

**TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN TERHADAP
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PEKERJA
NON KARYAWAN DITINJAU MENURUT PASAL 86 UU NO.
13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
(Penelitian pada PT. Agro Sinergi Nusantara Kecamatan Johan
Pahlawan Kabupaten Aceh Barat)**

SKRIPSI



Diajukan Oleh :

IKHWAN AL BAQIR HB

Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum

Prodi Ilmu Hukum

NIM : 190106082

**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2025 M / 1446 H**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ikhwan Al Baqir Hb

NIM : 190106082

Program Studi : Ilmu Hukum

Fakultas : Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.
2. tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.
3. tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.
4. tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.
5. mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

جامعة الرانيري

Banda Aceh, 01 Desember 2024

A R - R A N I R Y

REPUBLIK INDONESIA
10000
SERVIS PELAYANAN

METERAI
TEMBAK

FA6B7AMX129801811

Ikhwan Al Baqir Hb

**TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN TERHADAP
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PEKERJA
NON KARYAWAN DITINJAU MENURUT PASAL 86 UU NO.
13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
(Penelitian pada PT. Agro Sinergi Nusantara Kecamatan Johan
Pahlawan Kabupaten Aceh Barat)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Syari'ah Dan Hukum
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S-1)
Dalam Ilmu Hukum Ekonomi Syariah

Oleh:

IKHWAN AL BAOIR HB

NIM : 190106082

Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum
Program Studi Ilmu Hukum

Disetujui untuk Dimunaqasyahkan oleh:

A R - R A N I R Y

Pembimbing I



Dr. Jamhir, S.Ag., M.Ag
NIP. 19780421 201411 1 001

Pembimbing II



Riza Afrian Mustaqim, S.H.I., M.H
NIP. 19931014 201903 1 013

**TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN TERHADAP KESELAMATAN
DAN KESEHATAN KERJA PEKERJA NON KARYAWAN DITINJAU
MENURUT PASAL 86 UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

(Penelitian pada PT. Agro Sinergi Nusantara Kecamatan Johan Pahlawan
Kabupaten Aceh Barat)

SKRIPSI

Telah Diuji Oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry
Dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima
Sebagai Salah Satu Beban Studi
Program Sarjana (S1)
Dalam Ilmu Hukum
Pada Hari/Tanggal : Senin 13 Januari 2025
13 Rajab 1446 H
Di Darussalam, Banda Aceh
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi:

Ketua


Dr. Jamhir, S.Ag., M.Ag
NIP. 197804212014111001

Sekretaris


Riza Afrian Mustaqim, S.H.I., M.H
NIP. 199310142019031013

Penguji I


Arifin Abdullak, S.H.I., M.H
NIP. 198203212009121005

Penguji II


Bustaman Usman, S.H.I., M.A
NIP. 197805102023211011



Mengetahui,

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Ar-Raniry Banda Aceh

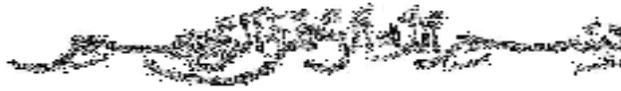

Prof. Dr. Kamaruzzaman, M.Sh
NIP. 197809172009121006

ABSTRAK

Nama : Ikhwan Al Baqir Hb
NIM : 190106082
Fakultas/Prodi : Syari'ah dan Hukum / Hukum Ekonomi Syariah
Judul : Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pekerja Non Karyawan Ditinjau Menurut Pasal 86 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Penelitian Pada PT. Agro Sinergi Nusantara Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat)
Tanggal Sidang : 13 Januari 2025
Tebal Skripsi : 72 halaman
Pembimbing I : Dr. Jamhir, S.Ag., M.Ag
Pembimbing II : Riza Afrian Mustaqim, S.H.I., M.H
Kata Kunci : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Pekerja Non Karyawan, PT. Agro Sinergi Nusantara

Kecelakaan kerja dapat menimbulkan kerugian bagi pekerja dan perusahaan, sehingga Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menjadi tanggung jawab perusahaan sesuai Pasal 86 UU No. 13 Tahun 2003. Namun, di PT Agro Sinergi Nusantara, pelaksanaan K3 bagi pekerja non-karyawan belum optimal, ditandai dengan kurangnya pelatihan, sosialisasi, dan pengawasan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi non-karyawan di PT. Agro Sinergi Nusantara serta meninjau kesesuaiannya dengan Pasal 86 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) untuk menelaah Pasal 86 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Teknik pengumpulan data mencakup wawancara, observasi, dan dokumentasi, dengan validitas data dijamin melalui triangulasi sumber, teknik, dan waktu. Analisis data dilakukan secara deskriptif berdasarkan hasil penelitian lapangan dan kepustakaan, dengan tujuan menggambarkan tanggung jawab perusahaan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja non-karyawan di PT. Agro Sinergi Nusantara. Hasil penelitian menunjukkan PT. Agro Sinergi Nusantara telah menerapkan K3 melalui penyediaan APD dan pengarahan rutin sesuai regulasi, termasuk pembatasan jam kerja. Namun, tenaga non-karyawan belum mendapatkan jaminan kesehatan formal seperti BPJS Ketenagakerjaan, meskipun perusahaan memberikan santunan pengobatan saat kecelakaan. Kesimpulannya, penerapan K3 berjalan baik, tetapi perlindungan jangka panjang tenaga kerja masih perlu ditingkatkan.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji serta syukur kepada Allah SWT karena berkat limpahan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Shalawat serta salam penulis sanjungkan ke baginda Nabi Muhammad SAW serta keluarga dan para sahabat yang telah membawa cahaya ilmu dan membimbing umat manusia ke jalan yang penuh ilmu pengetahuan.

Salah satu syarat untuk mendapat gelar sarjana (S1) pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry adalah dengan menulis karya ilmiah, maka dari itu penulis membuat karya ilmiah dengan judul “Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pekerja Non Karyawan Ditinjau Menurut Pasal 86 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Penelitian Pada PT. Agro Sinergi Nusantara Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat)”.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih banyak kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Kamaruzzaman, M.Sh selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry, Bapak Husnul Arifin Melayu, MA. sebagai Wakil Dekan I, Ibu Dr. Soraya Devy, M.Sh. selaku Wakil Dekan II, dan Bapak Ali, M.Ag. sebagai Wakil Dekan III, yang telah banyak membimbing kami mahasiswa/i Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry.
2. Penulis ucapkan terima kasih sebesar-besarnya teristimewa kepada Bapak Dr. Jamhir, S.Ag., M.Ag selaku pembimbing I dan Bapak Riza Afrian Mustaqim, S.H.I., M.H selaku pembimbing II, yang telah banyak meluangkan waktu dalam membimbing dan memberi arahan serta ide kepada penulis dalam proses pembuatan skripsi sehingga penulis dapat

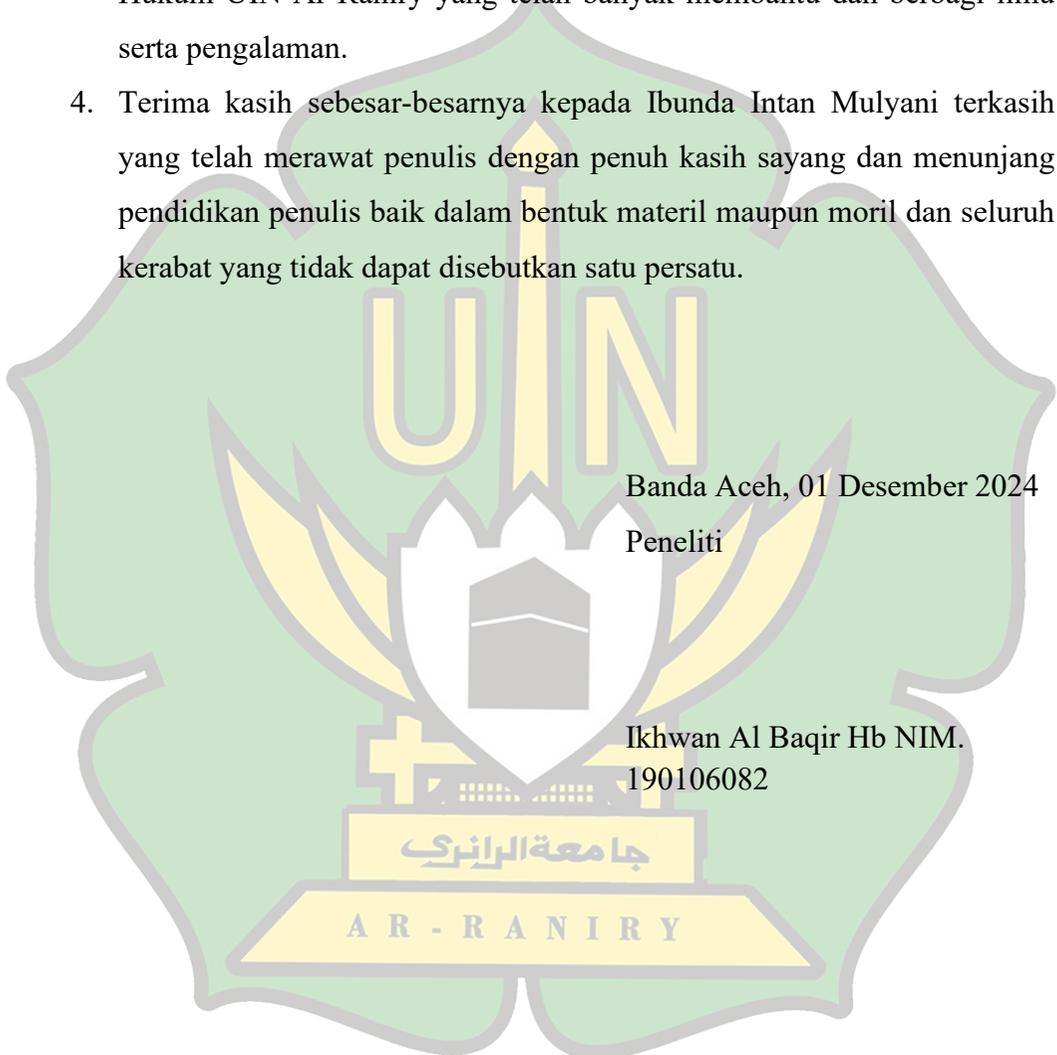
menyelesaikan skripsi ini. Semoga sehat selalu dan dimudahkan urusannya oleh Allah SWT.

3. Dr. Nasaiy Aziz, M.A selaku pembimbing akademik penulis dan Bapak/Ibu Dosen dan seluruh Civitas Akademika Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry yang telah banyak membantu dan berbagi ilmu serta pengalaman.
4. Terima kasih sebesar-besarnya kepada Ibunda Intan Mulyani terkasih yang telah merawat penulis dengan penuh kasih sayang dan menunjang pendidikan penulis baik dalam bentuk materil maupun moril dan seluruh kerabat yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Banda Aceh, 01 Desember 2024

Peneliti

Ikhwan Al Baqir Hb NIM.
190106082



TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN
Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K

Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543b/u/1987

1. Konsonan

No.	Arab	Latin	No.	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	Ṭ
2	ب	B	17	ظ	Z
3	ت	T	18	ع	'
4	ث	Ṣ	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	Ḥ	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Ḍ	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	ه	H
13	ش	Sy	28	ء	'
14	ص	Ṣ	29	ي	Y
15	ض	Ḍ			

2. Vokal

Vokal Bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ	<i>Fathah</i>	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
◌َ ي	<i>Fathah dan ya</i>	Ai
◌ِ و	<i>Fathah dan wau</i>	Au

Contoh:

كيف : *kaifa*

هول : *haul*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
ي / اَ	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya</i>	Ā
يِ	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	Ī
يُ	<i>Dammah</i> dan <i>wau</i>	Ū

Contoh:

قَالَ	:	<i>qāla</i>
رَمَى	:	<i>ramā</i>
قِيلَ	:	<i>qīla</i>
يَقُولُ	:	<i>yaqūlu</i>

4. Ta Marbutah (ة)

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

- a. Ta *marbutah* (ة) hidup

Ta *marbutah* (ة) yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t.

- b. Ta *marbutah* (ة) mati

Ta *marbutah* (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

- c. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta *marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *Rauḍah al-atfāl/ raudatulatfāl*

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ : *Al-Madīnah al-Munawwarah/ alMadīnatul
Munawwarah*

طَلْحَةُ : *Ṭalḥah*

Catatan:

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail, sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Ḥamad Ibn Sulaiman.
2. Nama Negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf; bukan Tasawuf.

DAFTAR LAMPIRAN

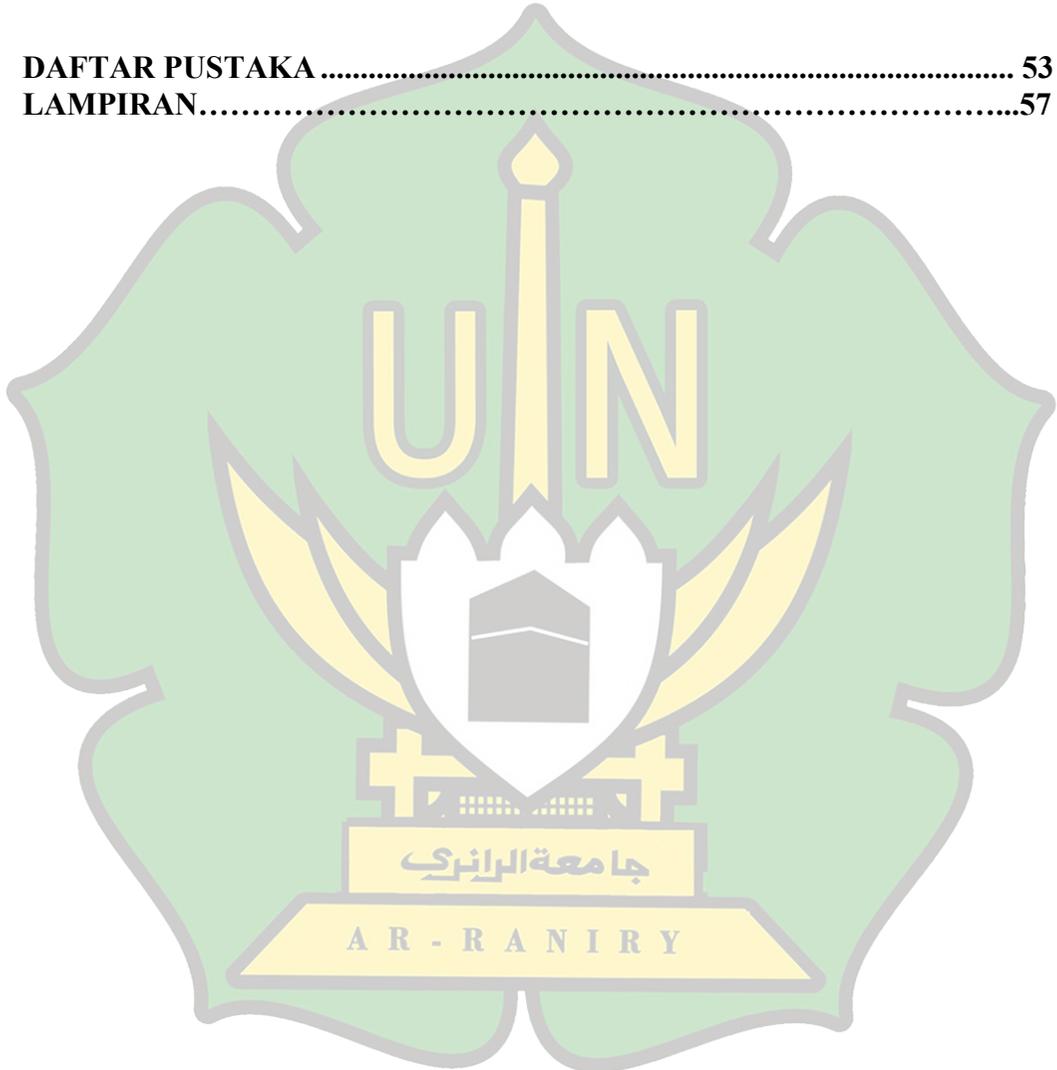
Lampiran 1. SK Penunjukkan Pembimbing.....	64
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup.....	65



DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH.....	i
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI.....	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN	vii
DAFTAR LAMPIRAN	xi
DAFTAR ISI.....	xii
BAB SATU PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kajian Pustaka	6
E. Penjelasan Istilah	8
F. Metode Penelitian	11
G. Sistematika Pembahasan.....	15
BAB DUA TEORI TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN TERHADAP KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PEKERJA NON KARYAWAN.....	16
A. Tinjauan Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)...	16
B. Tinjauan Tentang Pekerja Non Karyawan.....	26
C. Konsep Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Berdasarkan Pasal 86 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	29
D. Tinjauan Hukum Islam Dalam Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	33
BAB TIGA PENERAPAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PEKERJA NON KARYAWAN OLEH PT AGRO SINERGI NUSANTARA.....	37
A. Gambaran Umum PT. Agro Sinergi Nusantara	37
B. Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Bagi Non Karyawan (NK) di PT. Agro Sinergi Nusantara Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat	41
C. Tinjauan Pasal 86 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Yang Berkaitan Dengan Penerapan	

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. Agro Sinergi Nusantara	47
BAB EMPAT PENUTUP	51
A. Kesimpulan.....	51
B. Saran.....	51
DAFTAR PUSTAKA	53
LAMPIRAN.....	57



BAB SATU

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kecelakaan saat menjalankan pekerjaan adalah suatu kejadian yang tidak terduga dari hasil yang tidak dikehendaki maka dari itu banyak menimbulkan kerugian dalam suatu perusahaan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ialah upaya untuk menciptakan satu hal perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan baik dari segi fisik maupun emosional terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat, dan lingkungan.¹

Tanggung jawab tersebut harus dilakukan oleh pemilik perusahaan dalam mengambil langkah-langkah yang benar menurut ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 86 menyatakan “untuk melindungi keselamatan pekerja guna memberikan produktivitas kerja yang lebih optimal guna menyupayakan keselamatan dan kesehatan kerja”.²

Bentuk tanggungjawab pemilik perusahaan dalam pemeliharaan kesehatan pekerjanya merupakan suatu kewajiban yang harus dilakukan setiap pemilik perusahaan terhadap pekerjanya dengan mengadakan pemeliharaan kesehatan pekerja. Jaminan kesehatan merupakan sesuatu hal yang wajib didapat oleh pekerja untuk memaksimalkan proses bekerjanya menjadi dapat memanfaatkan sebaik-baiknya. Memberikan pelayanan kesehatan pada pekerja yang telah dimuat pada Peraturan Presiden Nomor 19 Tahun 2016 tentang perubahan atas Peraturan Presiden No. 12 tahun 2013 pasal 22 yaitu sebagai berikut:

- 1) Pelayanan kesehatan tingkat pertama

¹ Cecep Dani Sucipto, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, (Yogyakarta: Gosyen Publishing, 2014), hlm.2.

² Purnomo, Eka Prasetya dan Merkeling, I Ketut dan Darmadha I Nyoman, *Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Kecelakaan Kerja Bagi Pekerja Mini Market (Studi Kasus: Indomaret Kebo Iwa Denpasar)*, Kertha Semaya, Jurnal Ilmu Hukum (Agustus 2018).

- 2) Pelayanan tingkat rujukan lanjutan
- 3) Pelayanan kesehatan lain yang ditetapkan oleh menteri.³

Kapasitas keselamatan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan berpengaruh kepada pencapaian produktivitas yang baik. Begitu juga apabila keselamatan kerja dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dengan keikutsertaan pekerja dan pemilik perusahaan yang akan menciptakan suasana ketenangan dan keamanan kerja, sehingga dapat membantu hubungan pekerja dan pemilik perusahaan untuk terciptanya kelancaran produksi dan produktivitas. Pemahaman Produktivitas adalah kesebandingan antar hasil kerja (*output*) dan upaya yang akan digunakan (*input*).⁴

Non karyawan salah satu pekerjaan yang berada di sebuah perusahaan yang mempunyai keahlian dengan mendapatkan gaji yang tidak tetap. Sehingga dari pihak perusahaan agar meningkatkan kualitas pekerja non karyawan atas keselamatan yang telah diatur dalam UU dan UUD 1945 dengan cara memberi jaminan kesehatan kerja pada pekerjanya atau memberikan kompensasi jika terjadi kecelakaan dalam bekerja dan menyebabkan pekerja tersebut tidak dapat bekerja kembali karena cacat fisik maupun lainnya dan jika terjadi bahwa ada pekerja yang tidak mendapatkan kompensasi jika mengalami kecelakaan atau pekerja tidak didaftarkan pada jaminan kesehatan kerjadapat dilaporkan ke pihak berwenang yang telah diatur dalam Undang-Undang.

Perlindungan bagi para pekerja telah diatur dalam Perundang-Undangan tentang ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 lebih tepatnya terdapat pada pasal 86 ayat 1 yang mana disebutkan pada UU tersebut di mana setiap pekerja memiliki hak perlindungan atas:

- 1) Keselamatan dan kesehatan kerja

³ Republik Indonesia, *Peraturan Presiden Nomor 19 Tahun 2016, Tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden No. 12 tahun 2013 pasal 22*

⁴ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja*, (Jakarta: PT Pradnya Paramita, 1986), hlm.1.

- 2) Moral dan kesusilaan
- 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.⁵

Hal yang menjadi pokok perhatian bagi perusahaan terhadap pekerja harus memberikan sebuah jaminan kesehatan untuk para non karyawan berupa Program Jaminan Sosial maupun memberikan jaminan pribadi yang disediakan pada sebuah perusahaan itu sendiri yang bisa diakses khusus bagi para pekerjanya. Dalam ruang lingkup kerjanya sendiri pekerja sangat membutuhkan jaminan kesehatan tersebut dimana yang namanya sebuah penyakit kapan saja bisa menyerang ke tubuh manusia termasuk juga para pekerja.

Berdasarkan kejadian tersebut menjadi sebuah kasus yaitu tidak adanya biaya untuk pengobatan yang digunakan oleh para pekerja. Hal paling mendasar adalah menjadi faktor utama yang menghambat tidak maksimalnya kegiatan industri sebuah perusahaan khususnya pekerja non karyawan kelapa sawit yang mana mereka mempunyai haknya untuk sehat menjadi terhalang dengan tidak adanya biaya untuk pengobatan yang mungkin saja keuangan dari para pekerja tersebut hanya cukup untuk makan sehari-hari.

Jaminan sosial merupakan bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Sebagaimana pada Pasal 99 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi: "Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja." Partisipasi perusahaan perkebunan kelapa sawit pada program jaminan sosial tenaga kerja ini sebagai wujud tanggung jawab pemilik perusahaan kepada pekerjanya. Walaupun pemerintah sudah mengatur sanksi bagi pemilik perusahaan yang tidak mengikutsertakan atau mendaftarkan pekerjanya pada program jaminan sosial yang ditetapkan pemilik perusahaan diperbolehkan

⁵ Republik Indonesia, *Pasal 86 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*.

membuat peraturan sendiri selama tidak menyeleweng dari Undang-Undang Ketenagakerjaan.⁶

Keterlibatan perusahaan dalam melindungi pekerja non-karyawan bukan hanya sebuah kewajiban hukum semata, tetapi juga merupakan upaya nyata untuk memperjuangkan nilai-nilai kemanusiaan yang diamanahkan oleh agama Islam, maqashid syariah adalah ketaatan dalam menjalankan prinsip-prinsip syariah yang tujuannya demi terwujudnya kemaslahatan umat⁷, dalam kerangka maqashid syariah, memelihara nyawa merupakan salah satu dari lima tujuan utama dalam Islam yang menjadi landasan hukum bagi kehidupan manusia. Prinsip ini mendorong perlindungan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi semua individu, termasuk pekerja non-karyawan. Ketika sebuah perusahaan menjalankan tanggung jawabnya terhadap keamanan dan kesejahteraan pekerja non-karyawan, hal tersebut sejalan dengan tujuan agung Islam untuk menjaga dan melindungi nyawa manusia. Pasal 86 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur tanggung jawab perusahaan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, dapat dipahami sebagai implementasi konkrit dari nilai-nilai kemanusiaan yang tercermin dalam ajaran Islam.

PT Agro Sinergi Nusantara merupakan perusahaan patungan antara PT Perkebunan Nusantara I dengan PT Perkebunan Nusantara IV berdasarkan Akte pendirian perseroan Nomor 12 tanggal 08 April 2011 yang dibuat dihadapan Ihdina Nida Marbun, SH Notaris dan PPAT di medan yang telah mendapatkan pengesahan badan hokum berdasarkan keputusan menteri hokum dan hak azasi manusia RI nomor: AHU-251818. AH. 01. 01 Tahun 2011 tanggal 19 Mei 2011. Modal ditempatkan dan disetorkan oleh perusahaan induk dengan komposisi PT perkebunan nusantara IV sebesar 64,77% berupa uang tunai dan PT perkebunan

⁶ Halili Toha dan Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, (Jakarta: Bina Aksara, 1987) hlm.58.

⁷ Bsimaslahat Mengenal Lebih Dalam Maqashid Syariah: Pengertian dan 5 Tujuannya. Diakses melalui situs: <https://www.bsimaslahat.org/blog/mengenal-lebih-dalam-maqashid-syariah-pengertian-dan-5-tujuannya/> pada tanggal 25 Januari 2024.

nusantara I sebesar 35,23% merupakan imbregng aktiva dan kebun kelapa sawit. PT. Agro Sinergi Nusantara berkantor pusat di Jl. Ujon Beurasok No 25 Desa Lapang Kecamatan Johan Pahlawan Meulaboh Kabupaten Aceh Barat. Kebun PT. ASN memiliki 3 lokasi kebun yang berbeda terdiri dari Kebun Batee Puteh, Kebun Ujong Lamie, Kebun Krueng Luas.⁸

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh penulis ditemukan bahwa dalam pelaksanaan tanggung jawab perusahaan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi pekerja non-karyawan di PT. Agro Sinergi Nusantara masih belum sepenuhnya optimal. Pekerja non-karyawan sering kali tidak mendapatkan pelatihan dan sosialisasi yang memadai terkait protokol keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini disebabkan oleh anggapan bahwa pelatihan K3 lebih diprioritaskan untuk karyawan tetap, sementara pekerja non-karyawan yang sering kali bekerja sementara atau paruh waktu tidak diprioritaskan dalam program K3. Selain itu, pengawasan terhadap kepatuhan protokol K3 bagi pekerja non-karyawan seringkali tidak ketat. Pekerja ini tidak selalu mendapat perhatian yang sama dalam hal keselamatan di tempat kerja, terutama ketika mereka bekerja di lokasi yang berisiko tinggi, seperti di area perkebunan atau pabrik.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan judul “Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pekerja Non Karyawan Ditinjau Menurut Pasal 86 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Penelitian Pada PT. Agro Sinergi Nusantara Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat)”

⁸ Jufri dan Chairudin Chairudin, “Penanganan Kehilangan Brondolan Kelapa Sawit Pada Areal Berbukit di Perkebunan Kelapa Sawit PT. Agro Sinergi Nusantara Kebun Tanoh Makmue Kabupaten Aceh Barat,” *Biofarm : Jurnal Ilmiah Pertanian* 19, no. 1 (2023), hlm. 85.

B. Rumusan Masalah

Permasalahan ini dasar kerangka pemikiran sehingga dengan adanya suatu permasalahan agar dapat dirumuskan dalam beberapa permasalahan yang akan menjadi pokok pembahasan dalam proposal skripsi ini. Permasalahan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi non karyawan (NK) di PT. Agro Sinergi Nusantara Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat?
2. Bagaimana tinjauan Pasal 86 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam kaitannya dengan penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. Agro Sinergi Nusantara, Kecamatan Johan Pahlawan, Kabupaten Aceh Barat?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan sasaran-sasaran yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun menjadi tujuan penelitian yang terkandung dalam penulisan penelitian proposal skripsi ini antara lain:

1. Untuk mengetahui penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi non karyawan di PT. Agro Sinergi Nusantara Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat.
2. Untuk meninjau Pasal 86 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam kaitannya dengan penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. Agro Sinergi Nusantara, Kecamatan Johan Pahlawan, Kabupaten Aceh Barat.

D. Kajian Pustaka

Untuk mendukung penelitian ini agar kita teliti dan jelas, penulis melakukan penelitian melalui karya-karya maupun kajian awal pustaka yang berkaitan dengan topik yang ingin dikaji tetapi dalam penyusunan proposal skripsi Fakultas

Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh, penulis tidak menemukan karya-karya tentang Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pekerja Non Karyawan Ditinjau Menurut Pasal 86 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Pt. Agro Sinergi Nusantara Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat) dilingkup perpustakaan UIN Ar-Raniry. Adapun kajian pustaka yang berkaitan dengan judul penulis sebagai berikut:

Pertama, dengan judul: “Kecelakaan Kerja dan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di PT. Laras Karya Kahuripan Di Kabupaten Bali” tahun 2016 yang disusun oleh Widarman, mahasiswa Universitas Muhammadiyah Palembang dalam kajian penelitian tersebut terdapat sebuah kesamaan yang kebanyakan dibahas dalam skripsi ini yaitu tentang upaya perlindungan hukum sebuah perusahaan tentang keselamatan kerja bagi para pekerja terhadap kecelakaan kerja dan juga berpedoman pada perundang-undangan yang sama yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun juga terdapat sebuah perbedaan dalam pembahasan ini yaitu lebih menekankan membahas tentang asal usul penyebab terjadinya dari sebuah kecelakaan kerja.⁹

Kedua, yang berjudul: “Perlindungan Hukum Atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Mataram” tahun 2021 yang disusun oleh Gading Ari Kurnia Sandi mahasiswa Universitas Muhammadiyah Mataram yang mempunyai kesamaan dengan penelitian penulis yaitu sama-sama membahas tentang perlindungan hukum akan keselamatan kerja terhadap para pekerja perusahaan dan menggunakan Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003. Kemudian terdapat juga perbedaan dalam kajian tersebut yaitu perbedaan

⁹Widarman, “Kecelakaan Kerja Dan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Pt. Laras Karya Kahuripan Di Kabupaten Pali”, Sarjana Universitas Muhammadiyah Palembang, (2016). Diakses melalui <http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/1552>, tanggal 07 juni 2023.

terdapat kajian juga pada kesehatan pekerja daripada penelitian ini yang hanya menekankan tentang keselamatan terhadap kecelakaan kerja. Selain itu juga terdapat perbedaan lagi yaitu pada rumusan masalah yang membahas tentang upaya penyelesaian jika terjadi pelanggaran perusahaan terhadap pekerja tentang keselamatan kerja.¹⁰

Ketiga, yang berjudul: “Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada PT. 11 Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang Sumatera Selatan Dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah” tahun 2018 yang disusun oleh Warda Zakiyah mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang 2018. Penelitian tersebut memiliki kesamaan yaitu yang sama-sama membahas tentang upaya perlindungan hukum terhadap keselamatan kerja bagi para pekerja pada sebuah perusahaan. Selain itu disini terdapat perbedaan yang sangat signifikan yaitu pada penelitian tersebut keselamatan kerja para pekerja dilihat dari perspektif hukum ekonomi syariah yang mana sangat berbeda jauh dengan penulisan karya ilmiah ini yang menekankan pada perspektif ilmu hukum saja dan melibat hambatan-hambatan pada upaya perlindungan hukum dan tanggung jawab perusahaan terhadap kecelakaan kerja bagi para pekerja.¹¹

E. Penjelasan Istilah

Agar dapat dipahami, maka penulis akan memberikan penjelasan agar tidak terjadi kesalahpahaman serta agar dapat memahami lebih dalam pada penulisan ini. Adapun judul skripsi ini ialah “Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pekerja Non Karyawan Ditinjau Menurut

¹⁰Gading Ari Kurnia Sandi, “Perlindungan Hukum Atas Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Di Pt Pln (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (Up3) Mataram”. Sarjanamahasiswa Universitas Muhammadiyah Mataram, (2021). Diakses melalui <https://repository.ummat.ac.id/3909/>, tanggal 07 juni 2023.

