

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Masalah keselamatan kerja telah dikenal sejak berabad yang lalu sejalan dengan perkembangan industri. Namun secara spesifik, baru dimulai sekitar tahun 1800an bersamaan dengan revolusi industri di Inggris yang ditandai dengan ditemukannya mesin uap yang membawa perubahan mendasar dalam proses produksi.

Perubahan ini menimbulkan dampak luas khususnya hubungan antar manusia di tempat kerja. Manusia berubah menjadi sekadar alat produksi sebagaimana dengan mesin dan alat kerja lainnya yang dengan mudah diganti dengan yang baru. Karena itu keselamatannya kurang mendapat perhatian sehingga terjadi banyak kecelakaan kerja.

Kondisi perburuhan yang buruk dan angka kecelakaan yang tinggi telah mendorong berbagai kalangan untuk berupaya meningkatkan perlindungan bagi tenaga kerja. Salah satu diantaranya perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Manusia bukan sekadar alat produksi tetapi merupakan aset perusahaan yang sangat berharga sehingga harus dilindungi keselamatannya. Sebagai akibatnya, perhatian terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja mulai meningkat dan ditangani sebagai bagian penting dalam proses produksi.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja mengandung nilai perlindungan kerja dari kecelakaan atau penyakit akibat kerja. Tenaga kerja merupakan aset organisasi yang sangat berharga dan merupakan unsur yang penting dalam proses produksi disamping unsur lainnya seperti material, mesin dan lingkungan kerja.

Ratusan tenaga kerja dunia saat ini bekerja pada kondisi yang tidak aman dan dapat menyebabkan gangguan kesehatan. Menurut *International Labor Organization* (ILO)¹, setiap tahun terjadi 1,1 juta kematian yang disebabkan oleh karena penyakit atau kecelakaan kerja. Sekitar 300.000 kematian terjadi dari 250 juta kecelakaan dan sisanya adalah kematian karena penyakit akibat hubungan pekerjaan, dimana diperkirakan terjadi 160 juta penyakit akibat hubungan pekerjaan baru setiap tahunnya.

Menurut *World Health Organization* (WHO), diperkirakan hanya 5-10% pekerja dinegara berkembang dan 20-50% pekerja dinegara industry mempunyai akses terhadap pelayanan kesehatan kerja yang memadai. Populasi pekerja di Indonesia terus meningkat, menurut data Biro Pusat Statistik, jumlah tenaga kerja di Indonesia yang pada tahun 1997 masih sekitar 89 juta, pada tahun 2000 sudah mencapai lebih dari 95 juta orang diantaranya hampir 50% bekerja di sektor pertanian, kehutanan, dan perikanan yang menurut *International Labor Organization* (ILO) merupakan sektor pekerjaan yang paling beresiko terhadap kesehatan, keselamatan pekerja selain sektor pertambangan.²

¹ Astrid Sulistomo, *Penyakit Akibat Kerja Dan Penyakit Yang Berhubungan Dengan Pekerjaan*, Jakarta: Universitas Indonesia Press (UIP), 2002, hlm. 64.

² *Ibid*, hlm. 70.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja atau disingkat menjadi K3, sebenarnya muncul bersamaan dengan revolusi industri di Eropa, terutama Inggris, Jerman dan Prancis serta revolusi industri di Amerika Serikat. Era ini ditandai adanya pergeseran besar-besaran dalam penggunaan mesin-mesin produksi menggantikan tenaga kerja manusia. Pekerja hanya berperan sebagai operator. Penggunaan mesin-mesin menghasilkan barang-barang dalam jumlah berlipat ganda dibandingkan dengan yang dikerjakan pekerja sebelumnya.³

Namun, dampak dari penggunaan mesin-mesin adalah pengangguran serta risiko kecelakaan dalam lingkungan kerja. Ini dapat menyebabkan cacat fisik dan kematian bagi pekerja. Juga dapat menimbulkan kerugian material yang besar bagi perusahaan. Revolusi industri juga ditandai oleh semakin banyak ditemukan senyawa-senyawa kimia yang dapat membahayakan keselamatan dan kesehatan fisik dan jiwa pekerja (*occupational accident*) serta masyarakat dan lingkungan hidup.⁴

Pada awal revolusi industri, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) belum menjadi bagian integral dalam perusahaan. Pada era ini kecelakaan kerja hanya dianggap sebagai kecelakaan atau resiko kerja (*personal risk*), bukan tanggung jawab perusahaan. Pandangan ini diperkuat dengan konsep *common law defence* (CLD) yang terdiri atas *contributing negligence* (kontribusi kelalaian), *fellow servant rule* (ketentuan kepegawaian), dan *risk assumption* (asumsi resiko). Kemudian konsep ini berkembang menjadi *employers liability* yaitu Keselamatan

³ *Ibid*, hlm. 72.

⁴ *Ibid*, hlm. 73.

dan Kesehatan Kerja (K3) menjadi tanggung jawab pengusaha, buruh/pekerja, dan masyarakat umum yang berada di luar lingkungan kerja.⁵

Dalam konteks bangsa Indonesia, kesadaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebenarnya sudah ada sejak pemerintahan kolonial Belanda. Misalnya, pada 1908 Parlemen Belanda mendesak Pemerintah Belanda memberlakukan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Hindia Belanda yang ditandai dengan penerbitan *Veiligheidsreglement*, *Staatsblad* Nomor 406 Tahun 1910. Selanjutnya, Pemerintah kolonial Belanda menerbitkan beberapa produk hukum yang memberikan perlindungan bagi keselamatan dan kesehatan kerja yang diatur secara terpisah berdasarkan masing-masing sektor ekonomi.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan hal yang paling penting dan paling utama untuk diperhatikan karena hal tersebut menyangkut nyawa para tenaga kerja, terutama bagi tenaga kerja yang telah bekerja di suatu perusahaan-perusahaan tertentu baik perusahaan-perusahaan negeri maupun swasta lainnya. Penyakit yang timbul karena pekerjaan selain karena kecelakaan biasanya adalah penyakit kronis yang sulit untuk disembuhkan sehingga biasanya dapat menyebabkan kecacatan dan kematian.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dapat melakukan pencegahan dan pemberantasan penyakit akibat kerja, misalnya kebisingan, pencahayaan (sinar), getaran, kelembaban udara, dan lain-lain yang dapat menyebabkan kerusakan pada alat pendengaran, gangguan pernapasan, kerusakan paru-paru, kebutaan,

