kejadian kecelakaan pada dasarnya bisa dicegah dan merupakan tanggung jawab manajemen;

2. Seluruh kecelakaan kerja harus diinvestigasi baik kecelakaan kecil maupun besar;
3. K3 dikelola dengan tingkat prioritas yang sama dengan pekerjaan lainnya;
4. Identifikasi bahaya dilakukan pada setiap jenis pekerjaan. Pekerjaan yang dilaksanakan harus dibuat dalam kondisi aman bagi setiap orang;
5. Kriteria kinerja dan promosi seorang pekerja juga ditentukan oleh aspek K3;

Kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja Politeknik Akamigas Palembang telah mengindikasikan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja bukan hanya tanggung jawab dari bagian K3 melainkan tanggung jawab keseluruhan, sebagaimana dinyatakan pada Pengantar Direktur Politeknik Akamigas Palembang, alinea ke-2 :

“Panduan ini disusun dengan tujuan bahwa setiap personal baik itu mahasiswa/i, tenaga pendidik (dosen), tenaga kependidikan, maupun pekerja di Politeknik Akamigas Palembang dapat memahami aspek kesehatan dan keselamatan kerja di lingkungan kampus Politeknik Akamigas Palembang dengan harapan bahwa dengan pemahaman tersebut, civitas akademika Politeknik Akamigas Palembang secara bersama dapat melakukan pencegahan terhadap potensi bahaya yang ada, sehingga kita semua dapat beraktivitas secara aman dan selamat.”

Berdasarkan pengantar tersebut, seharusnya dipahami bahwa keselamatan dan kesehatan kerja bukan hanya merupakan tanggung jawab bagian K3 saja. Selain itu, kebijakan K3 harus menjelaskan bahwa setiap kecelakaan kerja yang terjadi harus diselidiki atau diinvestigasi. Hal ini pula dicantumkan pada panduan K3 Politeknik Akamigas Palembang, yaitu pada Aturan Umum angka 1, yang menyatakan bahwa : “setiap cedera dan insiden (termasuk tumpahan minyak, kerusakan peralatan, kebakaran/ledakan maupun near miss dan cara kerja tidak aman) harus segera dilaporkan kepada pengawas/atasan.” Dalam perspektif demikian, investigasi dapat dilakukan.

Penerapan Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dari aspek kebijakan sebenarnya sudah dilakukan dengan baik yaitu melalui pembentukan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja berupa panduan. Namun demikian, dalam hemat penulis seharusnya telah dilakukan pembaharuan kebijakan K3 yang memang bersesuaian dengan Peraturan Pemerintah No.50 Tahun 2012. Oleh sebab itu, perlu dilakukan kajian ulang terhadap sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang ada pada saat ini.

b. Aspek Sarana dan Prasarana

Berdasarkan data inventaris Keselamatan dan Kesehatan Kerja, barang-barang yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja di Politeknik Akamigas Palembang adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1. Inventaris K3 Politeknik Akamigas Palembang

No	Jenis Barang	Nama Barang	Merek	Jumlah	Satuan	Ket
1.	Fall Protector	Body Harnest Hook	Bk Safe	1	Set	V
2.	Protective Clothing	Warepack Scotlight	Tommy	1	Buah	V
3.		Jas Hujan Scotlight	Layar	1	Buah	V
4.		Rompi Jaring Scotlight	Steel Horse	1	Buah	V
5.		Life Jacket		1	Buah	V
6	Head Protector	Helm Safety	MSA	1	Buah	V
7	Foot Protector	Sepatu Safety Tinggi	Cheetah	1	Buah	V
8		Sepatu Safety Sedang	Chetaath	1	Buah	V
9		Sepatu Safety Pendek		1	Buah	V
10		Sepatu Boot Karet Safety	Ergros	1	Buah	V
11	Hand Protector	Sarung tangan bintik		12	Pasang	V
12		Sarung tangan kulit		1	Pasang	V
13		Sarung tangan las	Steel horse	1	Pasang	V
14		Sarung tangan karet	Keluarga jaya	1	Pasang	V
15		Sarung tangan motor	quebee	1	Pasang	V
16	Face Protector	Face Shield		1	Buah	V