¹¹ Warda Zakiyah, “Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Pt Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang Sumatera Selatan Dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah”. Sarjana Mahasiswa UIN Raden Fatah Palembang, (2018). Di akses melalui <http://eprints.radenfatah.ac.id/3407/>

Pasal 86 Uu No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus PT. Agro Sinergi Nusantara Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat)”.
A R R A N I R Y

1. Tanggung jawab

Tanggung Jawab merupakan sikap yang dapat mengambil keputusan yang patut dan efektif yang menetapkan pilihan yang terbaik dalam batas-batas norma sosial dan harapan yang umum diberikan untuk meningkatkan hubungan antar manusia dalam pencapaian keselamatan keberhasilan dan kesejahteraan. Hukum tanggung jawab merupakan suatu konsekuensi kebebasan seorang tentang perbuatannya yang berkaitan dengan etika atau moral dalam melakukan suatu perbuatan. Hukum perdata dasar pertanggungjawaban dibagi menjadi 2 faktor yaitu kesalahan dan risiko. Sehingga dikenal dengan pertanggungjawaban atas dasar kesalahan (*liability without based on fault*) dan pertanggungjawaban tanpa kesalahan yang dikenal (*liability without fault*). Prinsip dasar pertanggungjawaban atas dasar kesalahan mengandung arti bahwa seseorang harus bertanggung jawab karena ia melakukan kesalahan karena merugikan orang lain.¹²

2. Perusahaan

Perusahaan adalah badan usaha yang dibuat untuk mencari keuntungan dimana setiap perusahaan dibuat berdasar dan mempunyai kekuatan hukum. Menurut Pasal 1 huruf (b) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan yang ditentukan sebagai berikut: Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terusmenerus dan didirikan bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara Indonesia dengan tujuan memperoleh keuntungan dan laba.¹³

¹² Titik Triwulan dan Shinta Febrian, *Perlindungan Hukum Bagi Pasien*, (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2010), hlm 48.

¹³ Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982*.

3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah faktor penting dalam rangka perlindungan dunia kerja, dan juga sangat penting untuk produktivitas dan kelangsungan dunia usaha. UU No. 13 Tahun 2003 menjelaskan tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 86 menegaskan hak pekerja untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja.¹⁴ Kemudian UU No. 23 tahun 1992 tentang Kesehatan. Yang mana memberi kewajiban bagi perusahaan untuk memeriksakan kesehatan badan kondisi mental dan kemampuan fisik pekerja yang baru maupun yang akan dipindahkan ke tempat kerja barusesuaian dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan kepada pekerja serta pemeriksaan kesehatan secara berkala. Sebaliknya para pekerja juga berkewajiban memakai alat pelindung diri (APD) dengan tepat dan benar serta mematuhi semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan.¹⁵

4. Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan adalah aspek yang sangat mendasar dalam kehidupan manusia karena mencakup dimensi sosial dan ekonomi, tenaga kerja memiliki faktor produksi paling berpengaruh dalam mengelola dan mengendalikan sistem ekonomi seperti produksi distribusi konsumsi maupun investasi. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ini seperti Undang-Undang didasarkan atas pembangunan masyarakat Indonesia seutuhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur yang merata baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Dalam pasal 1 ayat 2 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di sebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam ataupun di

¹⁴ Republik Indonesia, *Pasal 86 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003*.

¹⁵ Republik Indonesia, *Undang-Undang No. 23 tahun 1992*.

luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa yang berguna bagi kebutuhan sendiri, perusahaan maupun masyarakat.¹⁶

F. Metode Penelitian

Metode dalam penelitian skripsi ini untuk memperoleh penjelasan dan informasi mengenai isu dan penulis mencoba memecahkan dan mencari jawabannya. Metode penelitian ini akan memperoleh ketelitian dengan kecermatan yang sangat fokus pada penelitian ini. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam metode ini adalah sebagai berikut:

1. Pendekatan Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini, pendekatan penelitian yang dilakukan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Pendekatan perundang-undangan yaitu dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang diketengahkan.¹⁷

2. Jenis Penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi yang jelas mengenai penelitian ini, maka penulis memilih jenis penelitian yuridis empiris. Penelitian yuridis empiris adalah pendekatan permasalahan mengenai hal-hal bersifat hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataan masyarakat.¹⁸ Tujuan penelitian ini untuk memahami dan memberikan informasi mengenai Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pekerja Non Karyawan Ditinjau Menurut Pasal 86 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus PT. Agro Sinergi Nusantara Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat).

¹⁶ Republik Indonesia, *Undang-undang No.13 Tahun 2003*.

¹⁷ Markuat, "Dampak Penetapan Lockdown Bagi Sebuah Negara Dalam Pemenuhan Kebutuhan Berdasarkan Asas Keadilan," *JPeHI (Jurnal Penelitian Hukum Indonesia)* 3, no. 1 (2022): 80.

¹⁸ Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), hlm. 126.

3. Sumber Data

Sumber atau rujukan data yang diperoleh dalam penulisan ini ditinjau langsung berdasarkan permasalahan yang diteliti yaitu:

a. Data Primer

Sumber ini didapatkan dengan menganalisis secara mendalam dari sumber penelitian secara langsung kepada kepada subjek yang sudah penulis tentukan. Penulis mengamati lapangan dengan melakukan wawancara. Subyek yang diwawancara mampu dipercaya untuk menghasilkan data yang benar. Penelitian dilakukan dengan wawancara dan observasi yang untuk mendapatkan data untuk memecahkan persoalan dalam penelitian yang akan dibuat.

b. Data Sekunder

Sumber data sekunder yaitu bahan hukum yang membantu objek penelitian. Untuk memperoleh data sekunder dalam penulisan skripsi ini berupa buku-buku, artikel jurnal, hasil penelitian karya ilmiah dan buku-buku yang berkaitan dengan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pekerja Non Karyawan.

c. Data Tersier

Sumber data tersier yaitu data yang memberikan petunjuk data primer dan data sekunder yaitu penjelasan berupa kamus hukum, internet, dan lain-lain.

4. Teknik Pengumpulan Data - R A N I R Y

Teknik pengumpulan data dapat didapatkan melalui berbagai macam teknik antara lain:

a. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan jalan komunikasi, yaitu melalui hubungan pribadi antara peneliti dengan sumber data dan wawancara dilakukan karena ada anggapan bahwa hanya subjeklah

yang mengerti tentang diri mereka sendiri sehingga informasi yang tidak didapatkan melalui pengamatan atau alat lain akan diperoleh melalui wawancara.¹⁹

b. Observasi

Observasi adalah metode atau cara menganalisis dan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku dengan cara melihat atau mengamati langsung individu atau kelompok yang dituju. Peneliti ini melakukan observasi secara partisipan (*participant observation*) yaitu peneliti akan terlibat dengan kegiatan subjek yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian.²⁰

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Catatan lapangan adalah data yang tidak didapat melalui wawancara, namun melalui rekaman peneliti atas semua peristiwa konkrit yang terjadi dan berhubungan dengan penelitian.

5. Objektivitas dan Validitas Data

Pembuktian validitas data penelitian ini ditentukan oleh kredibilitas temuan dan interpretasinya dengan mengupayakan temuan dan penafsiran yang dilakukan sesuai dengan kondisi yang senyatanya dan disetujui oleh subjek penelitian. Agar kondisi di atas dapat terpenuhi dengan cara memperpanjang observasi, pengamatan yang terus menerus, triangulasi dan membicarakan hasil temuan dengan orang lain. Penelitian ini menggunakan triangulasi, yang

¹⁹ Rianto, *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*, (Jakarta: Granit, 2004), hlm.73.

²⁰ Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), hlm. 106.

memeriksa ulang data dari bermacam basis dengan bermacam metode pada bermacam durasi selaku berikutnya:²¹

a. Triangulasi Sumber

Triangulasi ini dipakai guna mencoba integritas data yang akan dicoba dengan metode memeriksa data yang telah didapat lewat bermacam sumber yang diperoleh.

b. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik ini digunakan guna mencoba integritas data yang akan dites dengan metode pengecekan data pada sumber yang seragam melalui tata cara yang berbeda.

c. Triangulasi Waktu

Triangulasi sering berdampak pada kredibilitas data. Data yang dikumpulkan melalui teknologi wawancara akan lebih efektif, menghasilkan kredibilitas yang lebih besar. Wawancara, pengamatan, dan teknik lainnya dapat digunakan untuk memeriksa kredibilitas data di periode yang tidak sama serta pada situasi beda. Jika hasil tes menghasilkan data yang berbeda, data akan diulang untuk memastikan keakuratannya.

6. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan maupun kepastakaan terkait dengan “Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pekerja Non Karyawan Ditinjau Menurut Pasal 86 Uu No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus PT. Agro Sinergi Nusantara Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat)” yang dijelaskan menggunakan pendekatan perundang-undangan. Setelah itu, akan dilakukan analisa konsep-konsep dari teori yang ada di dalam jurnal dan buku. Penulis

²¹ Andarusni Alfansyur and Mariyani, “Seni Mengelola Data : Penerapan Triangulasi Teknik, Sumber dan Waktu Pada Penelitian Pendidikan Sosial,” *Historis* 5, no. 2 (2020): 146–150.

berusaha menggambarkan permasalahan berdasarkan data yang dikumpulkan secara objektif.

7. Pedoman Penulisan

Sesuai dengan ketentuan yang telah ada, maka penulis berpedoman pada petunjuk buku Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Mahasiswa yang diterbitkan oleh Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh Tahun 2019.²²

G. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah para pembaca memahami isi kajian ini. Mekanisme pembahasan pada skripsi ini adalah sebagai berikut :

BAB I, merupakan pendahuluan berupa isu permasalahan yang hendak dikaji dalam penulisan ini yang meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kajian pustaka, penjelasan istilah, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II, merupakan tinjauan umum yang meliputi tentang Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pekerja Non Karyawan Ditinjau Menurut Pasal 86 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

BAB III, merupakan hasil penelitian dan pembahasan mengenai tanggung jawab perusahaan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) non karyawan (NK) dan tanggapan atau respon pekerja non karyawan (NK) terhadap penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di perusahaan PT. Agro Sinergi Nusantara Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat.

BAB IV, merupakan tentang kesimpulan dari penelitian skripsi ini.

²² Buku Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Mahasiswa Yang Diterbitkan Oleh Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussaalam Banda Aceh Tahun 2019.

BAB DUA

TEORI TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN TERHADAP KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PEKERJA NON KARYAWAN

A. Tinjauan Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Tenaga kerja merupakan aset terpenting dari setiap organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan harus melindungi karyawannya dari berbagai kemungkinan bahaya dan ancaman di tempat kerja berupa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Ini adalah UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, dimana setiap pekerja berhak atas keselamatan dan kesehatan kerja saat melakukan pekerjaan yang ditawarkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus menerapkan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja.²³

1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu program pemeliharaan yang diterapkan di perusahaan, sejalan dengan Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 86 ayat 1 menyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Pasal 86 ayat 2 menambahkan bahwa upaya keselamatan dan kesehatan kerja diselenggarakan guna melindungi pekerja dan mewujudkan produktivitas kerja yang maksimal.²⁴

²³ Y Atiyah and E K Wibowo, "Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Pegawai Saat Pandemi Covid-19 Di Rumah Sakit Jantung Dan Pembuluh Darah Harapan Kita," *Jurnal Sumber Daya Aparatur* (2023), hlm. 61–81.

²⁴ Rosento RST., "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *Swabumi* 9, no. 2 (2021), hal 147–158.

Keselamatan kerja adalah suatu usaha yang mungkin dapat memberikan jaminan kondisi kerja yang aman dan sehat untuk mencegah kecelakaan, cacat dan kematian sebagai akibat dari kecelakaan kerja pada setiap karyawan dan untuk melindungi sumber daya manusia yang ada. Sedangkan kesehatan kerja adalah suatu kondisi yang optimal/maksimal dengan menunjukkan keadaan yang baik untuk mendukung terlaksananya suatu kegiatan kerja dalam rangka menyelesaikan proses penyelesaian pekerjaan secara efektif.²⁵

Selain itu, ketentuan K3 diatur sebagai kewajiban perusahaan dalam UU Ketenagakerjaan. Bagian 87(1) dari Kode Perburuhan mengatur bahwa setiap perusahaan harus menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Regulasi tersebut mensyaratkan agar regulasi K3 sejalan dengan sistem manajemen perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa keamanan kerja merupakan bagian integral dari proses manajemen perusahaan yang bekerja. Terjadinya kecelakaan kerja bukan merupakan resiko pribadi atau resiko pribadi dimana perusahaan dapat lepas dari tanggung jawab. Namun, kecelakaan kerja merupakan tanggung jawab perusahaan/pengusaha, sehingga tindakan pencegahan harus diintegrasikan ke dalam sistem manajemen perusahaan.²⁶

Selain itu, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah salah satu hal penting dari manajemen, pencegahan dan pengelolaan adanya bahaya. Jika pengendalian bahaya manusia gagal, bencana akan datang dengan konsekuensi yang buruk. Biasanya, karena kesalahan atau pelanggaran aturan dan prosedur, orang terluka atau bahkan mengalami bencana. Inilah mengapa

²⁵ Partahi Lumban Gaol, Tiurma Saragih, and Peri Shandy Hasibuan, "Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Hidup (K3lh) Pada Proyek Supermarket Jl. Sisingamangaraja XII KM. 3,3," *Jurnal Visi Eksakta* 3, no. 1 (2022), hlm. 59–70.

²⁶ Atiyah and Wibowo, "Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Pegawai Saat Pandemi Covid-19 Di Rumah Sakit Jantung Dan Pembuluh Darah Harapan Kita."

pemilik atau manajemen perusahaan didorong untuk mengambil tindakan preventif. Kecelakaan biasanya terjadi karena dua jenis perilaku yang tidak benar. Untuk menanggulangnya, kita dapat memperbaiki salah satu perilaku tidak aman berikut.²⁷

Mangkunegara (2013: 196) mengatakan bahwa “keselamatan kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material, dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar supaya pekerja tidak mengalami cidera.” Sementara Mirwan (2015:543) mengatakan bahwa “keselamatan kerja adalah kondisi dimana para pekerja selamat, tidak mengalami kecelakaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Dengan demikian, pelaksanaan pekerjaan berlangsung secara normal tidak terganggu oleh kecelakaan kerja, tenaga kerja dapat menciptakan kinerja yang direncanakan. Agar hal tersebut dapat tercipta perusahaan/ organisasi perlu melakukan manajemen keselamatan kerja yang merupakan bagian integrasi dari manajemen perusahaan/ organisasi.”²⁸

Secara filosofi, keselamatan dan kesehatan kerja diartikan sebagai sebuah pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan, tenaga kerja dan manusia pada umumnya (baik jasmani maupun rohani), hasil karya dan budaya menuju masyarakat adil, makmur dan sejahtera. Sedangkan ditinjau dari keilmuan, keselamatan dan kesehatan kerja diartikan sebagai suatu ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam upaya mencegah kecelakaan, kebakaran, peledak, pencemaran, penyakit dan sebagainya.²⁹

²⁷ Ida Ayu Komang Putri Mayuni Devi and Trianasari Trianasari, “Analisis Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Bagian Laboratorium Di PT Tirta Investama Aqua Mambal (Sebuah Kajian Dari Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia),” *Bisma: Jurnal Manajemen* 7, no. 2 (2021), hlm. 303.

²⁸ Almaudio Nefaldri Achmad., “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian *Engineering* di PT. Industri Kapal Indonesia (IKI) Makassar,” *Center of Economic Students Journal* 4, no. 3 (2021), hal 215–224.

²⁹ Lumban Gaol, Saragih, and Hasibuan, “Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Hidup (K3lh) Pada Proyek Supermarket Jl. Sisingamangaraja XII KM. 3,3.”