⁵ Suma'mur PK, *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, Intidayu, Jakarta, hlm. 80.

kerusakan jaringan tubuh akibat sinar ultraviolet, kanker kulit, kemandulan, dan lain-lain. Norma kerja berkaitan dengan manajemen perusahaan. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dalam konteks ini berkaitan dengan masalah pengaturan jam kerja, shift kerja, tenaga kerja wanita, tenaga kerja kaum muda, pengaturan jam lembur, analisis dan pengelolaan lingkungan hidup, dan lain-lain. Hal-hal tersebut mempunyai korelasi yang erat dengan peristiwa kecelakaan kerja. Maka dari itu setiap pengelola perusahaan perlu untuk memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) baru menjadi perhatian utama pada tahun 70-an searah dengan semakin ramainya investasi modal dan pengadopsian teknologi industri nasional (manufaktur). Perkembangan tersebut mendorong pemerintah melakukan regulasi dalam bidang ketenagakerjaan, termasuk pengaturan masalah Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).⁶

Hal ini tertuang dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, sedangkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sebelumnya seperti Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 1948 tentang Kerja, Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja tidak menyatakan secara eksplisit konsep Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang dikelompokkan sebagai norma kerja. Setiap tempat kerja atau perusahaan harus melaksanakan program Kesehatan dan Keselamatan

⁶ *Ibid*, hlm. 82.

Kerja (K3). Tempat kerja dimaksud berdimensi sangat luas mencakup segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan tanah, dalam air, di udara maupun di ruang angkasa.

Selain sektor perhubungan di atas, regulasi yang berkaitan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) juga dijumpai dalam sektor-sektor lain seperti pertambangan, konstruksi, pertanian, industri manufaktur (pabrik), perikanan, dan lain-lain. Di era globalisasi saat ini, pembangunan nasional sangat erat dengan perkembangan isu-isu global seperti hak-hak asasi manusia (HAM), lingkungan hidup, kemiskinan, dan buruh.

Persaingan global tidak hanya sebatas kualitas barang tetapi juga mencakup kualitas pelayanan dan jasa. Banyak perusahaan multinasional hanya mau berinvestasi di suatu negara jika negara bersangkutan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap lingkungan hidup. Juga kepekaan terhadap kaum pekerja dan masyarakat miskin. Karena itu bukan mustahil jika ada perusahaan yang peduli terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), menempatkan ini pada urutan pertama sebagai syarat investasi.

Dengan demikian, agar tidak terjadi kecelakaan akibat pekerjaan yang terjadi terhadap para tenaga kerja yang telah atau sedang bekerja disuatu perusahaan tertentu maka pihak-pihak perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan para tenaga kerjanya, kesehatan dan keselamatan bagi para tenaga kerjanya. Yaitu dengan memberikan peraturan-peraturan tentang tata cara tentang pemakaian Alat Pelindung Diri dan memberikan sanksi yang tegas bagi pekerja yang tidak menggunakan Alat Pelindung Diri serta memberikan perhatian khusus

terhadap tenaga kerja tersebut agar terhindar dari suatu kejadian yang tidak diinginkan yaitu kecelakaan dalam bekerja. Posisi pemerintah sebagai penguasa bukan sebagai pihak yang ikut campur tangan dalam rangka menjaga keselarasan atau keharmonisan hubungan kerja antara majikan dan buruh. Pemerintah hanya memiliki kepentingan bahwa hubungan kerja yang timbul akibat perjanjian kerja tersebut tidak mengganggu ketertiban umum.

Tidak menjadi persoalan apakah hubungan kerja itu merugikan atau menguntungkan salah satu pihak atau kedua belah pihak. Adanya campur tangan pemerintah secara pasif dalam mengurus masalah hubungan kerja, artinya pemerintah sudah mulai membuat berbagai aturan yang terkait dengan hubungan kerja. Hanya saja, dalam implementasinya tetap diserahkan oleh pihak yang bersangkutan langsung dengan masalah hubungan kerja. Maka dalam periode ini Pemerintah turut campur tangan secara aktif dalam arti dalam mengatur hubungan kerja pemerintah membuat ketentuan sekaligus melaksanakan ketentuan tersebut.

Menurut penelitian hampir 85%⁷ kecelakaan terjadi disebabkan faktor manusia yang melakukan tindakan tidak aman. Tindakan tidak aman ini disebabkan karena yang bersangkutan tidak mengetahui bagaimana melakukan pekerjaan dengan aman dan tidak tahu bahaya-bahaya yang ada, karena yang bersangkutan telah mengetahui cara kerja yang aman bahaya yang ada tetapi karena belum mampu atau kurang terampil maka dia melakukan kesalahan, dan karena telah mengetahui dengan jelas cara kerja dan peraturan-peraturannya serta

⁷ *Ibid*, hlm. 102.

yang bersangkutan dapat melaksanakannya dan dia tidak mau melaksanakannya maka dapat terjadi kecelakaan. Contoh tindakan tidak aman adalah menjalankan sesuatu tanpa wewenang, menjalankan sesuatu dengan kecepatan tinggi, membuat alat pengaman tidak berfungsi, mempergunakan peralatan yang kurang baik, pemuatan secara berbahaya, mengambil kedudukan atau sikap yang salah, sembrono dan tidak menggunakan Alat Pengaman Diri.