No	Jenis Barang	Nama Barang	Merek	Jumlah	Satuan	Ket
17	Hearing protector	Ear muff tempel helm	Safety	1	Buah	V
18		Ear muff tempel helm	3M 1450	1	Buah	V
19		Ear plug ultra fit		2	Buah	V
20	Respiratory Protector	Masker power		12	Buah	V
21		Masker debu		1	Buah	V
22		Half mask respirator (single)	Safety	1	Buah	V
23		Half mask respirator (double)	Safety	1	Buah	V
24		Haf mask respirator (double)	3M	1	Buah	V
25		Cartrigde		5	Buah	V
26	Eye Protector	Kacamata hitam	Kings	2	Buah	V
27		Kacamata putih		1	Buah	V
28		Google putih		2	Buah	V
29		Welding google		1	Buah	V
30	Fire Fight Equipment	APAR 1 KG	Focus	1	Buah	V
31		APAR 6 KG		1	Buah	V
32		APAR 9 KG		1	Buah	V
33		Fire Blanket	Power Safe	5	Buah	V
34	Kesehatan Kerja	Kotak PPPK		1	Buah	V
35	Lampu Senter			1	Buah	V
Total				67		V

Sumber : Data Inventaris Bagian K3 Politeknik Akamigas Palembang

Jika memperhatikan tabel di atas, sarana K3 untuk melakukan pencegahan terhadap kecelakaan kerja telah memenuhi persyaratan. Hanya saja perlu diperhatikan bahwa Politeknik Akamigas belum sepenuhnya dapat mengimplementasikan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja, dikarenakan berdasarkan hasil observasi partisipatoris terdapat beberapa sarana yang belum dilengkapi, yaitu belum adanya jalur evakuasi darurat, belum adanya alat pemadam kebakaran yang terintegrasi dengan gedung (sprinkle). Safety equipment belum dapat mengakomodir jumlah pekerja yang bersentuhan langsung dengan bahaya kecelakaan kerja.

c. Implementasi K3 di Politeknik Akamigas Palembang Berdasarkan Hasil Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mendukung dokumen kebijakan K3 di Politeknik Akamigas Palembang. Wawancara dilakukan dengan penentuan sampling berdasarkan metode purposive sampling. Wawancara yang dilakukan penulis menghasilkan pemahaman bahwa :

Penerapan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja di Politeknik Akamigas belum dilakukan dengan maksimal. Indikator terhadap pemahaman yang demikian didasarkan pada pernyataan Kepala Laboratorium Politeknik Akamigas Palembang (Abdul Hamid) yang menyatakan :

“Sosialisasi K3 di kalangan pekerja Politeknik Akamigas Palembang belum dilakukan secara maksimal. Selain itu, indikator ketaatan terhadap peraturan keselamatan dan kesehatan kerja, seperti halnya uji coba sarana keselamatan dan kesehatan kerja belum dilakukan dari awal pembelian hingga saat ini dalam artian uji coba secara materiil termasuk ketahanan sarana keselamatan dan kesehatan kerja. Terkait dengan sarana K3, belum pernah dilakukan pengecekan secara berkala alat-alat yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk pemeliharaan. Oleh sebab itu, masih perlu dipertanyakan kebijakan K3 yang diambil oleh pimpinan.”

Terjadi Pengabaian Dalam Hal Penerapan Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Hal ini diungkapkan oleh Hendra B. Dalam kapasitasnya sebagai koordinator laboratorium geologi. Dinyatakan bahwa seringkali terjadi pengabaian penggunaan safety equipment oleh pekerja di Politeknik Akamigas Palembang. Hal ini malah seolah membudaya, dari sudut pandang tersebut, sangat mungkin terjadi kecelakaan kerja.