Setiap perusahaan tentunya menginginkan karyawannya selalu selamat dan sehat dalam bekerja begitu pula dengan karyawannya sendiri, sehingga perlu penerapan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) sebagai pemenuhan hak asasi manusia para karyawan. K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) saat ini sudah dianggap sangat penting dalam kegiatan operasional perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Hasibuan bahwa penting menanamkan K3 pada diri masing-masing pekerja agar tercipta pemeliharaan karyawan yang baik³⁰. Kecelakaan kerja yang terjadi akan sangat merugikan pekerja dan perusahaan. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 35 pemberi kerja dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 86 pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja serta pada pasal 87 perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.³¹

Banyak perusahaan telah menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja di dalam suatu perusahaan atau industri. Dalam peraturan pemerintah yang terdapat dalam Pasal 1 Ayat (1) Peraturan Pemerintah No.50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), setiap perusahaan memang diwajibkan untuk mengikutkan karyawannya dalam program kesehatan kerja. Tujuan diadakannya suatu sistem penerapan K3 di suatu industri atau tempat kerja adalah untuk memastikan bahwa pekerja dan

³⁰ Hasibuan, M. S. P, "Manajemen Sumber Daya Manusia." (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013).

³¹ Ibnu Azmi Daffa Management, Ibnu Azmi Daffa, and Agung Nugroho Adi, "Pengaruh K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Sub Kontraktor," *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi* 32, no. 1 (2022), hlm. 32–40, <http://dx.doi.org/10.21776/jki.2022.01.1.04>.

personel lainnya di tempat kerja selalu dalam keadaan aman dan sehat, serta memastikan penggunaan semua sumber produksi secara aman dan efektif.³²

Adapun hak-hak pekerja terkait K3 dijamin dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Dalam undang-undang yang menjadi dasar pengaturan hubungan industrial saat ini, kesehatan dan keselamatan kerja ditekankan di satu sisi sebagai hak pekerja dan di sisi lain sebagai kewajiban pemberi kerja Ayat 1 dan 2 Pasal 86 mengatakan:³³

- (1) Setiap pekerja/karyawan berhak atas perlindungan:
 - a) kesehatan dan keselamatan kerja;
 - b) moralitas dan kesopanan; dan
 - c) Perlakuan sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- (2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/karyawan dan mencapai produktivitas kerja yang optimal, dilaksanakan upaya kesehatan dan keselamatan kerja. Pasal 86 menyoroti tiga masalah yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja, yaitu: (i) K3 sebagai hak pekerja, (ii) K3 sebagai kepedulian untuk melindungi keselamatan pekerja/karyawan, dan (iii) K3 sebagai kepedulian terhadap produktivitas tenaga kerja. Pada bagian penjelasan Pasal 86 (2) dijelaskan bahwa upaya kesehatan dan keselamatan kerja bertujuan untuk menjamin keselamatan pekerja dan meningkatkan kesehatan pekerja dengan mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja,

³² Mayuni Devi and Trianasari, "Analisis Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Bagian Laboratorium Di PT Tirta Investama Aqua Mambal (Sebuah Kajian Dari Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia)."

³³ Y Atiyah and E K Wibowo, "Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Pegawai Saat Pandemi Covid-19 Di Rumah Sakit Jantung Dan Pembuluh Darah Harapan Kita," *Jurnal Sumber Daya Aparatur* (2023), hlm. 61–81.

<https://jurnal.stialan.ac.id/index.php/JSDA/article/view/652%0Ahttps://jurnal.stialan.ac.id/index.php/JSDA/article/view/652/422>.

mengendalikan bahaya di tempat kerja dan kesehatan, Meningkatkan pemeliharaan dan rehabilitasi.

2. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bertujuan untuk mencegah atau mengurangi kecelakaan kerja dengan mengeliminasi risiko atau faktor bahaya, sehingga tujuan kerja atau produksi dapat tercapai. Kecelakaan kerja dapat disebabkan oleh dua faktor utama, yaitu faktor manusia dan faktor lingkungan. Faktor manusia berkaitan dengan tindakan tidak aman, seperti ketidakpatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sementara itu, faktor lingkungan biasanya melibatkan pencahayaan, kondisi udara, serta tekanan mental yang dialami pekerja.³⁴

Selain itu, tujuan program K3 adalah untuk mempercepat proses gerakan nasional K3 dalam upaya memberdayakan keselamatan dan kesehatan kerja guna mencapai angka kecelakaan nihil. Tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- a) Untuk melindungi tenaga kerja atas hak dan keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan kinerja.
- b) Untuk menjamin keselamatan orang lain yang berada di tempat kerja.
- c) Sebagai sumber produksi dan dipergunakan secara aman dan efisien.³⁵

³⁴ RST., “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.”

³⁵ Richard Edward Sinaga Tiurma Elita Saragi, “Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Proyek Pembangunan Rumah Susun Lanjutan Provinsi Sumatera Utara I Medan,” *Jurnal Ilmiah Smart* III, no. 2 (2019), hlm. 68–80.

Selain itu, menurut Poetra (2021) dalam bukunya “Pengantar Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) diebutkan bahwa tujuan dari K3 adalah sebagai berikut.³⁶

1. Agar setiap karyawan terjamin keselamatan dan kesehatannya dalam bekerja, baik secara fisik maupun sosial dan mental.
2. Agar setiap perangkat dan alat digunakan sespesifik mungkin sehingga semua hasil produksi tetap aman.
3. Agar ada jaminan untuk menjaga dan meningkatkan kesehatan gizi karyawan.
4. Meningkatkan semangat, kerja, dan partisipasi kerja.
5. Menghindari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan dalam kondisi kerja.
6. Agar setiap karyawan merasa aman dan tenteram dalam bekerja

Dengan demikian, program K3 adalah upaya untuk mengatasi ketimpangan pada unsur 4 produksi yaitu manusia, sarana, lingkungan kerja dan manajemen. Program K3 harus dirancang spesifik untuk masing-masing perusahaan sehingga tidak bisa sekedar meniru atau mengikuti arahan dan pedoman dari pihak lain (Soehatman Ramli, 2010). Menurut Wulfram Ervianto (2005), elemen-elemen yang patut dipertimbangkan dalam pengembangan serta pengimplementasian K4 adalah sebagai berikut:

1. Komitmen pimpinan perusahaan untuk mengembangkan program yang mudah dilaksanakan
2. kebijakan pimpinan tentang K3
3. Ketentuan penciptaan lingkungan kerja yang menjamin terciptanya kesehatan dan keselamatan dalam bekerja

³⁶ Poetra, R. P, “Pengantar Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)”, (CV. Tohar Media, 2012).

4. Ketentuan pengawasan selama proyek berlangsung
5. Pendelegasian wewenang yang cukup selama proyek berlangsung
6. . Ketentuan penyelenggaraan pelatihan dan pendidikan
7. Pemeriksaan pencegahan terjadinya kecelakaan kerja
8. Melakukan penelusuran penyebab utama terjadinya kecelakaan kerja
9. Mengukur kinerja program K3
10. Pendokumentasian yang memadai, mencatat kecelakaan kerja secara kontinu.³⁷

3. Prinsip Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut *International Labour Organisation* (ILO) atau Organisasi Buruh Internasional bahwa pada tahun 2019 sebanyak 2.78 juta jiwa yang meninggal akibat kecelakaan kerja dan 1.95 juta disebabkan oleh kecelakaan yang terjadi di lingkungan kerja. Dari kasus tersebut, 35-50% tenaga kerja di dunia kecelakaan kerja yang terjadi akibat dari paparan bahaya fisik, kimia dan biologi. *Centers for Disease Control and Prevention* (CDC) pada tahun 2019 yang mencatat bahwa adanya sejumlah 385.000 kasus kecelakaan kerja yang telah terjadi di Amerika Serikat karena adanya benda tajam yang terkontaminasi darah pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Negara Amerika Serikat.³⁸

Selain itu, berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, setidaknya tercatat kasus kecelakaan kerja sebanyak 114.148 kasus pada tahun 2018 dan sebanyak 77.295 kasus pada tahun 2019. Dari data tentang jumlah kasus kecelakaan

³⁷ Tiurma Elita Saragi, “Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Proyek Pembangunan Rumah Susun Lanjutan Provinsi Sumatera Utara I Medan.”

³⁸ Achmad ., “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Engineering Di PT. Industri Kapal Indonesia (IKI) Makassar.”

kerja di Indonesia tersebut, sangat diperlukan usaha-usaha perlindungan bagi tenaga kerja.³⁹

Dengan demikian, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki prinsip bahwa setiap pekerjaan dapat dilaksanakan dengan aman dan selamat. Suatu kecelakaan terjadi karena ada penyebabnya antara lain manusia, peralatan, atau kedua-duanya. Penyebab kecelakaan ini harus dicegah untuk menghindari terjadinya kecelakaan. Hal-hal yang perlu diketahui agar pekerjaan dapat dilakukan dengan aman, antara lain:⁴⁰

- a) Mengetahui dan memahami pekerjaan yang akan dilakukan.
- b) Mengetahui potensi bahaya yang bisa timbul dari setiap kegiatan pada setiap item pekerjaan yang akan dilakukan.
- c) Melaksanakan ketentuan yang berlaku dalam pelaksanaan K3.

Dengan mengetahui dan melaksanakan ketiga hal tersebut di atas akan tercipta lingkungan kerja yang aman dan tidak akan terjadi kecelakaan, baik manusianya maupun peralatannya.

4. Kendala dalam Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Kecelakaan kerja biasanya terjadi karena dua faktor, dimana faktor tersebut terdiri dari manusia dan lingkungan. Faktor manusia, adalah perilaku tidak aman yang dibuat oleh manusia, seperti pelanggaran yang disengaja terhadap peraturan keselamatan wajib atau kurangnya keterampilan pekerja. Pada saat yang sama, faktor lingkungan adalah keadaan lingkungan kerja yang dirasa tidak aman, termasuk peralatan atau mesin. Tingginya insiden kecelakaan industri disebabkan oleh

³⁹ Rizal Hakim and Kir Haryana, "Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Praktik Kerja Las Siswa Kelas X Program Keahlian Teknik Kendaraan Ringan Smk Tamansiswa Jetis Yogyakarta," *Jurnal Pendidikan Vokasi Otomotif* 3, no. 2 (2021), hlm. 9–18.

⁴⁰ Lumban Gaol, Saragih, and Hasibuan, "Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Hidup (K3lh) Pada Proyek Supermarket Jl. Sisingamangaraja XII KM. 3,3."

disfungsionalnya manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. Ketidapatuhan tidak terjadi karena mereka tidak tahu apa yang mereka lakukan dan apa yang mereka lakukan. Tetapi bisa juga karena mereka membuat kesalahan, dan tidak tahu ada prosedur yang mengatur pekerjaan secara aman.⁴¹

Penyebab terjadinya kecelakaan kerja dapat dikelompokkan menjadi 4 (empat) faktor yaitu pekerja itu sendiri, faktor metode konstruksi, faktor peralatan dan faktor manajemen. Hambatan pelaksanaan K3 berdasarkan sisi pekerja adalah tuntutan pekerja masih pada kebutuhan dasar dan banyak pekerja yang tidak menuntut jaminan K3 dikarenakan SDM yang masih rendah. Sedangkan hambatan pelaksanaan K3 berdasarkan sisi perusahaan adalah perusahaan yang lebih menekankan biaya produksi atau operasional, memilih meningkatkan efisiensi pekerja untuk menghasilkan keuntungan yang sebesar-besarnya, kurangnya pengetahuan tentang penerapan program K3 dari pihak perusahaan dan kurangnya pengawasan dan sangsi dari pemerintah kepada perusahaan yang bersangkutan.⁴²

Menurut Wignall (2003), beberapa bahaya yang dapat timbul akibat kelalaian para pekerja yang mengakibatkan kecelakaan ataupun mengancam keselamatan para pekerja lainnya adalah:

1. Alat-alat yang telah selesai digunakan tidak diletakkan kembali pada tempatnya
2. Bekerja dengan menggunakan mesin, tanpa terlebih dahulu memastikan keamanannya

⁴¹ Mayuni Devi and Trianasari, "Analisis Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Bagian Laboratorium Di PT Tirta Investama Aqua Mambal (Sebuah Kajian Dari Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia)."

⁴² Tiurma Elita Saragi, "Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Proyek Pembangunan Rumah Susun Lanjutan Provinsi Sumatera Utara I Medan."

3. Tidak melaporkan kerusakan mesin atau peralatan sehingga tidak selamat bagi orang lain yang menggunakan setelahnya
4. Menggunakan material pengganti dan instalasi listrik di bawah standar, kabel-kabel ditinggalkan sembarangan dan sebagainya.⁴³

Selain itu, berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum No.9 Tahun 2008, kategori resiko K3 dikelompokkan menjadi 3 (tiga) bagian, yaitu:⁴⁴

1. Risiko tinggi, yaitu mencakup pekerjaan konstruksi yang pelaksanaannya berisiko sangat membahayakan keselamatan umum, harta benda, jiwa manusia dan lingkungan serta terganggunya kegiatan konstruksi.
2. Risiko sedang, yaitu mencakup pekerjaan konstruksi yang pelaksanaannya dapat berisiko membahayakan keselamatan umum, harta benda, jiwa manusia serta terganggunya kegiatan konstruksi.
3. Risiko kecil, yaitu pekerjaan konstruksi yang pelaksanaannya tidak membahayakan keselamatan umum dan harta benda serta terganggunya kegiatan konstruksi.

B. Tinjauan Tentang Pekerja Non Karyawan

Pekerja non karyawan merupakan seseorang yang bekerja untuk suatu perusahaan atau organisasi tanpa memiliki status sebagai karyawan tetap. Mereka sering kali bekerja berdasarkan kontrak jangka pendek atau proyek tertentu yang biasanya memiliki durasi waktu terbatas. Berbeda dengan karyawan tetap yang mendapatkan berbagai manfaat dan perlindungan hukum seperti jaminan kesehatan, tunjangan cuti tahunan, dan hak atas pensiun, pekerja non karyawan tidak selalu menikmati hak-hak tersebut. Status mereka lebih fleksibel, yang

⁴³ Ibid.

⁴⁴ Ibid.

memungkinkan perusahaan untuk mengurangi biaya operasional karena tidak perlu mengalokasikan anggaran untuk hak-hak karyawan tetap. Pekerja non karyawan dapat berasal dari berbagai profesi, seperti *freelancer*, kontraktor independen, pekerja sementara, atau konsultan yang dipekerjakan untuk memenuhi kebutuhan tertentu dalam jangka waktu yang spesifik. Mereka sering dipekerjakan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan keahlian khusus atau untuk menangani lonjakan sementara dalam permintaan tenaga kerja.⁴⁵

Sesuai dengan UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Peran pekerja sangat penting bagi perusahaan karena dalam menghasilkan produk Karena pengaturan proses kerja sampai dengan pelaksanaan prosesnya harus dilakukan oleh pekerja. Saat ini memang makin banyak perusahaan yang meminimalkan penggunaan tenaga kerja, namun ini bukan berarti tidak membutuhkan tenaga kerja sama sekali. Tanpa adanya pekerja, perusahaan tidak akan bisa beroperasi dan tentunya tidak akan bisa pula ikut berpartisipasi dalam pembangunan nasional.⁴⁶

Salah satu karakteristik utama dari pekerja non karyawan adalah fleksibilitas dalam jam kerja dan jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Mereka memiliki kebebasan lebih besar dalam memilih proyek dan sering kali memiliki kontrol yang lebih besar atas jadwal kerja mereka dibandingkan dengan karyawan tetap. Fleksibilitas ini memungkinkan mereka untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan lebih baik, serta memberikan mereka kesempatan untuk mengerjakan proyek-proyek yang sesuai dengan minat dan

⁴⁵ Lestari Kurniawati and Sifit Dwi Nurcahyo, "Determinan Tax Morale Pada Orang Pribadi Non Karyawan: Studi Empiris Pada Mitra Go-Jek Indonesia," *Scientax* 4, no. 1 (2022), hlm. 82–106.

