

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada perkembangan dan kemajuan di era industrial yang terjadi saat ini di Indonesia, persaingan industri semakin pesat baik untuk memperebutkan pasar regional, nasional, maupun internasional yang dilakukan oleh setiap perusahaan secara kompetitif. Keadaan tersebut mendorong perusahaan mendapatkan perhatian dengan pembangunan sarana industri. Pelaksana industri tidak terlepas dari sumber daya manusia yang siap pakai.

Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Salah satu tujuannya adalah untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dan juga menjaga agar tenaga kerja menjadi lebih dimanusiakan dan mendapatkan kualitas hidup yang layak. Sebagaimana diatur pada Pasal 27 ayat (2) *jo.* Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945) bahwa didalam ketentuan pasal tersebut menjelaskan setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, serta mendapatkan perlindungan dan perlakuan yang sama dihadapan hukum serta berhak mendapatkan perlakuan yang adil.¹

¹ Lihat Pasal 27 ayat (2) *jo.* Pasal 28D ayat (1) UUD 1945

Pekerja *Outsourcing* adalah pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak². *Outsourcing* diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan³ dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 220 Tahun 2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain⁴.

Beberapa ketentuan pokok dalam *outsourcing* adalah penyelenggara *outsourcing* harus berbadan hukum, hak-hak normatif harus diberikan kepada karyawan *outsourcing*⁵. *Outsourcing* harus dipandang secara jangka panjang, mulai dari pengembangan karir karyawan, efisiensi dalam bidang tenaga kerja, organisasi, benefit, dan lainnya. Berdasarkan Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan, *outsourcing* diperbolehkan hanya untuk kegiatan penunjang dan kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Namun, interpretasi yang diberikan Undang-Undang saat ini masih sangat terbatas dibandingkan dengan kebutuhan dunia usaha saat ini dimana penggunaan *outsourcing* semakin meluas ke berbagai kegiatan perusahaan.

² K.Chandra, "*Outsourcing (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja Pada Perusahaan : (Tinjauan Yuridis Terhadap UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)*", Jurnal Hukum, 2007

³ Selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918)

⁴ Selanjutnya disebut Kepmenakertrans 220/MEN/X/2004

⁵ Sehat Damanik, *Outsourcing & Perjanjian Kerja*, Jakarta, DSS-Publishing, 2006, hlm. 3

Tenaga kerja merupakan aset perusahaan yang harus diberikan perlindungan khususnya mengenai aspek keselamatan dan kesehatan kerja selanjutnya disebut K3 mengingat ancaman ini sangat berpotensi dengan hubungan kerja dalam perusahaan⁶. Untuk itu, keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu pemikiran yang harus diupayakan dalam menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani pekerja. Dengan keselamatan dan kesehatan kerja yang terjamin, maka para pekerja diharapkan dapat bekerja dengan aman serta nyaman sehingga kinerja dan produktivitasnya pun semakin meningkat.

Tenaga kerja mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan berbagai tugas dan kewajiban sosialnya, mengembangkan potensi dirinya, sehingga pada gilirannya mereka dapat meningkatkan kualitas hidup dan karenanya dapat hidup layak sebagai manusia. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan aspek penting dalam usaha meningkatkan kesejahteraan serta produktivitas karyawan. Apabila tingkat keselamatan kerja perusahaan tinggi, maka tingkat resiko kecelakaan yang menyebabkan sakit, cacat, dan kematian dapat ditekan sekecil mungkin. Apabila keselamatan kerja rendah, maka hal tersebut akan berpengaruh buruk terhadap kesehatan sehingga berakibat pada produktivitas yang menurun.⁷ Oleh karena itu, diperlukan usaha-usaha untuk membina, mengarahkan, serta memberikan perlindungan bagi seluruh tenaga kerja agar dapat terwujudnya kesejahteraan bagi tenaga kerja secara merata.