Maka dari itu Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) sangat penting untuk melindungi kepentingan negara. Berdasarkan alasan-alasan yang telah diuraikan diatas, maka dalam penyusunan tesis ini penulis mengambil judul tentang ” **Perlindungan Hukum Terhadap Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Buruh (Studi Kasus Di PT. Haneda Decoration)** ”, alamat Jl. Fatmawati No. 30 F, Cilandak, Jakarta Selatan.

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Hukum bertujuan untuk memberi keadilan dalam hubungan antara manusia, dan antara manusia dengan negaranya. Hukum dibentuk oleh kekuasaan negara (Badan Legislatif) dan ditegakkan oleh kekuasaan negara.

Hukum berfungsi untuk memberi perlindungan kepada masyarakat, menjaga keamanan, ketertiban, keadilan, kepastian hukum dan memberi manfaat kepada masyarakat.

C. RUMUSAN MASALAH

1. Mengapa perlu ada perlindungan hukum terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) buruh/tenaga kerja ?

13

2. Bagaimana Kebijakan Pemerintah yang diterapkan pada lingkungan kerja di PT. Haneda Decoration untuk menanggulangi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) kaum buruh ?

D. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

- a. Tujuan Umum adalah untuk mengetahui peran pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum terhadap kesehatan dan keselamatan kerja terhadap buruh atau tenaga kerja.
- b. Tujuan Khusus adalah untuk mengetahui tentang mengapa perlu ada perlindungan hukum terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) buruh/tenaga kerja, serta Bagaimana Kebijakan Pemerintah yang diterapkan pada lingkungan kerja di PT. Haneda Decoration untuk menanggulangi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) kaum buruh.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

- a. Secara teoritis, penelitian ini berguna untuk memperoleh tambahan ilmu pengetahuan khususnya perkembangan hukum nasional mengenai atau berkaitan dengan pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) bagi kaum buruh.
- b. Secara praktis, untuk menambah pengetahuan khususnya Undang-undang mengenai Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) sebagai bahan pertimbangan bagi Pemerintah, masyarakat umum dan PT. Haneda Decoration tentang perlindungan hukum terhadap kaum buruh.

E. KERANGKA TEORITIS, KONSEPSIONAL DAN KERANGKA PEMIKIRAN

1. Kerangka Teoritis

Pada awal perkembangannya penanganan keselamatan dan kesehatan kerja masih terbatas pada kegiatan inspeksi untuk memeriksa kondisi lingkungan kerja. Kemudian pada tahun 1930an, H. W. Heinrich seorang ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan teori dominonya mengawali pendekatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara ilmiah dengan mengemukakan teori tentang sebab kecelakaan yang dikenal sebagai *unsafe act* (praktek di bawah standar) dan *unsafe condition* (kondisi di bawah sadar)⁸. Pada saat itu, pendekatan keselamatan dan kerja adalah untuk menghilangkan sebab kecelakaan dari tempat kerja.

Selanjutnya, aspek keselamatan kerja terus berkembang. Pada tahun 1949, perhatian masyarakat terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) semakin meningkat tidak hanya masalah kecelakaan kerja tetapi juga kesehatan ditempat kerja. Banyak ditemukan penyakit yang menimpa pekerja berkaitan dengan pekerjaan dan kondisi tempat kerja yang tidak aman. Diketahui pula bahwa kondisi lingkungan kerja juga dapat menimbulkan bahaya terhadap pekerja seperti kebisingan, suhu, cuaca kerja dan sebagainya.

⁸ Soehatman Ramli, *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Jakarta: Dian Rakyat, hlm. 5.

Program mengenai pencegahan penyakit akibat kerja mulai dikembangkan dan menjadi bagian dari program K3. Berbagai upaya tersebut ternyata belum mampu menekan angka kecelakaan secara signifikan. Para ahli K3 melihat bahwa aspek K3 tidak bisa dikelola secara insidental, tetapi harus terprogram dengan baik.

Pada tahun 1950an, berkembang konsep *safety management* (manajemen keselamatan), yang dimotori oleh ahli keselamatan kerja seperti Dan Petersen, Frank Bird dan James Tye yang mengemukakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja harus dikelola dengan menerapkan konsep manajemen modern. Aspek keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bagian integral dari sistem manajemen dalam organisasi. Sejak itu berkembang berbagai konsep mengenai sistem manajemen K3.

Perkembangan konsep sistem manajemen K3 tersebut, mendorong timbulnya kebutuhan untuk menetapkan suatu standar Sistem Manajemen K3 yang dapat digunakan sebagai acuan bersama yang kemudian melahirkan OHSAS 18001.

Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup serta meningkatkan produktivitas nasional. Setiap orang lainnya yang berada ditempat kerja perlu terjamin pula keselamatannya. Demikian pula setiap sumber produksi perlu dipakai dan dipergunakan secara aman dan efisien. Untuk itu perlu diadakan segala daya upaya untuk membina norma-norma perlindungan kerja. Hukum perburuhan dimaksudkan untuk melindungi buruh, sehingga seluruh norma-norma hukum perburuhan dimaksudkan juga untuk melindungi buruh (*arbeidsbescherming*). Dengan kesehatan kerja

diartikan sebagai perlindungan bagi buruh terhadap pemerasan (eksploitasi) tenaga buruh oleh majikan, misalnya untuk mendapatkan tenaga murah, memperkerjakan budak, pekerja rodi, anak dan wanita untuk pekerjaan yang berat dan untuk waktu yang terbatas.⁹

Dengan demikian yang dahulunya disebut perlindungan buruh (*arbeitsbescherming*), dewasa ini biasa disebut kesehatan kerja. Awal tumbuhnya peraturan kesehatan kerja adalah karena adanya kesewenangan majikan terhadap buruh, sehingga kesehatan buruh baik fisik maupun non fisik menjadi terganggu. Nampak bahwa latar belakang lahirnya peraturan kesehatan kerja ini adalah ditujukan kepada majikan, dengan membebani majikan dengan sejumlah kewajiban.