⁴⁶ Ratry Rahadian, "Tanggung Jawab Pengusaha Dan Pekerja Dalam Penerapan K3 Pada Proyek Konstruksi Ditinjau Dari Pelaksanaan Hak Dan Kewajiban Para Pihak," *Dharmasisya* 1, no. 2 (2021), hlm. 997–1006.

keahlian mereka. Namun, kebebasan ini juga datang dengan ketidakpastian yang lebih besar. Pekerja non karyawan tidak selalu memiliki jaminan pekerjaan setelah proyek selesai, yang berarti mereka harus secara aktif mencari peluang kerja baru untuk menjaga keberlanjutan penghasilan mereka. Ketidakpastian ini dapat menimbulkan tekanan finansial, terutama jika mereka tidak memiliki tabungan atau sumber pendapatan lain yang stabil.⁴⁷

Dari perspektif perusahaan, mempekerjakan pekerja non karyawan memberikan keuntungan dalam hal efisiensi biaya dan fleksibilitas operasional. Perusahaan dapat menyesuaikan jumlah tenaga kerja mereka sesuai dengan kebutuhan bisnis yang mungkin berubah-ubah tanpa harus terikat dengan komitmen jangka panjang yang umumnya terkait dengan karyawan tetap. Hal ini sangat menguntungkan bagi perusahaan yang beroperasi dalam industri dengan fluktuasi permintaan yang tinggi atau yang membutuhkan tenaga kerja dengan keahlian tertentu hanya untuk jangka waktu singkat. Selain itu, dengan mempekerjakan pekerja non karyawan, perusahaan dapat mengurangi biaya administratif terkait pengelolaan sumber daya manusia, seperti asuransi kesehatan dan program pensiun. Namun, ada juga risiko yang terkait dengan ketergantungan yang terlalu besar pada pekerja non karyawan. Misalnya, loyalitas dan komitmen jangka panjang dari pekerja terhadap perusahaan mungkin lebih rendah, mengingat hubungan kerja mereka yang bersifat sementara. Hal ini bisa berdampak pada kualitas kerja yang tidak selalu konsisten, terutama jika perusahaan tidak dapat menjalin hubungan yang kuat dengan pekerja non karyawan mereka.⁴⁸

⁴⁷ Masduki Asbari., “Bekerja Sambil Kuliah Dalam Perspektif Self Management : Studi Etnografi Pada Karyawan Etnis Jawa Di Kota Seribu Industri Tangerang,” *Edumaspul: Jurnal Pendidikan* 4, no. 1 (2020), hlm. 253–263.

⁴⁸ M. G. N. A. (2020) Pribowo, “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Tidak Tetap Pada Universitas Muhammadiyah Bengkulu Manajemen Sumber Daya Manusia Memainkan Peranan Yang Menentukan Dalam Kehidupan Sebuah Organisasi , Yaitu Seberapa Baik Kinerja Dan Strategi Organisa” (1845), hlm. 195–204.

Dengan demikian, pekerja non karyawan menjadi bagian yang semakin penting dalam ekonomi modern, terutama dalam industri-industri yang berkembang pesat dan membutuhkan tenaga kerja yang fleksibel dan adaptif. Fenomena ini juga mencerminkan perubahan dalam pasar tenaga kerja global, di mana semakin banyak individu yang memilih jalur karir yang lebih independen dan tidak terikat oleh struktur pekerjaan tradisional. Namun, meskipun ada banyak manfaat dari pendekatan ini, ada juga perdebatan yang berkembang tentang kesejahteraan pekerja non karyawan, terutama terkait dengan perlindungan sosial dan hak-hak mereka. Banyak pekerja non karyawan yang tidak memiliki akses ke jaminan sosial yang layak, seperti asuransi kesehatan dan tunjangan pensiun, yang membuat mereka lebih rentan terhadap risiko keuangan. Oleh karena itu, penting bagi pembuat kebijakan dan pemangku kepentingan untuk mempertimbangkan bagaimana memberikan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja non karyawan tanpa mengurangi fleksibilitas yang menjadi daya tarik utama dari bentuk pekerjaan ini.

C. Konsep Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Berdasarkan Pasal 86 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di tempat kerja berpedoman pada Undang-Undang RI Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja dan Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Setiap hubungan hukum mempunyai dua segi yakni dari segi *bevoegdheid* (kekuasaan/kewenangan atau hak) dengan lawannya *plicht* atau kewajiban. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi, atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Sehingga, perusahaan bertanggung jawab terhadap

keselamatan pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan yang telah disepakati oleh perusahaan dan pekerja/buruh, karena dengan adanya perjanjian kerja maka pekerja/buruh akan merasakan kenyamanan dalam bekerja sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati kedua belah pihak. Di dalam Pasal 13 Undang-Undang No 1 Tahun 1970 telah mengatur secara khusus terhadap keselamatan kerja, “Barang siapa akan memasuki suatu tempat kerja, diwajibkan mentaati semua petunjuk keselamatan kerja, dan memakai alat perlindungan diri yang diwajibkan”.⁴⁹

Negara Indonesia telah mengatur beberapa Undang-undang yang berkaitan dengan Ketenagakerjaan. Salah satunya yakni Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 86 ayat 1 berisi tentang hak pekerja atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang berbunyi:⁵⁰

1. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a) Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
 - b) Moral dan Kesusilaan;
 - c) Perlakuan yang sama sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
2. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya-upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
3. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalaam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

⁴⁹ Sonhaji Sonhaji, “Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Kecelakaan Kerja Yang Terjadi Pada Pekerja/Buruh Di PT. Pelindo III Semarang,” *Administrative Law and Governance Journal* 4, no. 2 (2021), hlm. 265–279.

⁵⁰ Ajeng Dea Asmarani and Devi Rahayu, “Perlindungan Hukum Atas Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pekerja Rokok Di PT Maju Melaju Lamongan,” *Simposium hukum indonesia* 1, no. 1 (2019), hlm. 20.

Dengan demikian, perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memberikan fasilitas kepada para pekerja demi keamanan pada para pekerja dengan sehat jasmani dan rohaninya. Beberapa tanggung jawab atau kewajiban perusahaan dalam memberikan hak atas rasa aman kepada para pekerja sesuai dengan prinsip K3 antara lain:⁵¹

1. Pengarahan

Pengarahan adalah pemberian kejelasan informasi yang membuat orang paham. Dengan pekerja diberikan arahan oleh perusahaan sebelum bekerja maka peningkatan pengetahuan yang diketahui oleh para pekerja akan bisa memilih dan memilih atau lebih baik atau lebih untung. Dengan diberikan pengarahan tentu saja para pekerja bisa memiliki skill dengan keterampilan yang meningkat. Dengan meningkatnya *skill* maka para pekerja akan lebih bisa berdaya guna bahkan berhasil pada saat bekerja. Perubahan dalam berbicara merupakan salah satu faktor penting dalam penilaian para Masyarakat terhadap perusahaan jika para pekerja sopan dan pandai dalam kecakapan bahkan kemampuan dalam berfikir maka perusahaan akan dipandang baik oleh Masyarakat.

2. Pelatihan

Praktek kerja merupakan salah satu kunci dari ketergantungan dari tingkat keselamatan kerja. Maka pelatihan merupakan salah satu berperan sangat penting dalam pencegahan pada kecelakaan kerja. Pelatihan merupakan salah satu Pendidikan yang diberikan oleh perusahaan yang tentunya diluar dari bagian pendidikan dengan waktu yang dilaksanakan secara singkat. Pelatihan termasuk proses untuk membantu para pekerja untuk mendapatkan suatu efektivitas dalam bekerja sekarang maupun yang akan

⁵¹ Faizal Dicky Hermansyah, "Kewajiban Perusahaan Dalam Menjamin Hak Aman Para Pekerja: Pandangan Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)," *ALADALAH: Jurnal Politik, Sosial, Hukum dan Humaniora* 1, no. 4 (2023), hlm. 25–34.

dating dengan melalui pelatihan kebiasaan tentang pikiran, pengetahuan, kecakapan, dan sikap yang layak. Pelatihan keselamatan kerja memeberikan ilmu yang pada saat kerja yang dilakukannya dan bahaya yang ada pada saat melakukan kerja dan tentu nya sadar bahwa memakai Alat Pelindung Diri (APD) yang merupakan salah satu hal yang penting dalam pekerjaan jika sangat membutuhkan demi keselamatan para pekerja.

3. Pemeriksaan Kesehatan

Pemeriksaan pada saat kerja merupakan salah satu tindakan untuk mengetahui pekerja dalam kondisi yang sehat pada saat menjalankan pekerjaannya. Tujuannya adalah untuk memelihara Kesehatan para pekerja, serta mencegah penyakit dan cedera yang bisa saja terjadi yang dikarenakan akibat dari lingkungan kerja. Tentu saja yang diperiksa pada bagian fisik dan mental secara menyeluruh, pemeriksaan kesehatan bisa dilakukan secara berkala atau sesuai dengan kebijakan yang diberikan oleh perusahaan. Hasil dari pemeriksaan membantu perusahaan untuk memstikan Kesehatan dari pekerja yang berada di lingkungan kerja perusahaan.

4. Alat Pelindung Diri (APD)

Alat Pelindung Diri adalah suatu alat atau perlengkapan digunakan untuk melindungi para pekerja guna mengurangi resiko yang terjadi pada lingkungan pekerjaan. APD bukan menjadi suatu alat untuk bisa menyelamatkan para pekerja dari kecelakaan kerja, hanya saja mengurangi terhadap risiko, cedera, terkena penyakit, atau kerusakan Kesehatan yang dikarenakan saat bekerja. Alat yang bisa disebut pelindung diri adalah:

- a. Alat Helm Pelindung
- b. Alat Kacamata Pelindung

- c. Alat Masker untuk Pernapasan
- d. Alat Pelindung Telinga
- e. Alat Sarung Tangan Pelindung Khusus
- f. Alat Sepatu Pelindung
- g. Alat Pelindung Tubuh Khusus
- h. Alat Pelindung Kepala Khusus
- i. Alat Pelindung Nafas Khusus
- j. Alat Pelindung Penglihatan serta Wajah

APD yang dilakukan harus dipilih dengan tepat dengan sesuai dengan tingkat risiko pekerjaan. Para pekerja tentu saja wajib menggunakan alat dengan baik benar. Dan perusahaan wajib memeriksa dan memastikan bahwa APD masih dalam kondisi layak digunakan atau sudah rusak dan harus diganti.

D. Tinjauan Hukum Islam Dalam Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan keamanan pekerja menurut hukum Islam terlihat pada ayat-ayat al-Qur'an salah satunya adalah An-Nisa' ayat 29 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ

مِنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ﴿٢٩﴾

جامعة الرانيري
A R - R A N I R Y

Artinya: Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu memakan harta sesamamu dengan cara yang batil (tidak benar), kecuali berupa perniagaan atas dasar suka sama suka di antara kamu. Janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu. (Q.S. an-Nisa':29)

Ayat ini menjadi dasar etis dan spiritual dalam membangun budaya keselamatan kerja yang sejalan dengan prinsip-prinsip Islam. Islam memandang keselamatan dan keamanan pekerja sebagai elemen yang sangat penting, tidak

hanya dalam hubungan profesional antara pemberi kerja dan pekerja, tetapi juga dalam menjalankan amanah dan tanggung jawab sebagai seorang Muslim. Penekanan pada keadilan dalam ayat ini menunjukkan bahwa memberikan hak-hak pekerja, termasuk hak atas keselamatan, merupakan bentuk keadilan yang harus ditegakkan dalam setiap lingkungan kerja. Hal ini mencakup penyediaan lingkungan kerja yang aman, peralatan yang memadai, dan kebijakan yang mendukung kesejahteraan pekerja.

Selain itu, menjaga keselamatan pekerja juga termasuk dalam kategori ibadah karena merupakan bagian dari pelaksanaan tanggung jawab yang diamanatkan oleh Allah SWT. Dalam Islam, bekerja untuk mencari nafkah bukan hanya upaya duniawi, tetapi juga memiliki dimensi spiritual yang tinggi. Oleh karena itu, menjaga keselamatan kerja bukan hanya tentang memenuhi standar hukum, tetapi juga memenuhi tanggung jawab kepada Allah dalam menjaga kehidupan manusia, yang merupakan salah satu tujuan utama maqasid syariah, yaitu melindungi jiwa (*hifz an-nafs*).

Ayat ini juga mengingatkan kita bahwa hubungan antara pemberi kerja dan pekerja harus didasarkan pada prinsip saling menghormati dan keadilan. Memberikan hak kepada pekerja atas lingkungan kerja yang aman dan perlindungan terhadap risiko kerja merupakan salah satu bentuk implementasi nilai ini. Dalam hal ini, pemberi kerja memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap individu yang bekerja di bawah pengawasannya tidak menghadapi risiko yang dapat membahayakan kesehatan atau keselamatannya. Sebaliknya, pekerja juga memiliki kewajiban untuk mengikuti aturan dan pedoman keselamatan yang telah ditetapkan, sebagai bagian dari tanggung jawab mereka terhadap diri sendiri dan orang lain di sekitar mereka.

Ayat ini juga menekankan bahwa segala sesuatu yang dilakukan harus berada dalam kerangka kasih sayang Allah SWT. Penerapan keselamatan kerja yang baik mencerminkan nilai-nilai kasih sayang ini, di mana manusia sebagai

ciptaan Allah dilindungi dan dihormati. Dalam konteks ini, keselamatan kerja tidak hanya dimaknai sebagai tindakan pencegahan terhadap kecelakaan fisik, tetapi juga sebagai upaya untuk memastikan kesejahteraan mental dan spiritual pekerja. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman memungkinkan pekerja untuk bekerja dengan tenang dan produktif, yang pada akhirnya memberikan manfaat baik secara individu maupun kolektif.⁵²

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terdiri dari dua subjek, yaitu kesehatan kerja dan keselamatan kerja. Kesehatan kerja merupakan usaha agar memperoleh kondisi kesehatan yang sempurna sehingga dapat melaksanakan kerja secara optimal. Kesehatan sebagai kebutuhan dasar yang harus terpenuhi bagi semua warga negara, bukan hanya sekedar kebutuhan individu. Oleh karena itu tanggung jawab Negara untuk memenuhi setiap kebutuhan kesehatan dari rakyatnya. Sebagaimana dicontohkan Rasulullah yang mengutus seorang dokter untuk Ubay bin Ka'ab.⁵³

Akan tetapi berbeda halnya dengan keselamatan kerja yang belum dapat dipastikan sebelumnya, karena itu dalam menjaga keselamatan kerja pekerja dibutuhkan pencegahan. Pencegahan inilah yang menjadi tanggung jawab perusahaan tempat bekerja sesuai dengan standar operasional kerja yang diatur oleh perusahaan. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT. Dalam surat Al-Baqarah ayat 195.

وَأَنْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ ﴿١٩٥﴾

Artinya: Dan belanjakanlah (harta bendamu) di jalan Allah, dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam kebinasaan, dan berbuat baiklah, karena sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik. (QS. Al-Baqarah: 195).

⁵² Muhammad Arsad Nasution, "Perlindungan Pekerja Menurut Hukum Islam (Analisis Terhadap Al-Qur'an Dan Hadits)," *Yurisprudencia: Jurnal Hukum Ekonomi* 5, no. 2 (2019), hlm. 120–134.

⁵³ Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqh* (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 199), hlm. 323

Ayat ini menyiratkan bahwa menjaga keselamatan kerja merupakan suatu hal yang wajib. Menjaga keselamatan kerja merupakan tindakan pencegahan terhadap kecelakaan akibat kerja yang dapat mengancam kehidupan pekerja tersebut.

Bentuk pemeliharaan kesehatan para pekerja juga terlihat pada hadis Rasulullah SAW tentang kesehatan dan kesejahteraan pekerja dalam tugas mereka. Rasulullah SAW bersabda:

“Tidak boleh ada kerugian yang ditimpakan kepada diri seseorang, baik dirinya sendiri maupun kepada orang lain.” (H.R. Ibnu Majah)

Hadis ini mengajarkan prinsip dasar dalam Islam bahwa tidak boleh ada kerugian yang ditimbulkan kepada seseorang, yang dapat diartikan sebagai kewajiban untuk menjaga kesehatan dan keselamatan pekerja dari risiko yang dapat merugikan mereka, baik secara fisik, mental, maupun emosional. Dalam konteks dunia kerja, ini berarti bahwa pemberi kerja memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa kondisi tempat kerja aman, pekerja tidak terpapar bahaya yang dapat merugikan kesehatan mereka, dan langkah-langkah pencegahan diambil untuk menghindari kerugian yang mungkin timbul akibat kelalaian.