Memperhatikan penjelasan di atas, maka sebenarnya penerapan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja di Politeknik Akamigas Palembang hanya dilakukan pada aspek kebijakan saja, itupun kebijakan tersebut belum ditinjau ulang secara berkala kesesuaiannya dengan kondisi saat ini. Dalam konteks demikian, sudah seharusnya dilakukan penerapan kebijakan dengan sungguh-sungguh dalam kaitan untuk pencegahan kecelakaan kerja.

5. Perilaku Hukum Tenaga Kerja Terkait Dengan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Politeknik Akamigas Palembang

perilaku hukum sebenarnya merupakan pengalaman dari masyarakat itu sendiri. Ini dikarenakan harus disadari bahwa tidak semua elemen masyarakat mengetahui dan memahami hukum tertulis yang berlaku. Perspektif yang demikian memunculkan konsekuensi bahwa hukum harus disosialisasikan, tidak terkecuali instrumen hukum yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja.

Lebih lanjut sebagaimana diungkapkan sebelumnya bahwa hukum merupakan pedoman berperilaku, maka hukum di dalamnya memuat sanksi yang tegas dan memaksa dalam artian jika terjadi perilaku yang bertentangan dengan hukum. Oleh karena itu, instrumen hukum sebenarnya memuat sanksi untuk memberikan ketegasan terhadap berlakunya norma hukum, selain itu sanksi juga diperuntukkan untuk memberikan perlindungan hukum terhadap subjek tertentu, termasuk pekerja.

Terkait dengan bidang keselamatan dan kesehatan kerja, terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja yang dikenal dengan teori domino, yaitu :

1. Kelemahan Pengawasan Oleh Manajemen (Lack Of Control Management).

Pengawasan ini diartikan sebagai fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian kepemimpinan (pelaksana) dan pengawasan. Partisipasi aktif manajemen sangat menentukan keberhasilan usaha pencegahan kecelakaan. Berkaitan dengan hal tersebut, fungsi pengawasan dari manajemen dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja pertama akan terlihat dari kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja. Kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja yang tidak ter-update atau tidak diperbaharui akan mempengaruhi kualitas perilaku hukum pekerja. Dalam konteks demikian, dikaitkan dengan kebijakan Politeknik Akamigas Palembang sesungguhnya terdapat beberapa sisi ketidaktaatan manajemen terhadap peraturan perundang-undangan

2. Sebab Dasar.

Penyebab dasar terjadinya kecelakaan adalah unsafe condition dan unsafe action. Berdasarkan pendapat berbagai ahli K3 yang cukup radikal, 2 (dua) faktor diatas merupakan gejala akibat buruknya penerapan dan kurangnya komitmen manajemen terhadap K3 itu sendiri. Beberapa **contoh unsafe condition** :

1. Peralatan kerja yang sudah usang (tidak layak pakai).
2. Tempat kerja yang acak-acakan.
3. Peralatan kerja yang tidak ergonomis.
4. Roda berputar mesin yang tidak dipasang pelindung (penutup).
5. Tempat kerja yang terdapat Bahan Kimia Berbahaya yang tidak dilengkapi sarana pengamanan (labeling, rambu) dll.

Terkait dengan unsafe condition, terdapat beberapa perilaku hukum yang dapat memicu terjadinya kecelakaan kerja, terutama dari stakeholder Politeknik Akamigas Palembang sendiri, yaitu dengan tidak pernahnya dilakukan uji coba kelayakan sarana dan prasarana keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan standar tertentu. Selain itu, berdasarkan hasil observasi partisipatoris, tempat kerja di Politeknik Akamigas Palembang masih terkesan acak-acakan. Penyimpanan dokumen-dokumen yang tidak berdasarkan sistem filing dokumen sehingga dapat memicu terjadinya kebakaran.