Di Inggris pada Tahun 1802 lahir untuk pertama kalinya undang-undang tentang Kesehatan kerja yaitu *the health and morals of apprentices Act* (undang-undang kesehatan dan moral magang), yang isinya terutama membatasi waktu kerja bagi anak-anak sampai 12 jam saja. Di negeri Belanda dikenal *kinderweten* (anak-anak tahu), yang melarang mempekerjakan anak sampai 12 jam sehari. Sebagai akibat penjajahan di Indonesia sangat dibedakan, bahkan dipisahkan antara pemerasan sebagai perlindungan sosial dan kesehatan kerja serta perlindungan terhadap bahaya kecelakaan sebagai perlindungan teknis atau keamanan kerja (*work safety*).

Tujuan dari kesehatan kerja ini adalah bukan hanya penjagaan atau perlindungan agar buruh melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan (agar majikan tidak memeras tenaga buruh), tetapi juga ditujukan terhadap

⁹ Koesparmono Irsan, *Hukum Perburuhan Suatu Pengantar*, Jakarta: 2005, hlm. 238.

buruh itu sendiri, misalnya agar buruh tidak membuang-buang tenaganya tanpa memperhatikan kekuatan fisik dan rohaninya.

Dengan demikian aturan mengenai kesehatan buruh dapat nampak sebagai pembatasan bagi buruh, misalnya larangan mempekerjakan anak-anak membatasi si anak untuk mencari nafkah sendiri bagi keringanan beban hidup orang tuanya. Di Indonesia peraturan bidang kesehatan kerja diantaranya adalah :

- a. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya pada Pasal 86 menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
 - 1) Keselamatan dan kesehatan kerja;
 - 2) Moral dan kesusilaan;
 - 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1948 dan Peraturan Pemerintah Nomor 12 dan 13 Tahun 1950 yang diberlakukan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 1951 (Lembaran Negara Nomor 7 Tahun 1951).
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954 tentang istirahat tahunan bagi buruh, Lembaran Negara Nomor 37 Tahun 1954, yang diperluas lingkup berlakunya oleh SKEP Menakertrans Nomor KPT.69/MEN/1980 tentang perluasan lingkup istirahat tahunan bagi buruh;

- d. *Maatregelen ter Berperking van Kinderarbeid ed de Nachtarbeid van vrouwen* (Peraturan tentang pembatasan pekerjaan anak dan pekerjaan wanita pada malam hari (*staatblad* Nomor 647 Tahun 1925, juga Permennaker Nomor PER.01/MEN/1987, tentang perlindungan bagi anak yang terpaksa bekerja.
- e. *Bepalingen Betreffende de Arbeit van Kinderen en Jeugdige Personen aan Boord van Schepen* (peraturan tentang pekerjaan anak dan orang muda di kapal) *staatblad* Nomor 87 Tahun 1926.
- f. *Panglongreglement* (peraturan tentang pang long) *Staatblad* Nomor 220 Tahun 1923;
- g. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 1948 tentang undang-undang pengawasan perburuhan, yang diberlakukan untuk seluruh Indonesia dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1951, Lembaran Negara Nomor 4 Tahun 1951.
- h. *Voorschriften Omtrent de Diensten Rusttijden van Bestuurders van Motorrijtuigen* (Peraturan tentang waktu kerja dan waktu istirahat bagi pengemudi kendaraan Bermotor), *staatblad* Nomor 451 Tahun 1936.
- i. *Stoom Ordonantie* (Ordonansi uap), *staatblad* Nomor 225 Tahun 1930.
- j. *Stoomverodening* (Aturan Pelaksaian peraturan tentang ketel uap) *staatblad* Nomor 336 Tahun 1930 diubah dengan *staatblad* Nomor 462 Tahun 1934 dan *staatblad* Nomor 342 Tahun 1937, Juntco Permennaker Nomor 4 Tahun 1971 tentang Peraturan pemungutan biaya pemeriksaan dan pengawasan keselamatan kerja di perusahaan.

- k. *Loodwit-Ordonantie* (Ordonansi Timah Putih) *staatblad* Nomor 509 Tahun 1931, yaitu peraturan tentang pencegahan penggunaan timah putih kering.
- l. *Vuurwerk verordening* (Ordonansi Petasan) *staatblad* Nomor 142 Tahun 1933 diubah dengan *staatblad* Nomor 9 Tahun 1933.
- m. *Vuurwerk verordening* (Aturan Pelaksanaan Peraturan tentang Petasan) *staatblad* Nomor 10 Tahun 1933.
- n. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 1953 tentang wajib melaporkan perusahaan. Undang-undang ini telah dicabut oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1981 tentang wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan.
- o. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Agar sesuai dengan tujuannya yaitu memberikan perlindungan, maka sifat aturan-aturan dalam undang-undang tersebut adalah memaksa dan oleh karenanya diberikan ancaman hukuman. Undang-undang ini hanya berlaku bagi pekerjaan yang dilakukan oleh buruh, yaitu orang yang bekerja pada orang lain atau badan dengan menerima upah, jadi pekerjaan yang dilakukan dalam hubungan-kerja.

Jadi dengan demikian undang-undang ini tidak dapat diberlakukan kepada :

- a) Pelajar sekolah pertukangan yang bersifat pendidikan.
- b) Pekerjaan yang dilakukan untuk dirinya sendiri.

- c) Pekerjaan yang dilakukan seorang anak untuk orang tua.
- d) Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang istri untuk suaminya.
- e) Pekerjaan yang dilakukan oleh anggota sekeluarga untuk perusahaan keluarga itu.
- f) Pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang untuk tetangga atas dasar gotong royong menurut kebiasaan.