Dalam kaitannya dengan pekerja, prinsip ini mengimplikasikan bahwa seorang pemberi kerja harus memperhatikan kesehatan dan keselamatan pekerja. Hal ini sejalan dengan tugas moral dan sosial yang diamanahkan dalam Islam untuk memastikan bahwa pekerja tidak terpapar kepada bahaya yang bisa merugikan mereka. Hal ini juga menunjukkan pentingnya perlindungan terhadap pekerja sebagai bagian dari tanggung jawab sosial yang harus dijalankan oleh setiap pemberi kerja.⁵⁴

⁵⁴ Nasution, “Perlindungan Pekerja Menurut Hukum Islam (Analisis Terhadap Al-Qur’an Dan Hadits).”

BAB TIGA
PENERAPAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
PEKERJA NON KARYAWAN OLEH PT AGRO SINERGI
NUSANTARA

A. Gambaran Umum PT. Agro Sinergi Nusantara

PT Agro Sinergi Nusantara (ASN) merupakan perusahaan patungan antara PT Perkebunan Nusantara I (PTPN I) dengan PT Perkebunan Nusantara IV (PTPN IV) berdasarkan Akta Pendirian Perseroan Nomor 12 tanggal 08 April 2011 yang dibuat dihadapan Ihdina Nida Marbun, SH Notaris & PPAT di Medan yang telah mendapat pengesahan dari badan hukum berdasarkan keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI Nomor : AHU-25181.AH.01.01 tahun 2011 tanggal 19 Mei 2011 dengan perubahan terakhir sebagaimana dimuat dalam Akta Notaris Nomor : 01 tanggal 24 September 2016 dan telah mendapat pengesahan dari Kementerian Hukum dan HAM RI Nomor : AHU-AH.01.03-0093409 tahun 2016 tanggal 27 Oktober 2016. PT ASN mulai beroperasi pada tanggal 01 Juni 2011 dengan visi, misi dan filosofi yang telah ditetapkan sebagai berikut:⁵⁵

a. Visi:

Menjadikan PT ASN berkinerja prima pada tahun 2018.

b. Misi:

1. Menggerakkan secara efektif fungsi pengendalian internal melalui *Human Resources*.
2. Pengelolaan perusahaan yang berbasis manajemen resiko dan nilai-nilai religius.

⁵⁵ Ramadani, Fhatia, Romano Romano, and Teuku Fauzi. "Pengaruh Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT Agro Sinergi Nusantara Unit Kebun Sawit Batee Puteh Kabupaten Aceh Barat dan Kabupaten Aceh Jaya)." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pertanian* 5, No. 1 (2020): 151-160.

3. Meningkatkan fungsi dan peran manajemen kebun dan atau pabrik untuk terlaksananya *Good Corporate Governance*.
4. Standarisasi pengelolaan tanaman kelapa sawit dengan penerapan *best management practices*.

PT Agro Sinergi Nusantara (PT ASN) adalah sebuah perusahaan yang beroperasi di sektor agribisnis dan memiliki fokus utama pada industri kelapa sawit. PT ASN merupakan salah satu perusahaan yang terlibat dalam pengelolaan perkebunan kelapa sawit di Indonesia, memproduksi minyak sawit mentah (CPO) dan produk turunannya untuk pasar domestik dan internasional. Dengan memanfaatkan lahan perkebunan yang luas serta didukung oleh teknologi dan sumber daya manusia yang kompeten, PT ASN bertujuan untuk menjadi salah satu produsen kelapa sawit berkelanjutan yang mendukung pertumbuhan ekonomi nasional sekaligus menjaga lingkungan.⁵⁶

PT. Agro Sinergi Nusantara mempunyai dua jenis tanaman sawit, yaitu tanaman sawit PPKS dan tanaman sawit SOCFINDO dengan luas area keeluruhan 6.111 Ha yang terdiri dari:

- Tanaman ulang : 1.235 Ha
- Tanah cadangan : 2.415 Ha
- Tanaman belum menghasilkan : 155 Ha
- Tanaman menghasilkan : 2.151 Ha
- Tanaman bibit : 37 Ha
- Lahan rencana : 55 Ha
- Emplasmets : 68 Ha

⁵⁶ Ramadani, Fhatia, Romano Romano, and Teuku Fauzi. "Pengaruh Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT Agro Sinergi Nusantara Unit Kebun Sawit Batee Puteh Kabupaten Aceh Barat dan Kabupaten Aceh Jaya)." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pertanian* 5, No. 1 (2020): 151-160.

Secara struktural, PT ASN memiliki berbagai unit dan departemen yang terorganisir dengan baik untuk mendukung kegiatan operasional perusahaan, mulai dari produksi, pengolahan, hingga distribusi. Dalam hal ini, perusahaan berupaya memastikan bahwa semua proses dilakukan secara efisien dan sesuai dengan standar industri. Perusahaan juga menerapkan standar operasional prosedur (SOP) dan kebijakan perusahaan yang ketat, terutama terkait Kesehatan, Keselamatan Kerja, dan Lingkungan (K3L), untuk menjaga produktivitas sekaligus meminimalisir risiko kecelakaan kerja dan dampak negatif terhadap lingkungan sekitar.

PT ASN mengelola sejumlah lahan perkebunan kelapa sawit yang tersebar di berbagai wilayah di Indonesia. Setiap perkebunan dikelola dengan prinsip-prinsip pertanian berkelanjutan, termasuk upaya menjaga keanekaragaman hayati, menggunakan pupuk secara bijak, dan mengelola limbah perkebunan agar tidak mencemari lingkungan. Dalam hal ini, perusahaan juga terlibat dalam program-program tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) sebagai upaya memberikan manfaat bagi masyarakat sekitar dan menjaga hubungan baik dengan komunitas lokal. Program-program CSR yang dilaksanakan oleh PT ASN meliputi pengembangan infrastruktur, pendidikan, kesehatan, dan pemberdayaan ekonomi masyarakat setempat.

Sebagai perusahaan yang bergerak di industri kelapa sawit, PT ASN menghadapi berbagai tantangan, termasuk isu keberlanjutan dan tanggung jawab lingkungan. Oleh karena itu, perusahaan berupaya mendapatkan sertifikasi dari organisasi seperti *Roundtable on Sustainable Palm Oil* (RSPO) atau *Indonesian Sustainable Palm Oil* (ISPO) untuk memastikan bahwa operasional mereka sesuai dengan standar kelapa sawit berkelanjutan. Sertifikasi ini menunjukkan komitmen PT ASN dalam menjaga kelestarian lingkungan, mengurangi emisi karbon, dan memastikan kelapa sawit yang dihasilkan tidak berasal dari lahan yang membuka hutan primer atau merusak habitat alami.

Selain itu, PT ASN juga memprioritaskan pengembangan sumber daya manusia dengan memberikan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan, baik untuk staf tetap maupun tenaga non-karyawan. Program pelatihan ini mencakup berbagai aspek, mulai dari teknis budidaya kelapa sawit, prosedur keselamatan kerja, hingga pengembangan keterampilan manajerial. Dengan mengembangkan kemampuan karyawan, PT ASN berharap dapat menciptakan tenaga kerja yang lebih terampil dan profesional, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Pada bidang pengelolaan tenaga kerja, PT ASN berkomitmen untuk mematuhi peraturan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Mereka berusaha untuk memberikan perlindungan yang memadai bagi seluruh karyawan, termasuk menyediakan Alat Pelindung Diri (APD) dan memberikan edukasi mengenai keselamatan kerja. Meskipun demikian, perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk memastikan bahwa tenaga non-karyawan juga mendapatkan perlindungan yang setara, seperti jaminan kesehatan dan keselamatan yang diatur oleh undang-undang. PT ASN terus mengembangkan kebijakan dan prosedur untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja non-karyawan agar mereka merasa terlindungi dan aman saat bekerja.

Dalam bisnis, PT ASN menghadapi persaingan yang ketat baik di pasar domestik maupun internasional. Oleh karena itu, perusahaan berfokus pada efisiensi operasional, inovasi produk, dan strategi pemasaran yang efektif untuk memperluas pangsa pasar. PT ASN juga aktif menjalin kerja sama dengan mitra bisnis dan pemerintah untuk memperkuat posisinya dalam rantai pasokan minyak kelapa sawit. Perusahaan terus mencari cara untuk meningkatkan kualitas produk dan memastikan bahwa produk mereka memenuhi standar mutu yang berlaku di pasar internasional.⁵⁷

⁵⁷ Ramadani, Fhatia, Romano Romano, and Teuku Fauzi. "Pengaruh Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT Agro Sinergi

Dengan demikian, PT Agro Sinergi Nusantara adalah perusahaan agribisnis yang fokus pada kelapa sawit dengan komitmen tinggi terhadap keberlanjutan, kesejahteraan tenaga kerja, dan pertumbuhan ekonomi masyarakat lokal. Mereka terus mengembangkan program-program untuk meningkatkan kualitas produk, menjaga lingkungan, dan memenuhi kebutuhan pasar yang terus berkembang, sambil tetap berpegang pada prinsip tanggung jawab sosial dan lingkungan yang kuat.

B. Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Bagi Non Karyawan (NK) di PT. Agro Sinergi Nusantara Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Arfan selaku asisten personalia umum, beliau menyatakan bahwa dalam hal penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Pihak perusahaan hanya memberikan APD dalam bekerja untuk tenaga non karyawan (NK). PT Agro Sinergi Nusantara merupakan anak dari perusahaan PTPN 1 dan PTPN 4 yg di dirikan sejak tahun 2011. Dimana pada kondisi di lapangan, perusahaan selalu mengupayakan pembenahan dalam mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

Bapak Arfan menyatakan bahwa PT Agro Sinergi Nusantara telah mematuhi peraturan perundangan terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), terutama dalam membatasi jam kerja sesuai dengan batas wajar yang diatur dalam Undang-Undang Tenaga Kerja dan menyediakan Alat Pelindung Diri (APD) bagi para pekerja. Hal ini merupakan langkah konkret untuk memastikan keselamatan kerja dan mencegah risiko kecelakaan.⁵⁸ Pernyataan ini sejalan dengan pendapat Kurniawan dan Dewi yang menyatakan bahwa penerapan regulasi K3, termasuk pemenuhan kebutuhan APD dan pengaturan jam kerja yang tepat, adalah langkah strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman. Implementasi ini juga

Nusantara Unit Kebun Sawit Batee Puteh Kabupaten Aceh Barat dan Kabupaten Aceh Jaya)." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pertanian* 5, No. 1 (2020): 151-160.

⁵⁸ Wawancara dengan Bapak Arfan pada tanggal 31 Oktober 2024

mencerminkan tanggung jawab perusahaan dalam memastikan kesejahteraan fisik dan mental karyawan, sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan secara optimal.⁵⁹

Selain itu, Bapak Arfan menyoroti bahwa tenaga non-karyawan (NK) di PT Agro Sinergi Nusantara diseleksi dengan cermat dan diarahkan untuk bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) perusahaan. Langkah ini dilakukan untuk memastikan bahwa setiap pekerja memahami cara kerja yang aman dan efisien, sehingga potensi terjadinya kecelakaan dapat diminimalkan.⁶⁰ Pendekatan ini didukung oleh pendapat Harahap yang menjelaskan bahwa pelatihan dan penerapan SOP yang ketat berperan penting dalam memitigasi risiko kecelakaan kerja, terutama bagi tenaga kerja yang belum berpengalaman. Dengan adanya arahan tersebut, perusahaan dapat memastikan bahwa setiap pekerja mampu menjalankan tugasnya dengan standar keamanan yang tinggi.⁶¹

PT Agro Sinergi Nusantara juga memberikan arahan rutin berupa safety induction atau apel pagi kepada seluruh pekerja sebelum memulai aktivitas kerja. Arahan ini mencakup teori dan praktik untuk meningkatkan kesadaran pekerja akan pentingnya menjaga keselamatan dan kesehatan kerja.⁶² Menurut Suryani dan Wahyudi, edukasi rutin seperti ini sangat efektif dalam meningkatkan pemahaman pekerja mengenai bahaya di tempat kerja dan cara mengatasinya, sehingga angka kecelakaan kerja dapat ditekan. *Safety induction* juga menciptakan budaya keselamatan di lingkungan kerja, di mana setiap individu

⁵⁹ Kurniawan, Arif, dan Ratna Dewi. "Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan Industri: Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur." *Jurnal Keselamatan dan Kesehatan Kerja* 8, No. 2 (2021): 123–135.

⁶⁰ Wawancara dengan Bapak Arfan pada tanggal 31 Oktober 2024

⁶¹ Harahap, Budi, et al. "Efektivitas Pelatihan Keselamatan Kerja dalam Meningkatkan Keterampilan Tenaga Kerja di Sektor Industri." *Jurnal Ilmu Kesehatan dan Keselamatan Kerja* 5, No. 1 (2020): 45–56.

⁶² Wawancara dengan Bapak Arfan pada tanggal 31 Oktober 2024

memiliki tanggung jawab untuk menjaga keselamatan diri sendiri dan rekan kerja.⁶³

Namun demikian, salah satu kelemahan yang disoroti adalah ketidakadaan jaminan kesehatan formal seperti BPJS Kesehatan bagi tenaga non-karyawan. Meskipun perusahaan memberikan santunan sementara bagi pekerja yang mengalami kecelakaan ringan, belum adanya jaminan kesehatan formal menimbulkan kekhawatiran tentang perlindungan jangka panjang bagi pekerja. Hal ini sesuai dengan temuan Santoso, yang menyatakan bahwa absennya jaminan kesehatan formal dapat membebani pekerja secara ekonomi, terutama jika mereka mengalami cedera yang memerlukan perawatan intensif. Oleh karena itu, penyediaan jaminan kesehatan yang memadai menjadi kebutuhan yang mendesak untuk memastikan kesejahteraan pekerja.⁶⁴

Bapak Arfan juga menegaskan bahwa pekerja yang mengalami kecelakaan akibat kelalaian, seperti tidak menggunakan APD yang telah disediakan, tidak akan ditanggung oleh perusahaan.⁶⁵ Pendekatan ini sesuai dengan pendapat Putri dan Nugroho yang menyatakan bahwa kepatuhan terhadap penggunaan APD adalah tanggung jawab individu pekerja. Namun, perusahaan tetap memiliki kewajiban untuk melakukan pengawasan ketat dan memberikan sanksi bagi pelanggaran agar budaya keselamatan kerja dapat terwujud. Dengan demikian, integrasi antara regulasi, pengawasan, dan edukasi menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan produktif.⁶⁶

⁶³ Suryani, Dewi, dan Agus Wahyudi. "Peningkatan Kesadaran Keselamatan Kerja melalui *Safety Induction*: Studi pada Industri Konstruksi." *Jurnal Teknologi dan Keselamatan* 6, No. 3 (2019): 89–102.

⁶⁴ Santoso, Hari. "Jaminan Kesehatan Bagi Pekerja Informal: Tantangan dan Solusi." *Jurnal Kebijakan Kesehatan* 4, No. 1 (2020): 15–27.

⁶⁵ Wawancara dengan Bapak Arfan pada tanggal 31 Oktober 2024

⁶⁶ Putri, Indah, dan Bayu Nugroho. "Pengaruh Pengawasan K3 terhadap Ketaatan Penggunaan Alat Pelindung Diri di Tempat Kerja." *Jurnal Manajemen Keselamatan Kerja* 7, No. 4 (2022): 211–225.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut ditemukan bahwa PT Agro Sinergi Nusantara sebagai anak perusahaan dari PTPN 1 dan PTPN 4 yang berdiri sejak tahun 2011, telah menerapkan kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) untuk tenaga non karyawan (NK) dengan memberikan Alat Pelindung Diri (APD) sebagai perlindungan dasar dalam bekerja. Perusahaan ini berupaya mencegah kecelakaan kerja melalui penyediaan APD dan pengarahan sebelum memulai aktivitas kerja. Langkah ini merupakan upaya nyata perusahaan dalam melindungi tenaga kerja dan memastikan keselamatan di tempat kerja.