Beberapa **contoh unsafe action** :

1. Karyawan bekerja tanpa memakai Alat Pelindung Diri Pekerja yang mengabaikan Peraturan K3.
2. Merokok di daerah Larangan merokok.
3. Bersendau gurau pada saat bekerja. Dan lain-lain.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi seseorang bertindak Kurang aman dalam melakukan pekerjaan, antara lain :

1. Tenaga kerja tidak tahu tentang :
2. Bahaya-bahaya di tempat kerjanya
3. Prosedur Kerja Aman
4. Peraturan K3
5. Instruksi Kerja dll.
6. Kekacauan sistem manajemen K3
7. Menempatkan tenaga kerja tidak sesuai dengan keahliannya.
8. Penegakan Peraturan yang lemah.
9. Paradigma dan Komitmen K3 yang tidak mendukung.
10. Tanggungjawab K3 tidak jelas.
11. Anggaran Tdk Mendukung.
12. Tidak Ada audit K3 dll.

3. Sebab Yang Merupakan Gejala (Sympton)

Disebabkan masih adanya substandard practices and conditions yang mengakibatkan terjadinya kesalahan. Dalam hal ini kita kenal dengan tindakan tak aman dan kondisi tak aman. Faktor-faktor ini sebenarnya adalah symptom (gejala) atau pertanda bahwa ada sesuatu yang tidak beres apakah pada sistem ataukah pada manajemen.

Gejala tersebut terlihat jelas jika dilakukan observasi di Politeknik Akamigas. Hal ini terlihat dengan ketiadaan Standard Operating Procedure penggunaan instrumen keselamatan dan kesehatan kerja di Politeknik Akamigas Palembang. Sehingga dengan demikian, perilaku hukum tenaga kerja terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja di Politeknik Akamigas Palembang belum mencerminkan adanya kesadaran hukum dalam artian ketaatan terhadap peraturan keselamatan dan kesehatan kerja.

Berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja, Lalu Husni memberikan perhatian lebih kepada kesehatan kerja dengan menyatakan bahwa hal tersebut bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal. Tujuan kesehatan kerja adalah :

1. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun social.
2. Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
3. Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja.
4. Meningkatkan produktivitas pekerja.

Suma'mur menyatakan bahwa perlindungan kesehatan kerja meliputi pengaturan tentang pencegahan gangguan-gangguan kesehatan dan daya kerja. Cara-cara mencegah gangguan tersebut adalah :

- a. Substitusi, yaitu mengganti bahan yang lebih bahaya dengan bahan yang kurang bahaya atau tidak berbahaya sama sekali.
- b. Ventilasi umum, yaitu mengalirkan udara sebanyak menurut perhitungan kedalam ruang kerja, agar kadar dari bahan-bahan yang berbahaya oleh pemasukan udara ini

lebih rendah dari pada kadar yang membahayakan, yaitu kadar Nilai Ambang Batas (NAB).

- c. Ventilasi keluar setempat (local exhausters), ialah alat menghisap udara di suatu tempat kerja tertentu, agar bahan-bahan yang membahayakan dapat dihisap dan dialirkan keluar.
- d. Isolasi, mengisolasi operasi atau proses dalam perusahaan yang membahayakan.
- e. Pakaian pelindung, misalnya masker, kacamata, sarung tangan, sepatu, topi, dan lain-lain.
- f. Pemeriksaan kesehatan sebelum kerja, pemeriksaan kesehatan pada calon pekerja untuk mengetahui keserasian antara pekerja dengan pekerjaan yang akan dijalannya.
- g. Pemeriksaan kesehatan berkala, untuk evaluasi apakah penyebab dari gangguan kesehatan yang dialami pekerja.
- h. Penerangan sebelum kerja, agar pekerja mengetahui dan mentaati peraturan-peraturan, dan pekerja menjadi lebih berhati-hati.
- i. Pendidikan tentang kesehatan dan keselamatan kepada pekerja secara berkelanjutan, maksudnya pekerja tetap waspada dalam menjalankan pekerjaan.

6. Pemahaman Tenaga Kerja Terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Politeknik Akamigas Palembang

Pemahaman sebenarnya merupakan aspek psikologis dalam diri seseorang. Oleh karena itu pemahaman selalu bersifat ketaatan. Mengetahui belum tentu memahami. Untuk memahami diperlukan metode pembelajaran sosial-kognitif. Oleh karena itu, pemahaman terhadap keselamatan dan kesehatan kerja bukan merupakan domain mengetahui, melainkan domain memahami akibat-akibat perilaku yang tidak bersesuaian dengan keselamatan dan kesehatan kerja, serta cara-cara pencegahannya.