Dalam undang-undang ini majikan diperluas artinya termasuk pula kepala, pemimpin, atau pengurus perusahaan atau bagian perusahaan. Yang dimaksud dengan perusahaan adalah sebagaimana yang tertuang dalam pasal 1 angka 6 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, yaitu :

- (1) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta atau milik negara yang mempekerjakan pekerja atau buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- (2) Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Apa yang dimaksud dengan perusahaan dalam undang-undang ini tidak dijlaskan, namun arti perusahaan diperluas, yaitu dengan menyamakan dengan perusahaan ialah segala tempat pekerjaan dari pemerintah maupun dari swasta. Kalau dibandingkan dengan lain-lain, bidang nampaknya peraturan keselamatan kerja dapat dikatakan lengkap dan memadahi, karena ada dua alasan, yaitu :

- (a) Apabila peraturan bidang kesehatan kerjatidak diberikan prioritas, maka banyak peraturan di bidang lainnya akan kehilangan atau kekurangan maknanya.
- (b) Peraturan di bidang kesehatan kerja merupakan peraturan yang langsung menampakkan makna perlindungannya terhadap buruh ketimbang peraturan dibidang lain, dengan cara meletakkan kewajiban-kewajiban kepada pengusaha.

Hampir disemua negara peraturan kesehatan kerja selalu berisi mengenai:

1. Pekerjaan anak;
2. Pekerjaan orang muda;
3. Pekerjaan orang wanita;
4. Waktu kerja;
5. Waktu istirahat; dan
6. Tempat kerja.

Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja
- b. Moral dan kesusilaan.
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Keselamatan kerja adalah satu segi penting dari perlindungan tenaga kerja. Dalam hubungan ini, bahaya yang dapat timbul dari mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, keadaan tempat kerja, lingkungan, cara melakukan pekerjaan, karakteristik fisik dan mental dari pada pekerjaannya harus sejauh mungkin diberantas dan atau dikendalikan.¹⁰

a. Pengertian Kesehatan kerja

Kesehatan kerja adalah Spesialisasi dalam ilmu kesehatan atau kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan, agar pekerja/masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik fisik, atau mental, maupun sosial, dengan usaha-usaha preventif dan kuratif, terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja, serta terhadap penyakit-penyakit umum.¹¹

Sifat-sifat kesehatan kerja :

- 1) Sasaran adalah manusia
- 2) Bersifat medis

Agar seorang tenaga kerja ada dalam keserasian sebaik-baiknya, yang berarti dapat terjamin keadaan kesehatan dan produktifitas kerja setinggi-tingginya, maka perlu ada keseimbangan yang menguntungkan dari faktor, yaitu :

- a). Beban kerja
- b). Beban tambahan akibat dari lingkungan kerja
- c). Kapasitas kerja

¹⁰ Suma'mur PK, *Op Cit.*, hlm. 1-2.

¹¹ *Ibid*, hlm. 1 - 2.

b. Pengertian Kecelakaan Kerja

Adalah kejadian yang tak terduga dan diharapkan.¹² Macam-macam kecelakaan adalah :

1) Kecelakaan umum.

Adalah kecelakaan yang terjadi tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya pada waktu cuti rekreasi atau di rumah.

2) Kecelakaan Akibat Kerja

Adalah kecelakaan yang berhubungan dengan kerja diperusahaan. Hubungan kerja disini dapat berarti bahwa kecelakaan dikarenakan oleh pekerjaan atau pada waktu melaksanakan pekerjaan.

c. Hukum Perjanjian Kerja

Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha secara lisan dan/atau tertulis, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Perjanjian kerja tidak dimintakan bentuk yang tertentu dapat dilakukan secara lisan, dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan atau secara tertulis yaitu surat perjanjian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Undang-undang hanya menetapkan bahwa jika perjanjian diadakan secara tertulis, biaya surat dan biaya tambahan lainnya harus dipikul oleh majikan. Perjanjian yang dilakukan secara lisan maupun tertulis biasanya biasanya diadakan singkat sekali tidak memuat semua hak dan kewajiban kedua belah pihak.

¹² Ismoyo Djati, *Bagaimana Mencapai Zero Accident di Perusahaan*, Jakarta: Universitas Indonesia, 2002, hlm. 100.

Perjanjian kerja yang harus diadakan secara tertulis, seperti misalnya oleh *Aanvullende Plantersregeling* (Peraturan Perburuhan di perusahaan Perkebunan), hanya memuat¹³ :

- 1) Macam pekerjaan,
- 2) Lamanya perjanjian itu berlaku,
- 3) Besarnya upah berupa uang sebulannya.
- 4) Lamanya waktu istirahat (cuti) dan besarnya upah selama cuti itu,
- 5) Jika ada, besarnya bagian dari keuntungan (*tantieme*) dan caranya menghitung keuntungan,
- 6) Jika ada, caranya pemberian pensiun atau bentuk pemberian untuk hari tua lainnya,
- 7) Bentuk upah lainnya,
- 8) tempat kemana nanti buruh itu harus dikembalikan atas biaya majikan.

Kewajiban majikan, misalnya untuk memberi pengobatan dan perawatan kepada buruh yang sakit atau mendapat kecelakaan, tidak dimuat dalam perjanjian kerja tertulis itu. Oleh karena itu perlu adanya suatu peraturan yang secara agak lengkap memuat semua hak dan kewajiban kedua belah pihak yang harus di atur dalam peraturan majikan, dalam perjanjian perburuhan atau dalam peraturan perundang-undangan. Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Nomor : 02/MEN/1978 tentang Peraturan Perusahaan dan Perundingan Pembuatan Perjanjian Perburuhan menuju ke jurusan itu.

d. Pengertian Buruh

Mereka yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan biasanya disebut buruh/pekerja. Pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 3 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003).