Berdasarkan dari segi kepatuhan terhadap regulasi, PT. Agro Sinergi Nusantara menyatakan telah memenuhi standar yang ditetapkan oleh undang-undang K3, termasuk pembatasan jam kerja karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Selain itu, tenaga kerja non karyawan juga diarahkan untuk bekerja sesuai dengan SOP perusahaan, yang membantu mengurangi risiko kecelakaan kerja. Setiap pagi, perusahaan memberikan arahan keselamatan atau *safety induction* untuk menumbuhkan kesadaran para pekerja mengenai pentingnya menjaga keselamatan saat bekerja.

Namun, meskipun perusahaan telah menyediakan APD dan pelatihan keselamatan bagi tenaga kerja non karyawan, perusahaan belum memberikan jaminan kesehatan (BPJS) kepada mereka. Akibatnya, jika terjadi kecelakaan atau kesalahan kerja yang mengakibatkan cedera, perusahaan hanya memberikan bantuan santunan untuk pengobatan. Perusahaan juga menegaskan bahwa kecelakaan yang terjadi akibat pekerja tidak menggunakan APD tidak akan ditanggung oleh perusahaan. Dengan demikian, meski telah ada upaya dalam penerapan K3, masih terdapat kekurangan dalam hal jaminan kesehatan bagi tenaga non karyawan, yang menjadi perhatian untuk perbaikan ke depannya.

Bapak Arfan juga memberikan pernyataan bahwa pekerja yang mengalami kecelakaan dalam perjalanan menuju atau pulang dari tempat kerja berhak mendapatkan jaminan kesehatan, asalkan perjalanan tersebut memenuhi kriteria

sebagai kecelakaan kerja.⁶⁷ Hal ini tentunya sejalan dengan Pasal 1 angka 13 Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS dan Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, kecelakaan kerja mencakup kejadian yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya, selama perjalanan tersebut masih dalam rute yang wajar dan tidak digunakan untuk kepentingan pribadi. Jika pekerja terdaftar dalam BPJS Ketenagakerjaan, program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) akan menanggung biaya perawatan medis, santunan, hingga rehabilitasi sesuai ketentuan. Namun, jika pekerja belum terdaftar dalam BPJS, perusahaan tetap bertanggung jawab memberikan santunan atau perlindungan sesuai standar keselamatan kerja yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan.⁶⁸

Selanjutnya, peneliti juga turut melakukan wawancara dengan tenaga non karyawan (NK) di PT. Agro Sinergi Nusantara yakni Bapak Zulfikri. Beliau menyampaikan bahwa sejauh ini, para pekerja sudah cukup memahami prosedur K3 di perusahaan, terutama terkait penggunaan Alat Pelindung Diri (APD). Sejak hari pertama bekerja, para pekerja telah dihimbau untuk selalu memperhatikan keselamatan kerja. Perusahaan secara rutin juga memberikan arahan tentang pentingnya menjaga keselamatan dalam bekerja, biasanya disampaikan saat apel. Dengan arahan yang sering diberikan, para pekerja menjadi lebih paham mengenai langkah-langkah yang perlu dilakukan untuk menjaga kesehatan dan keselamatan kerja.

Selain itu, Bapak Zulfikri juga mengatakan jika perhatian perusahaan terhadap para pekerja sudah sangat baik. Perusahaan memfasilitasi pekerja dengan APD serta berbagai perlengkapan perlindungan lainnya. Meskipun pekerja non karyawan tidak memiliki BPJS Ketenagakerjaan, jika ada yang sakit,

⁶⁷ Wawancara dengan Bapak Arfan pada tanggal 31 Oktober 2024

⁶⁸ Pambudi, Luhur Sanitya. "Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Bukan Penerima Upah di Wilayah Kota Semarang Ditinjau Dari Permenaker nomor 1 Tahun 2016." *Indonesian State Law Review* 1, no. 2 (2019): 205.

perusahaan biasanya memberikan bantuan berupa biaya pengobatan. Walaupun bantuan ini tidak dalam bentuk BPJS, perusahaan tetap berusaha memenuhi kebutuhan kami terkait kesehatan, dan ini sangat membantu para pekerja.

Mengenai kendala dalam penerapan K3 oleh tenaga non karyawan, Bapak Zulfikri menegaskan jika mereka tidak menghadapi kendala besar dalam menerapkan K3, karena perusahaan telah menyediakan APD secara lengkap. Namun, terkadang para pekerja masih ada yang tidak menggunakan seluruh APD yang disediakan, karena merasa kurang nyaman dan terbatas dalam bergerak. Para pekerja cenderung hanya memakai APD yang paling diperlukan dan tidak mengganggu kenyamanan dalam bekerja, seperti sepatu dan sarung tangan. Untuk perlindungan dari kepala hingga kaki, mereka memilih yang dirasa penting saja, agar tetap merasa leluasa saat bekerja. Namun, beliau menyebutkan bahwa para pekerja belum pernah mengalami kecelakaan kerja yang serius. Hanya ada insiden-insiden kecil, seperti tertimpa daun kelapa sawit saat proses pemanenan. Namun, kejadian seperti ini sudah biasa terjadi dan dianggap sebagai bagian dari pekerjaan. Mereka belum pernah mengalami kecelakaan besar yang sampai menimbulkan luka parah.

Terakhir, Bapak Zulfikri menegaskan kembali jika fasilitas dan arahan yang diberikan perusahaan sudah sangat memadai. Namun, para pekerja berharap dapat memperoleh BPJS Ketenagakerjaan untuk dapat lebih terlindungi jika terjadi kecelakaan atau sakit saat bekerja di lapangan. Dengan adanya BPJS, mereka akan merasa lebih tenang karena memiliki jaminan yang lebih pasti dibandingkan santunan. Meskipun begitu, dari segi fasilitas dan pengarahan, perusahaan sudah memberikan yang terbaik.⁶⁹

Dengan demikian, temuan penelitian ini menegaskan bahwa tenaga non karyawan di PT. Agro Sinergi Nusantara sudah memahami prosedur Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), terutama terkait penggunaan Alat Pelindung Diri

⁶⁹ Wawancara dengan Bapak Zulfikri pada tanggal 31 Oktober 2024

(APD) yang telah disosialisasikan sejak hari pertama bekerja. Perusahaan menunjukkan perhatian yang baik dalam memfasilitasi kebutuhan keselamatan pekerja, meskipun tenaga non karyawan belum mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan. Sebagai gantinya, perusahaan memberikan bantuan biaya pengobatan ketika pekerja mengalami sakit. Meskipun fasilitas K3 dinilai memadai, beberapa pekerja masih merasa penggunaan seluruh APD kurang nyaman dan memilih untuk hanya menggunakan perlengkapan yang dianggap paling penting, seperti sepatu dan sarung tangan. Para pekerja berharap adanya jaminan BPJS Ketenagakerjaan untuk perlindungan yang lebih pasti jika terjadi kecelakaan atau sakit, meskipun dari sisi fasilitas dan pengarahan, perusahaan telah berupaya memberikan yang terbaik untuk menjaga keselamatan dan kesehatan para pekerjanya.

C. Tinjauan Pasal 86 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Yang Berkaitan Dengan Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. Agro Sinergi Nusantara

Pasal 86 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan juga jaminan atas kesejahteraan selama bekerja. Hal ini bertujuan untuk melindungi pekerja dari risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, yang dapat berdampak pada kesehatan fisik maupun mental.⁷⁰ Pada PT. Agro Sinergi Nusantara, penerapan K3 bagi tenaga non-karyawan (NK) tampak diwujudkan melalui penyediaan Alat Pelindung Diri (APD) dan pengarahan keselamatan atau *safety induction* setiap pagi sebelum bekerja. Penyediaan APD, seperti sepatu, sarung tangan, dan helm, menjadi langkah penting dalam memenuhi aspek perlindungan fisik yang dicakup dalam pasal tersebut, karena APD merupakan perlindungan dasar yang dapat mencegah kecelakaan ringan atau serius. Rutin dilakukan pengarahan keselamatan, baik

⁷⁰ Pasal 86 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

teori maupun praktik, yang mencerminkan usaha perusahaan dalam menumbuhkan kesadaran pekerja akan pentingnya keselamatan selama bekerja.

Namun, meskipun PT. Agro Sinergi Nusantara telah menyediakan APD dan pengarahan K3, terdapat aspek yang belum sepenuhnya terpenuhi menurut Pasal 86, yaitu jaminan kesehatan bagi tenaga non-karyawan. Pasal ini tidak hanya menekankan pada perlindungan fisik melalui APD, tetapi juga perlindungan kesejahteraan secara menyeluruh, termasuk jaminan kesehatan bagi pekerja jika terjadi kecelakaan kerja atau penyakit akibat pekerjaan. Dalam hal ini, PT. Agro Sinergi Nusantara hanya memberikan santunan sementara ketika tenaga non-karyawan mengalami kecelakaan atau sakit saat bekerja, tetapi belum menyediakan BPJS Ketenagakerjaan atau BPJS Kesehatan. Padahal, BPJS Ketenagakerjaan adalah salah satu bentuk perlindungan jangka panjang yang diamanatkan oleh undang-undang, yang memberi kepastian bagi pekerja dalam menghadapi risiko kecelakaan kerja atau penyakit yang memerlukan perawatan medis. Ketidakadaan BPJS Ketenagakerjaan bagi tenaga non-karyawan ini menunjukkan bahwa PT. Agro Sinergi Nusantara belum sepenuhnya memenuhi hak-hak tenaga kerja non-karyawan sesuai ketentuan Pasal 86.

Selanjutnya, Pasal 86 ayat (2) menggarisbawahi bahwa keselamatan dan kesehatan kerja harus dilakukan dengan standar perlindungan maksimal. Dalam pelaksanaan K3 di PT. Agro Sinergi Nusantara, beberapa tenaga kerja non-karyawan menyatakan bahwa mereka tidak selalu menggunakan seluruh APD yang disediakan karena merasa kurang nyaman atau terbatas dalam bergerak. Hal ini bisa dianggap sebagai kurang optimalnya penerapan standar keselamatan, karena dalam praktiknya ada pekerja yang cenderung mengabaikan penggunaan APD lengkap. Padahal, penggunaan APD secara lengkap merupakan upaya untuk mencapai perlindungan maksimal yang diatur dalam undang-undang. Oleh karena itu, PT. Agro Sinergi Nusantara perlu memperhatikan faktor kenyamanan dan desain APD, sehingga pekerja lebih termotivasi untuk mematuhi protokol

keselamatan yang disyaratkan. Hal ini akan mendorong tercapainya standar keselamatan yang sesuai dengan Pasal 86, karena keselamatan kerja tidak hanya diukur dari penyediaan APD, tetapi juga dari kepatuhan dan kesadaran pekerja dalam menggunakan perlengkapan tersebut.

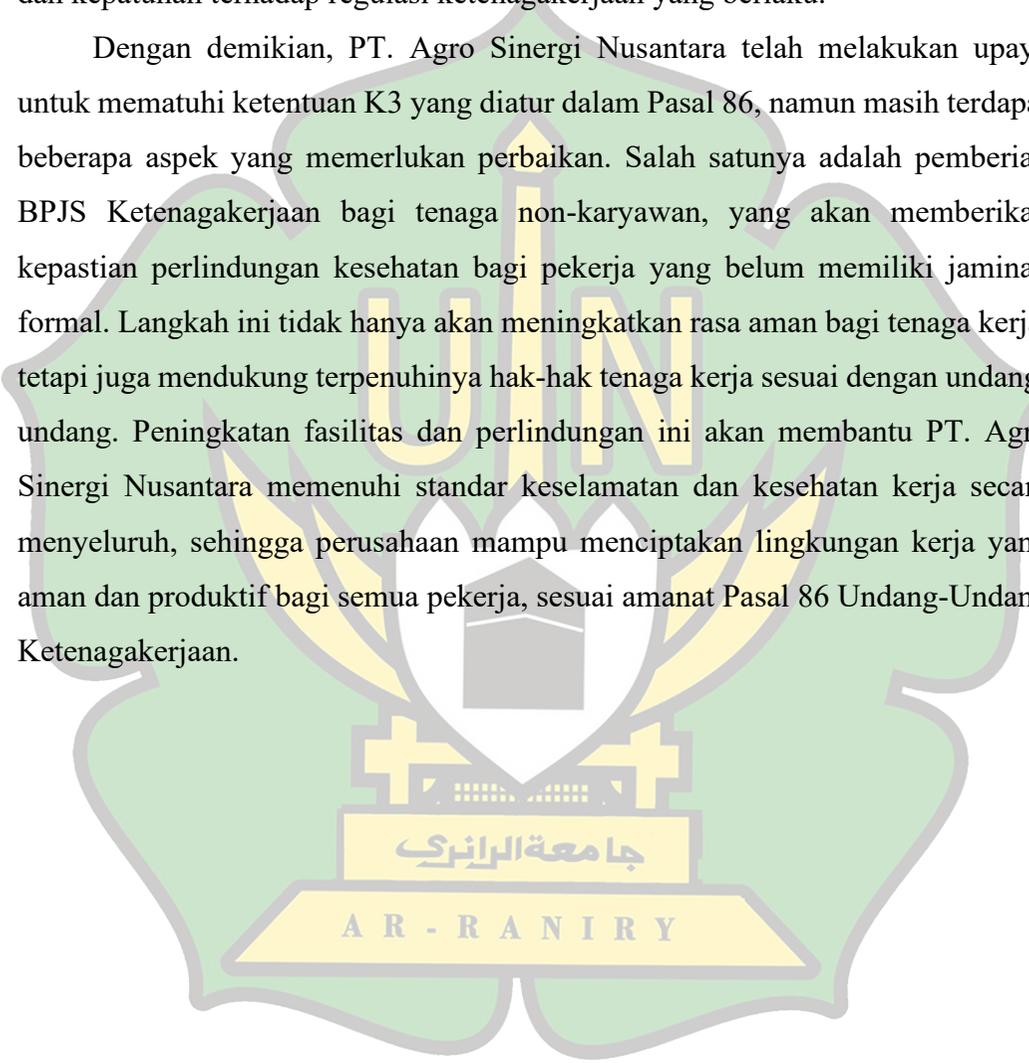
Selain itu, peran perusahaan dalam memenuhi ketentuan Pasal 86 juga ditunjukkan melalui pelatihan dan pengarahan keselamatan yang diberikan secara berkala. Perusahaan mengadakan apel pagi dengan materi K3, yang bertujuan meningkatkan kesadaran akan pentingnya keselamatan kerja. Penyuluhan ini adalah langkah positif yang membantu tenaga kerja memahami pentingnya keselamatan dan menumbuhkan kesadaran kolektif tentang perlunya menerapkan K3 sesuai dengan standar yang berlaku. Dengan memberikan pengarahan rutin, PT. Agro Sinergi Nusantara berupaya untuk menciptakan budaya keselamatan yang berkesinambungan di lingkungan kerja. Budaya ini sangat relevan dengan amanat Pasal 86, karena keselamatan kerja yang baik tidak hanya didukung oleh aturan atau regulasi semata, tetapi juga oleh keterlibatan aktif dan pemahaman seluruh pekerja. Meskipun demikian, penyuluhan ini perlu didukung dengan jaminan kesehatan formal seperti BPJS Ketenagakerjaan agar pekerja memiliki ketenangan dan kepastian perlindungan lebih lanjut.

Saat ini, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Perubahan ini bertujuan untuk membenahi berbagai ketentuan yang dinilai menghambat investasi, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan. Meskipun demikian, prinsip dasar mengenai hak pekerja untuk mendapatkan perlindungan K3 dan jaminan kesejahteraan tetap dipertahankan.⁷¹

⁷¹ Santoso, S. (2024). Perubahan Ketentuan Pidana Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. *JATISWARA*, 39(2), 160-173.