Upaya yang perlu dilakukan pimpinan perusahaan untuk mencegah kecelakaan, yang dikemukakan Gouzali Saydam, adalah :

1. Beri mereka pengertian sejelas-jelasnya mengenai bagaimana cara bekerja dengan baik, tepat, cepat, dan selamat.
2. Perlihatkan oleh para pimpinan kepada mereka mengenai contoh bekerja yang benar dan gampang diterimanya.
3. Berikan tauladan yang baik dengan percobaan-percobaan yang harus dilakukan sesuai dengan prosedur yang berlaku.
4. Jelaskan pada mereka bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja, sama pentingnya dengan target mutu yang harus mereka capai dalam bekerja .
5. Pelaksanaan pekerjaan yang dipaksakan tanpa kesadaran sendiri, dapat berakibat lebih buruk dan membahayakan.
6. Libatkan kepada para karyawan dalam menciptakan pekerjaan yang aman dan selamat.
7. Melakukan pengawasan dan pemantauan secara terus-menerus terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan sehari-hari, sehingga dapat dipastikan bahwa para karyawan tersebut telah bertindak atau berperilaku baik dan selamat.
8. Camkan pada mereka, bahwa bekerja yang baik hanyalah merupakan kebiasaan saja, dan hal itu dapat dikembangkan dengan kesadaran dan pengertian yang cukup.