¹³ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 2003, hlm. 72.

e. Pengertian Majikan

Dalam perundangan Indonesia yang baru istilah majikan nampaknya digantikan dengan istilah pengusaha. Istilah pengusaha secara umum menunjukkan beberapa kelompok sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 angka 5 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juga pada Pasal 1 angka 6 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan juga pada Pasal 1 angka 7 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat buruh/pekerja.¹⁴

Sebagaimana halnya dengan istilah pekerja/buruh, istilah majikan juga dikenal karena sebelumnya (Undang-undang Republik Indonesia Nomor 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah majikan. Majikan adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

f. Hubungan Kerja

Dengan demikian adanya hubungan kerja adalah setelah terjadinya perjanjian kerja (Pasal 50 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003) dimana pekerja/buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan atau pengusaha dengan menerima upah dan majikan atau pengusaha juga menyatakan kesanggupannya untuk memberikan pekerjaan kepada buruh dengan membayar upah.

¹⁴ Koesparmono Irsan, *Hukum, Op Cit.*, hlm. 42.

g. Kebebasan Individual

Kebebasan individual adalah hak manusia untuk mencapai kebahagiaan individu tanpa merusak kebebasan individu lain, yang memiliki kadar yang berbeda-beda terhadap kebutuhan kebebasan. Kesadaran atas kebutuhan kebebasan menekan perbedaan manusia, atas kadar penting kebutuhan yang tak boleh tidak untuk dimiliki manusia meniadakan perhambaan/perbudakan manusia, kecuali penghambaan kepada Tuhan. Bahkan untuk menanamkan/mengajarkan aqidah pun tidak boleh ada tekanan yang membelenggu hak kebebasan orang lain.

Dari satu segi kebebasan adalah jalan arah kebahagiaan individu, keselarasan sosial dan psikologis yang baik, menyadarkan kekuatan hakikat manusia akan harga diri, kehormatan dan martabat. juga meningkatkan semangat dan produktivitas dan meninggikan potensi daya cipta dalam membuka bakat dan minat diri setiap individu. Kebebasan merupakan tempat bergantungnya ketinggian harga diri manusia. kebebasan manusia adalah kebebasan moral, hal yang membedakan manusia dengan hewan. sehingga akal dan kecerdasan tidak ada artinya tanpa kebebasan.

h. Kebebasan Berkontrak

Menurut Hukum Perdata yang berlaku di Indonesia, kebebasan berkontrak dapat disimpulkan dari ketentuan Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata, yang menyatakan bahwa semua kontrak (perjanjian) yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Sumber dari kebebasan berkontrak adalah kebebasan individu sehingga yang merupakan titik tolaknya

adalah kepentingan individu pula. Dengan demikian dapat dipahami bahwa kebebasan individu memberikan kepadanya kebebasan untuk berkontrak.

Berlakunya asas konsensualisme menurut hukum perjanjian Indonesia memantapkan adanya asas kebebasan berkontrak. Tanpa sepakat dari salah satu pihak yang membuat perjanjian, tanpa sepakat maka perjanjian yang dibuat dapat dibatalkan. Orang tidak dapat dipaksa untuk memberikan sepakatnya.

i. Negara

Hubungan kerja yang bersifat privat adalah segala hal yang terkait dengan kesepakatan kerja antara majikan dan buruh diserahkan oleh kedua belah pihak. Artinya adalah ketentuan yang mengatur hubungan kerja didasarkan oleh kesepakatan majikan dan buruh tanpa ada campur tangan dari pihak ketiga atau ketentuan lainnya. Pada prakteknya hubungan kerja dengan sifat yang sangat individual ini sangat didominasi oleh majikan sebagai pihak yang memiliki kekuatan baik dari aspek modal maupun kekuasaan. Pada tahap ini terdapat kecenderungan para majikan menempatkan buruh sebagai pihak yang lemah bahkan dalam tataran yang ekstrim banyak terdapat praktek perbudakan semu (*pseudo-slavery*) dengan mengatas namakan hubungan kerja.

Posisi pemerintah sebagai penguasa bukan sebagai pihak yang ikut campur tangan dalam rangka menjaga keselarasan atau keharmonisan hubungan kerja antara majikan dan buruh. Pemerintah hanya memiliki kepentingan bahwa hubungan kerja yang timbul akibat perjanjian kerja tersebut tidak mengganggu ketertiban umum. Tidak menjadi persoalan apakah hubungan kerja itu merugikan atau menguntungkan salah satu pihak atau kedua belah pihak. Hal ini

mengingatkan kita pada konsep “negara penjaga malam” yang hanya memiliki kepentingan untuk menjaga ketertiban semata tanpa memperhatikan aspek lain dari kehidupan masyarakatnya. Periode ini sangat didominasi oleh usaha dari sektor pertanian sebagai sektor yang sangat dominan dalam menentukan kemajuan sebuah Negara atau wilayah.

2. Kerangka Konseptual

a. Pengertian Kesehatan kerja

Kesehatan kerja adalah Spesialisasi dalam ilmu kesehatan atau kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan, agar pekerja/masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik fisik, atau mental, maupun sosial, dengan usaha-usaha preventif dan kuratif, terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja, serta terhadap penyakit-penyakit umum.¹⁵

Sifat-sifat kesehatan kerja :

- 1) Sasaran adalah manusia.
- 2) Bersifat medis.

Agar seorang tenaga kerja ada dalam keserasian sebaik-baiknya, yang berarti dapat terjamin keadaan kesehatan dan produktifitas kerja setinggi-tingginya, maka perlu ada keseimbangan yang menguntungkan dari faktor, yaitu :

- a) Beban kerja
- b) Beban tambahan akibat dari lingkungan kerja
- c) Kapasitas kerja.

b. Pengertian Kecelakaan Kerja

Adalah kejadian yang tak terduga dan diharapkan.¹⁶ Macam-macam kecelakaan adalah :

¹⁵ *Ibid*, hlm. 1 - 2.

¹⁶ Ismoyo Djati, *Op Cit.*, hlm. 100.

1) Kecelakaan umum.

Adalah kecelakaan yang terjadi tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya pada waktu cuti rekreasi atau di rumah.