Oleh karena itu, PT. Agro Sinergi Nusantara perlu menyesuaikan kebijakan K3 mereka dengan ketentuan dalam undang-undang terbaru, termasuk memastikan bahwa semua pekerja, termasuk tenaga non-karyawan, mendapatkan jaminan kesehatan yang layak. Hal ini penting untuk memastikan kesejahteraan pekerja dan kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan yang berlaku.

Dengan demikian, PT. Agro Sinergi Nusantara telah melakukan upaya untuk mematuhi ketentuan K3 yang diatur dalam Pasal 86, namun masih terdapat beberapa aspek yang memerlukan perbaikan. Salah satunya adalah pemberian BPJS Ketenagakerjaan bagi tenaga non-karyawan, yang akan memberikan kepastian perlindungan kesehatan bagi pekerja yang belum memiliki jaminan formal. Langkah ini tidak hanya akan meningkatkan rasa aman bagi tenaga kerja, tetapi juga mendukung terpenuhinya hak-hak tenaga kerja sesuai dengan undang-undang. Peningkatan fasilitas dan perlindungan ini akan membantu PT. Agro Sinergi Nusantara memenuhi standar keselamatan dan kesehatan kerja secara menyeluruh, sehingga perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan produktif bagi semua pekerja, sesuai amanat Pasal 86 Undang-Undang Ketenagakerjaan.



BAB EMPAT

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan di atas maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Penerapan K3 di PT. Agro Sinergi Nusantara sudah baik dalam penyediaan APD dan pengarahan keselamatan kerja rutin. Perusahaan berupaya mengurangi risiko kecelakaan, meski tenaga non-karyawan (NK) belum mendapat jaminan kesehatan seperti BPJS Ketenagakerjaan. Mereka berharap adanya perlindungan kesehatan yang lebih pasti.
2. Berdasarkan Pasal 86 UU No. 13 Tahun 2003, perusahaan telah memenuhi sebagian besar ketentuan K3, seperti penyediaan APD dan pengarahan rutin. Namun, tenaga NK belum mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan atau BPJS Kesehatan, sehingga perlindungan jangka panjang bagi mereka masih kurang.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan peneliti sebagai berikut.

1. Bagi PT. Agro Sinergi Nusantara
Perusahaan disarankan untuk menyediakan jaminan kesehatan formal, seperti BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, bagi tenaga non-karyawan. Langkah ini tidak hanya memenuhi ketentuan undang-undang tentang keselamatan dan kesehatan kerja, tetapi juga memberikan perlindungan jangka panjang bagi tenaga kerja. Jaminan kesehatan akan meningkatkan rasa aman dan kesejahteraan pekerja, karena mereka tidak

perlu khawatir jika mengalami kecelakaan kerja atau penyakit akibat pekerjaan. Selain itu, PT. Agro Sinergi Nusantara dapat meningkatkan kualitas dan kenyamanan APD yang disediakan, mengingat beberapa pekerja merasa APD saat ini kurang nyaman dan membatasi gerakan. APD yang lebih ergonomis dan sesuai kebutuhan lapangan akan mendorong pekerja untuk lebih mematuhi aturan keselamatan yang ada, sehingga risiko kecelakaan kerja dapat diminimalkan.

2. Untuk Tenaga Non Karyawan (NK)

Tenaga non-karyawan di PT. Agro Sinergi Nusantara diharapkan untuk selalu mematuhi prosedur keselamatan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, termasuk penggunaan APD secara lengkap selama bekerja. Mematuhi prosedur ini merupakan langkah penting untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja dan melindungi diri dari bahaya yang mungkin terjadi di tempat kerja. Selain itu, tenaga non-karyawan diharapkan untuk memberikan umpan balik secara proaktif mengenai kenyamanan dan efektivitas APD yang digunakan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai dampak jaminan kesehatan terhadap kesejahteraan dan produktivitas tenaga kerja non-karyawan. Penelitian ini dapat membantu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai manfaat perlindungan kesehatan bagi tenaga kerja di sektor informal atau non-karyawan, serta efeknya terhadap kinerja mereka. Selain itu, peneliti dapat menganalisis penerapan K3 di berbagai sektor industri, untuk mendapatkan wawasan yang lebih luas dan komparatif tentang pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Adi, Rianto. 2004. *“Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum”*. Jakarta: Granit.
- Basrowi, Suwandi. 2008. *“Memahami Penelitian Kualitatif”*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Cecep Dani Sucipto. 2014. *“Keselamatan dan Kesehatan Kerja”*. Yogyakarta: GosyenPublishing.
- Halili Toha dan Hari Pramono. 1987. *“Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh”*. Jakarta: Bina Aksara.
- Moleong J. L. 2007. *“Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi”*. Bandung:PT Remaja Rosdakarya.
- Pasal 86 Ayat 1 Nomor 13 Tahun 2003 Undang-Undang Ketenagakerjaan.
- Peraturan Presiden Nomor 19 Tahun 2016 Tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden No. 12 Tahun 2013 Pasal 22.
- Prof. Iman Soepomo S.H. 1986. *“Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja”*. Jakarta: PT Pradnya Paramita.
- Purnomo, Eka Prasetya dan Merkeling, I Ketut dan Darmadha I Nyoman *“Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Kecelakaan Kerja Bagi Pekerja Mini Market (Studi Kasus: Indomaret Kebo Iwa Denpasar)”*, Kertha Semaya, *Journal Ilmu Hukum* (Agustus 2018).
- Titik Triwulan dan Shinta Febrian. 2010. *“Perlindungan Hukum bagi Pasien”*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- V.Wiratna Sujarweni. 2021. *“Metode Penelitian”*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Jurnal

- Achmad, Almaudio Nefaldri, Aryati Arfah, La Mente, and Moh. Zulkifli Murfat. *“Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Engineering Di PT. Industri Kapal Indonesia (IKI) Makassar.”* *Center of Economic Students Journal* 4, no. 3 (2021): 215–224.
- Alfansyur, Andarusni, and Mariyani. *“Seni Mengelola Data : Penerapan Triangulasi Teknik , Sumber Dan Waktu Pada Penelitian Pendidikan Sosial.”* *Historis* 5, no. 2 (2020): 146–150.

- Asbari, Masduki, Rudy Pramono, Fredson Kotamena, Otto Berman Sihite, Juliana Liem, Donna Imelda, Virza Utama Alamsyah, Donna Imelda, Samuel Tanasjah Setiawan, and Agus Purwanto. "Bekerja Sambil Kuliah Dalam Perspektif Self Management : Studi Etnografi Pada Karyawan Etnis Jawa Di Kota Seribu Industri Tangerang." *Edumaspul: Jurnal Pendidikan* 4, no. 1 (2020): 253–263.
- Asmarani, Ajeng Dea, and Devi Rahayu. "Perlindungan Hukum Atas Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pekerja Rokok Di PT Maju Melaju Lamongan." *Simposium hukum indonesia* 1, no. 1 (2019): 20.
- Atiyah, Y, and E K Wibowo. "Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Pegawai Saat Pandemi Covid-19 Di Rumah Sakit Jantung Dan Pembuluh Darah Harapan Kita." *Jurnal Sumber Daya Aparatur* (2023): 61–81. <https://jurnal.stialan.ac.id/index.php/JSDA/article/view/652%0Ahttps://jurnal.stialan.ac.id/index.php/JSDA/article/view/652/422>.
- Azmi Daffa Management, Ibnu, Ibnu Azmi Daffa, and Agung Nugroho Adi. "Pengaruh K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Sub Kontraktor." *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi* 32, no. 1 (2022): 32–40. <http://dx.doi.org/10.21776/jki.2022.01.1.04>.
- Hakim, Rizal, and Kir Haryana. "Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Praktik Kerja Las Siswa Kelas X Program Keahlian Teknik Kendaraan Ringan Smk Tamansiswa Jetis Yogyakarta." *Jurnal Pendidikan Vokasi Otomotif* 3, no. 2 (2021): 9–18.
- Harahap, Budi, et al. "Efektivitas Pelatihan Keselamatan Kerja dalam Meningkatkan Keterampilan Tenaga Kerja di Sektor Industri." *Jurnal Ilmu Kesehatan dan Keselamatan Kerja* 5, no. 1 (2020): 45–56.
- Hermansyah, Faizal Dicky. "Kewajiban Perusahaan Dalam Menjamin Hak Aman Para Pekerja: Pandangan Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)." *ALADALAH: Jurnal Politik, Sosial, Hukum dan Humaniora* 1, no. 4 (2023): 25–34.
- Jufri, Jufri, and Chairudin Chairudin. "Penanganan Kehilangan Brondolan Kelapa Sawit Pada Areal Berbukit Di Perkebunan Kelapa Sawit Pt. Agro Sinergi Nusantara Kebun Tanah Makmue Kabupaten Aceh Barat." *Biofarm : Jurnal Ilmiah Pertanian* 19, no. 1 (2023): 85.
- Kurniawati, Lestari, and Sifit Dwi Nurcahyo. "Determinan Tax Morale Pada Orang Pribadi Non Karyawan: Studi Empiris Pada Mitra Go-Jek Indonesia." *Scientax* 4, no. 1 (2022): 82–106.

- Kurniawan, Arif, dan Ratna Dewi. "Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan Industri: Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur." *Jurnal Keselamatan dan Kesehatan Kerja* 8, no. 2 (2021): 123–135.
- Lumban Gaol, Partahi, Tiurma Saragih, and Peri Shandy Hasibuan. "Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Hidup (K3lh) Pada Proyek Supermarket Jl. Sisingamangaraja XII KM. 3,3." *Jurnal Visi Eksakta* 3, no. 1 (2022): 59–70.
- Markuat. "Dampak Penetapan Lockdown Bagi Sebuah Negara Dalam Pemenuhan Kebutuhan Berdasarkan Asas Keadilan." *JPeHI (Jurnal Penelitian Hukum Indonesia)* 3, no. 1 (2022): 80.
- Mayuni Devi, Ida Ayu Komang Putri, and Trianasari Trianasari. "Analisis Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Bagian Laboratorium Di PT Tirta Investama Aqua Mambal (Sebuah Kajian Dari Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia)." *Bisma: Jurnal Manajemen* 7, no. 2 (2021): 303.
- Nasution, Muhammad Arsad. "Perlindungan Pekerja Menurut Hukum Islam (Analisis Terhadap Al-Qur'an Dan Hadits)." *Yurisprudentia: Jurnal Hukum Ekonomi* 5, no. 2 (2019): 120–134.
- Pambudi, Luhur Sanitya. "Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Bukan Penerima Upah di Wilayah Kota Semarang Ditinjau Dari Permenaker nomor 1 Tahun 2016." *Indonesian State Law Review* 1, no. 2 (2019): 205.
- Pribowo, M. G. N. A. (2020). "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Tidak Tetap Pada Universitas Muhammadiyah Bengkulu Manajemen Sumber Daya Manusia Memainkan Peranan Yang Menentukan Dalam Kehidupan Sebuah Organisasi , Yaitu Seberapa Baik Kinerja Dan Strategi Organisa" (1845): 195–204.
- Putri, Indah, dan Bayu Nugroho. "Pengaruh Pengawasan K3 terhadap Ketaatan Penggunaan Alat Pelindung Diri di Tempat Kerja." *Jurnal Manajemen Keselamatan Kerja* 7, no. 4 (2022): 211–225.
- Rahadian, Ratry. "Tanggung Jawab Pengusaha Dan Pekerja Dalam Penerapan K3 Pada Proyek Konstruksi Ditinjau Dari Pelaksanaan Hak Dan Kewajiban Para Pihak." *Dharmasiswa* 1, no. 2 (2021): 997–1006. <https://scholarhub.ui.ac.id/cgi/viewcontent.cgi?article=1073&context=dharmasiswa>.
- RST, Rosento, Resti Yulistria, Eka Putri Handayani, and Stefany Nursanty. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas

Kerja Karyawan.” *Swabumi* 9, no. 2 (2021): 147–158.

Santoso, Hari. "Jaminan Kesehatan Bagi Pekerja Informal: Tantangan dan Solusi." *Jurnal Kebijakan Kesehatan* 4, no. 1 (2020): 15–27.

Santoso, S. (2024). Perubahan Ketentuan Pidana Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. *JATISWARA*, 39(2), 160-173.

Sonhaji, Sonhaji. “Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Kecelakaan Kerja Yang Terjadi Pada Pekerja/Buruh Di PT. Pelindo III Semarang.” *Administrative Law and Governance Journal* 4, no. 2 (2021): 265–279. <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/alj/article/view/11387>.

Suryani, Dewi, dan Agus Wahyudi. "Peningkatan Kesadaran Keselamatan Kerja melalui *Safety Induction*: Studi pada Industri Konstruksi." *Jurnal Teknologi dan Keselamatan* 6, no. 3 (2019): 89–102.

Tiurma Elita Saragi, Richard Edward Sinaga. “Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Proyek Pembangunan Rumah Susun Lanjutan Provinsi Sumatera Utara I Medan.” *Jurnal Ilmiah Smart* III, no. 2 (2019): 68–80. <https://repository.uhn.ac.id/handle/123456789/5733>.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 86.

Undang-Undang No. 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1982.

UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

LAMPIRAN

Lampiran 1. SK Penunjukan Pembimbing


KEMAHKAMAN DEKAN FAKULTAS HUKUM DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
 Nomor: 4231/De.10/750/PP/2019/0224

TERTANGGUNG

PERNYATAAN PERSEMBAHAN SKRIPSI MAHASISWA

Mengingat Bahwa untuk selanjutnya terdapat SKU (Skripsi pada Fakultas Hukum) dan
 Thesis, maka ditetapkan pada tahun-tahun sebelumnya SKU (Skripsi) tersebut,
 bahwa yang dimaksud dengan Skripsi Tersebut adalah dipandang sebagai salah satu
 jenis terjemahan yang telah dilakukan oleh penerjemah sebagai penerjemah SKU
 Skripsi.

Mengingat

1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2016 tentang Standar Nasional Pendidikan;
4. Peraturan Pemerintah No. Nomor 04 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan
 Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
5. Peraturan Presiden No. Nomor 84 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas
 Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
6. Keputusan Menteri Agama No. 462 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan
 Penyelenggaraan Pendidikan dan Penyelenggaraan IAIN Al-Raniry Desentralisasi
 Agama RI;
7. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2014 tentang
 Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Agama Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
8. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015 tentang
 Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Agama Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015 tentang
 Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Agama Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
10. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015 tentang
 Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Agama Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

MEMUTUSKAN

Mengucapkan

1. **MEMUTUSKAN** DENGAN MEMERINTAHKAN DEKAN FAKULTAS HUKUM DAN HUMANIORA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI BANDA ACEH TERANGGUNG PERSEMBAHAN SKRIPSI
 MAHASISWA
 a. Dr. AR-RANIRY, M. Ag. Sebagai Penerimaan I
 b. DR. H. AR-RANIRY, M. Ag. Sebagai Penerimaan II
2. **MEMERINTAHKAN** DEKAN FAKULTAS HUKUM DAN HUMANIORA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI BANDA ACEH
 a. Dr. AR-RANIRY, M. Ag. Sebagai Penerimaan I
 b. DR. H. AR-RANIRY, M. Ag. Sebagai Penerimaan II

MEMERINTAHKAN DEKAN FAKULTAS HUKUM DAN HUMANIORA UNIVERSITAS ISLAM
 NEGERI BANDA ACEH TERANGGUNG PERSEMBAHAN SKRIPSI MAHASISWA
 Nama: AR-RANIRY, M. Ag.
 NIM: 190119002
 Jabat: Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

MEDIA Kepada seluruh dosen dan mahasiswa yang akan melakukan penelitian atau
 tugas penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini.

MEDIA Kepada seluruh dosen dan mahasiswa yang akan melakukan penelitian atau
 tugas penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini.

MEDIA Kepada seluruh dosen dan mahasiswa yang akan melakukan penelitian atau
 tugas penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini.


AR-RANIRY
 Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Negeri Banda Aceh
 pada tanggal 19 Januari 2019
DEKAN FAKULTAS HUKUM DAN HUMANIORA

Tembusan:
 1. Kepala UM Ar-Raniry;
 2. Kepala Pusat Data Statistik;
 3. Mahasiswa yang bersangkutan;
 4. Arsip