Pemahaman tenaga kerja terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja di Politeknik Akamigas Palembang masing sangat kurang, hal ini dikarenakan belum terbentuknya sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang mapan. Selain itu, pemahaman terhadap keselamatan dan kesehatan kerja masih berupa pemahaman sarana dan prasarana saja tanpa melakukan kajian keselamatan dan kesehatan kerja yang meliputi; riset terhadap ruang kerja, riset terhadap perlengkapan kerja dan lain sebagainya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, penulis mendapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Penerapan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja di Politeknik Akamigas Palembang ditelaah dari aspek substansi, struktur, dan kultur.
2. Dari aspek substansi, kebijakan untuk menerapkan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja telah ditetapkan. Hanya saja, dalam konteks pembaharuan serta evaluasi kebijakan hingga saat ini belum dilakukan. Selain itu, jika mendasarkan pada substansi hukum, pemenuhan sarana dan prasarana yang sesuai dengan substansi kebijakan telah dilaksanakan oleh stakeholder Politeknik Akamigas Palembang, namun demikian belum dilakukan perhitungan dengan cermat mengenai daya jangkau sarana dan prasarana keselamatan dan kesehatan kerja jika terjadi kecelakaan kerja atau kejadian tertentu (kebakaran dan lainnya).
3. Dari segi struktur, belum adanya struktur yang membawahi urusan keselamatan dan kesehatan kerja secara khusus menjadi kekurangan dalam penerapan peraturan K3 di Politeknik Akamigas Palembang.
4. Dari segi kultur, budaya tenaga kerja di Politeknik Akamigas belum sepenuhnya mengutamakan budaya kerja yang aman (seperti merokok di tempat yang seharusnya dilarang merokok, dan lainnya).
5. Perilaku hukum pekerja terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja di Politeknik Akamigas Palembang menunjukkan adanya indikasi ketidaktaatan manajemen terkait dengan syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja sehingga dapat memunculkan dampak yang berbahaya bagi tenaga kerja. Selain itu, terdapat unsafe condition yang dapat memicu terjadinya kecelakaan kerja, yaitu dengan tidak pernah dilakukan uji coba kelayakan sarana dan prasarana keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan standar tertentu.
6. Pemahaman pekerja terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja di Politeknik Akamigas Palembang masing sangat kurang, hal ini dikarenakan belum terbentuknya sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang mapan. Selain itu, pemahaman terhadap keselamatan dan kesehatan kerja masih berupa pemahaman sarana dan prasarana saja tanpa melakukan kajian keselamatan dan kesehatan kerja yang meliputi; riset terhadap ruang kerja, dan riset terhadap perlengkapan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ali, Achmad. 2009. Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicialprudence) Termasuk Interpretasi Undang-Undang (Legisprudence). Jakarta : Kencana
- [2] Anwar Prabu Mangkunegara, AA, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- [3] Apeldoorn. L.J.Van. 2009 Pengantar Ilmu Hukum. Terjemahan Oleh : Oetarid Sadino. Jakarta : Pradnya Paramita
- [4] Asyhadi, Zaeni, 2007, Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, Jakarta : Raja Grafindo.
- [5] Fuady, Munir. 2013. Teori-Teori Besar (Grand Theory) Dalam Hukum. Jakarta : Kencana.
- [6] Hadjon, Philipus M. dan Tatiek Sri Djatmiati. 2009. Argumentasi Hukum. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- [7] Handoko T, Hani, 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- [8] Hasibuan, Malayu SP, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- [9] Husni, Lalu, 2004, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta : Rajawali Press.
- [10] Kelsen, Hans. 2006. Teori Umum Tentang Hukum dan Negara, Terjemahan Oleh : Raisul Muttaqien. Bandung : Nusamedia dan Nuansa.
- [11] Muchtar Luthfie.et.all, Buku Pedoman Politeknik Akamigas Palembang, Tahun 2015
- [12] Purbacaraka, Purnadi dan Soerjono Soekanto. 1982. Sendi-Sendi Ilmu Hukum dan Tata Hukum. Bandung : Alumni.
- [13] Pervin, Lawrence A., Daniel Cervone, dan Oliver P. John, 2010, Psikologi Kepribadian : Teori dan Penelitian, Jakarta : Kencana.
- [14] Rahardjo, Satjipto. 1986. Ilmu Hukum. Bandung : Alumni.
- [15] Ramli, Soehatman, 2009, Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja : OHSAS 18001, Jakarta : Dian Rakyat.
- [16] ----- . 2013. Smart Safety Panduan Penerapan SMK3 Yang Efektif. Jakarta : Dian Rakyat, 2013.
- [17] Rasjidi, Lili dan I.B.Wyasa Putra. 2003. Hukum Sebagai Suatu Sistem. Bandung : Mandar Maju
- [18] Ridley, John, 2008, Kesehatan dan Keselamatan Kerja : Ikhtisar, Jakarta : Erlangga.
- [19] Rivai, Veithzal, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- [20] Rowley, Chris & Keith Jackson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia The Key Concepts, Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- [21] Saydam, Gouzali, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro, Jakarta : Djambatan.
- [22] Sidharta, Bernard Arief (Penerjemah). 2009. Meuwissen Tentang Pengembangan Hukum, Ilmu Hukum, Teori Hukum, Dan Filsafat Hukum. Bandung : Refika Aditama.
- [23] Somat, Ismet, 2013, Teknik Efektif Dalam Membudayakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Jakarta : Dian Rakyat.
- [24] Soekanto, Soerjono. 1986. Pengantar Penelitian Hukum. Jakarta : UI Press.

- [25] Suharto, Edi, 2009, Pekerjaan Sosial di Dunia Industri Memperkuat CSR (Corporate Social Responsibility), Bandung : Alfabeta.
- [26] Suma'mur P.K, 2009, Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan, Jakarta : Haji Masagung.
- [27] Supomo, Iman, 2003, Pengantar Hukum Perburuhan (edisi revisi), Jakarta : Djambatan.
- [28] Tanya, Bernard L, Yoan N.Simanjuntak, dan Markus Y.Hage. 2010. Teori Hukum : Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi. Yogyakarta : Genta Publishing.
- [29] Trijono, Rachmat. 2014. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. Depok : Penerbit Papas Sinar Sinanti.
- [30] Wignosoebroto, Soetandyo. 2013. Hukum : Konsep Dan Metode. Malang : Setara Press, 2013.
- [31] Wijayanti, Asri. 2010. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta : Sinar Grafika.