2) Kecelakaan Akibat Kerja

Adalah kecelakaan yang berhubungan dengan kerja di perusahaan. Hubungan kerja disini dapat berarti bahwa kecelakaan dikarenakan oleh pekerjaan atau pada waktu melaksanakan pekerjaan.

c. Hukum Perjanjian Kerja

Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha secara lisan dan/atau tertulis, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Perjanjian kerja tidak dimintakan bentuk yang tertentu dapat dilakukan secara lisan, dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan atau secara tertulis yaitu surat perjanjian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Undang-undang hanya menetapkan bahwa jika perjanjian diadakan secara tertulis, biaya surat dan biaya tambahan lainnya harus dipikul oleh majikan. Perjanjian yang dilakukan secara lisan maupun tertulis biasanya biasanya diadakan singkat sekali tidak memuat semua hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Perjanjian kerja yang harus diadakan secara tertulis, seperti misalnya oleh *Aanvullende Plantersregeling* (Peraturan Perburuhan di perusahaan Perkebunan), hanya memuat¹⁷ :

- 1) Macam pekerjaan,
- 2) Lamanya perjanjian itu berlaku,
- 3) Besarnya upah berupa uang sebulannya.
- 4) Lamanya waktu istirahat (cuti) dan besarnya upah selama cuti itu,
- 5) Jika ada, besarnya bagian dari keuntungan (*tantieme*) dan caranya menghitung keuntungan,

¹⁷ Iman Soepomo, *Op Cit.*, hlm. 72.

- 6) Jika ada, caranya pemberian pensiun atau bentuk pemberian untuk hari tua lainnya,
- 7) Bentuk upah lainnya,
- 8) tempat kemana nanti buruh itu harus dikembalikan atas biaya majikan.

Kewajiban majikan, misalnya untuk memberi pengobatan dan perawatan kepada buruh yang sakit atau mendapat kecelakaan, tidak dimuat dalam perjanjian kerja tertulis itu. Oleh karena itu perlu adanya suatu peraturan yang secara agak lengkap memuat semua hak dan kewajiban kedua belah pihak yang harus di atur dalam peraturan majikan, dalam perjanjian perburuhan atau dalam peraturan perundang-undangan. Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Nomor : 02/MEN/1978 tentang Peraturan Perusahaan dan Perundingan Pembuatan Perjanjian Perburuhan menuju ke jurusan itu.

g. Pengertian Buruh

Mereka yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan biasanya disebut buruh/pekerja. Pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 3 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003).

h. Pengertian Majikan

Dalam perundangan Indonesia yang baru istilah majikan nampaknya digantikan dengan istilah pengusaha. Istilah pengusaha secara umum menunjukkan beberapa kelompok sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 angka 5 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juga pada Pasal 1 angka 6 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan juga pada Pasal 1 angka 7 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat buruh/pekerja.¹⁸

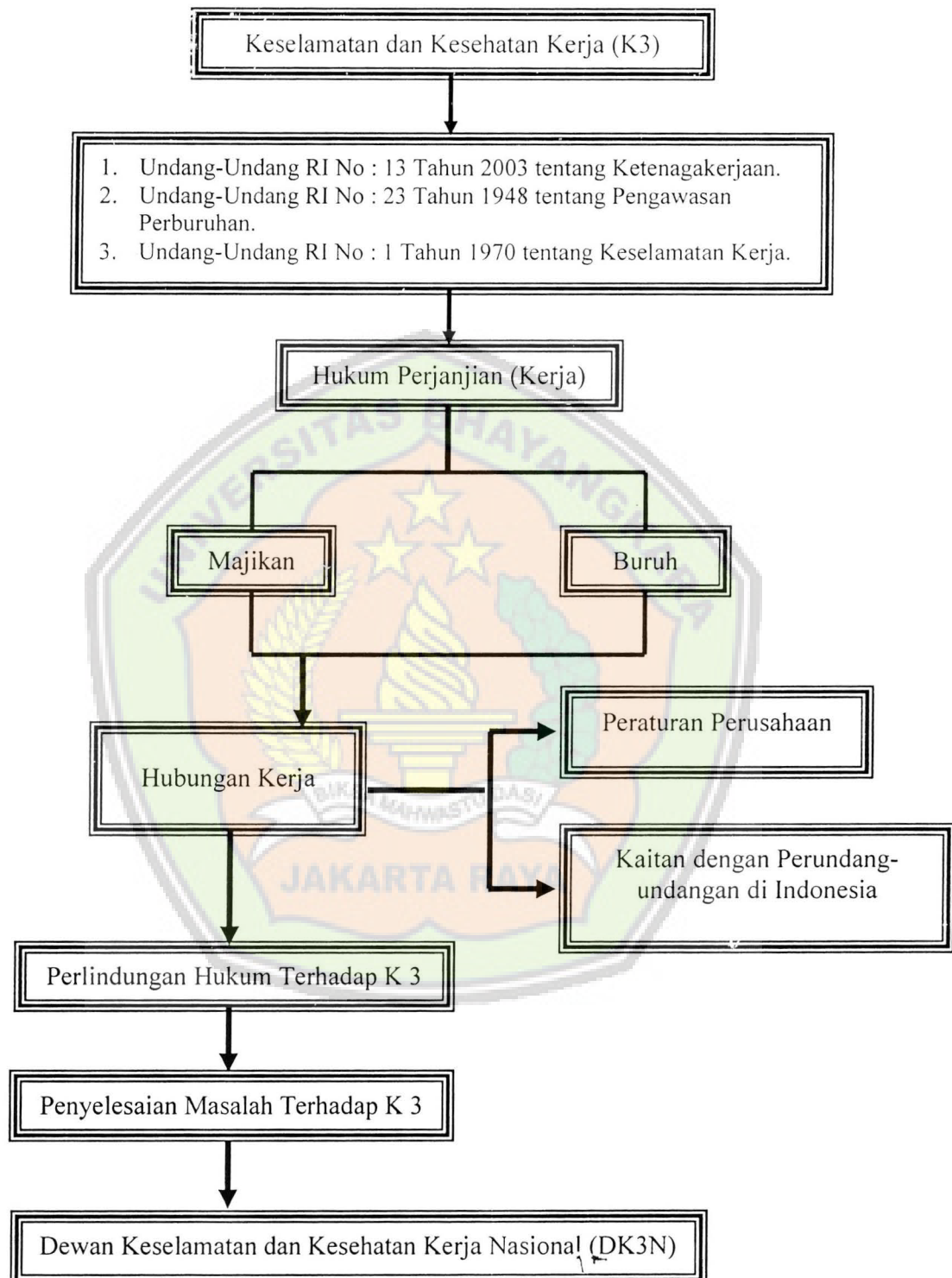
¹⁸ Koesparmono Irsan, *Op Cit.*, hlm. 42.

Sebagaimana halnya dengan istilah pekerja/buruh, istilah majikan juga dikenal karena sebelumnya (Undang-undang Republik Indonesia Nomor 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah majikan. Majikan adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

i. Hubungan Kerja

Dengan demikian adanya hubungan kerja adalah setelah terjadinya perjanjian kerja (Pasal 50 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003) dimana pekerja/buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan atau pengusaha dengan menerima upah dan majikan atau pengusaha juga menyatakan kesanggupannya untuk memberikan pekerjaan kepada buruh dengan membayar upah.

3. Kerangka Pemikiran



F. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Dalam usaha mendapatkan data-data yang diperlukan, dalam suatu penelitian yaitu dengan menggunakan jenis penelitian Yuridis Normatif dan Yuridis Empiris Deskriptif, keduanya diterapkan secara berimbang. Yuridis Normatif yaitu Mengkaji hal-hal yang bersifat filosofis dan sosiologis dari peraturan perundang-undangan terkait terutama dari segi hukum acaranya, termasuk asas-asas hukum, norma-norma hukum dan sejarah hukum yang melatar belakangnya. Yuridis Empiris Deskriptif yaitu memfokuskan kajian-kajian pada permasalahan yang berkaitan dengan penerapan Yuridis Normatif dilapangan. Analisis Empiris akan menggunakan analisis yang bersifat deskriptif, yaitu analisa dengan tata cara penguraian fenomena-fenomena atau fakta-fakta sosial sebagai wujud penerapan Yuridis Normatif.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi dalam pengumpulan data dilakukan di PT. Haneda Decoration Jl. Fatmawati No. 30 F, Cilandak, Jakarta Selatan dan di Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Jl. Dharmawangsa I No. 1 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan dan di Perpustakaan di Wilayah Jakarta.

3. Tahapan Penelitian

- a. Kepustakaan (*Library Research*), meneliti bahan-bahan pustaka yang meliputi bahan hukum primer, sekunder, dan tertier.
- b. Lapangan (*Field Research*), diselenggarakan untuk memperoleh data primer sebagai pendukung data kepustakaan, penelitian akan difokuskan pada aparaturnya penegak hukum, terutama hakim.

4. Bahan Penelitian

Bahan penelitian yang digunakan dalam menyusun tesis adalah sebagai berikut :

- 1) Bahan Hukum Primer : merupakan bahan yang diperoleh melalui penelitian baik secara langsung maupun tidak langsung melalui penelitian lapangan yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara wawancara kepada para pihak yang terkait.
- 2) Bahan Hukum Sekunder : merupakan bahan yang diperoleh dari buku-buku literatur, karangan ilmiah, undang-undang, data perusahaan, maupun bacaan lainnya yang ada kaitannya dengan masalah yang akan dibahas dalam penulisan tesis ini.
- 3) Bahan Hukum Tersier : Penerbitan-penerbitan yang mendukung.

G. TEHNIK PENGUMPULAN DATA

1. Dokumen kepustakaan, berbagai literatur, dan dokumen lain diluar buku teks.
2. Studi lapangan dan wawancara.

Data Yang Diperlukan antara lain :

a. Primer :

- Primer Kuantitatif : data-data yang berbentuk ukuran. Contoh : berapa banyak jumlah Hakim Agung yang duduk di Mahkamah Agung saat ini, berapa banyak perkara yang belum diputuskan, berapa banyak perkara yang telah berhasil diputuskan.
- Primer Kualitatif : Data-data dalam bentuk uraian atau keterangan-keterangan yang diberikan oleh narasumber. Contoh : informasi tentang vonis atau putusan hakim terhadap perkara-perkara di pengadilan, serta keterangan-keterangan dari pihak yang berperkara.

- b. Sekunder : baik yang kuantitatif dan kualitatif akan mencakup data-data yang termuat didalam berbagai bentuk laporan, dokumen, buku-buku dan publikasi lainnya. Data sekunder yang kuantitatif dan kualitatif merupakan data-data dalam bentuk kuantitas dan kualitas yang dituangkan dalam dokumentasi-dokumentasi. Data sekunder yang kualitatif dapat terdiri dari dokumen hukum primer, contoh : Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan, KUH Perdata. Dokumen hukum sekunder yaitu berbagai macam peraturan pelaksanaan yang dapat juga meliputi dari segi hukum acaranya beserta kebijakan pemerintah.

- c. Tertier : penerbitan-penerbitan yang mendukung dokumen hukum primer dan dokumen hukum sekunder.

H. ANALISA DATA

1. Analisis Yuridis Normatif, menggunakan tata cara analisis yang bersifat kualitatif, antara lain menggunakan berbagai macam interpretasi-interpretasi atau penafsiran-penafsiran hukum.
2. Analisis Yuridis Empiris, menggunakan analisis yang bersifat deskriptif, yaitu analisis dengan tata cara penguraian fenomena-fenomena atau fakta-fakta sosial sebagai wujud penerapan yuridis normatif.