⁶ Gerry Silaban dan Salomo Perangin-angin, *Hak Dan Atau Kewajiban Tenaga Kerja Dan Pengusaha / Pengurus Yang Ditetapkan Dalam Peraturan Perundangan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*, Medan, USU Press, 2008

⁷ Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Grasindo, 2007, hlm.53.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dalam sistem ketenagakerjaan dan sumber daya manusia, maka perusahaan seharusnya memberikan perlindungan, salah satu bentuk perlindungan yang diberikan terhadap pekerja adalah perlindungan dari segi keselamatan dan kesehatan kerja. Pengertian keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, peralatan kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya, serta cara-cara melakukan pekerjaan. Objek keselamatan kerja adalah segala tempat kerja, baik didarat, didalam tanah, dipermukaan air, didalam air, maupun diudara.⁸ Sedangkan kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna, baik fisik, mental, maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal.⁹

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja¹⁰, dijelaskan bahwa perusahaan wajib melindungi keselamatan pekerja; yaitu dengan cara memberikan penjelasan kepada tenaga kerja tentang: (1) kondisi dan bahaya tempat kerja, (2) semua pengamanan serta alat perlindungan yang harus digunakan dalam tempat kerja, (3) alat pelindung diri bagi tenaga kerja bersangkutan, serta (4) cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaan.¹¹ Dalam UU Keselamatan Kerja tersebut dijelaskan pula bahwa dengan majunya industrialisasi, maka akan berlangsung pula peningkatan

⁸ Abdul khakim, dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Bandung, Citra aditya bakti, 2014, hlm.109.

⁹ *Ibid*

¹⁰ Selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 39)

¹¹ Lihat Pasal 9 ayat (1) Undang-Undang RI No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

intensitas kerja operasioanal para pekerja, mesin-mesin, serta penggunaan alat-alat produksi yang semakin canggih saat ini. Bahan-bahan baku pun banyak diolah dan menggunakan bahan-bahan yang mengandung racun, cara-cara kerja yang buruk, serta kurangnya ketrampilan dan latihan kerja; dimana hal tersebut dapat menciptakan sumber-sumber bahaya yang dapat menyebabkan kecelakaan / penyakit akibat kerja. Dengan demikian, sangat diperlukan adanya pembinaan serta pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan keselamatan dan kesehatan kerja yang maju dan tepat.

Perusahaan yang menerapkan regulasi mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagian besar bukan karena dorongan dari kesadaran sendiri, melainkan karena adanya tuntutan dari para buruh atau karyawan yang menuntut pentingnya regulasi mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Banyak pekerja yang masih menggunakan peralatan sederhana dan seadanya dalam menjalani pekerjaannya, sehingga memiliki tingkat resiko kecelakaan yang tinggi. Begitu juga dengan pengetahuan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dimana pada umumnya perusahaan tidak memberikan informasi dengan jelas mengenai manfaat dan tujuan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Berdasarkan pemaparan sebelumnya bahwa perindungan keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaan wajib diterapkan dengan baik dan dijalankan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk melihat lebih jauh penelitian ini dilakukan di perusahaan bongkar *docking* kapal dan perusahaan

tersebut berada di Kecamatan Kamal Kabupaten Bangkalan Madura.¹² Permasalahan yang terjadi yaitu PT.X selaku pemberi kerja yang merupakan sebuah perusahaan nasional yang bergerak dalam sektor bongkar kapal *docking*, dimana perusahaan ini merupakan perusahaan alih daya (*outsourcing*) dari CV.Y selaku penyedia jasa untuk melakukan reparasi kapal maupun bongkar kapal.¹³ Perusahaan ini memiliki kurang lebih 138 (Seratus Tiga Puluh Delapan) orang tenaga kerja tetap dan wajib memberikan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja secara layak.

Berdasarkan survey yang dilakukan, PT.X memang telah menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan cara membuat prosedur-prosedur keselamatan kerja demi mengendalikan potensi bahaya yang dapat ditimbulkan ditempat kerja. Namun, pelaksanaan prosedur tersebut tidak sepenuhnya berjalan karena kurangnya pengawasan dan ketegasan perusahaan apabila pekerja melanggar prosedur keselamatan kerja. Banyak sekali macam pelanggaran prosedur keselamatan kerja yang dilakukan selama jam operasional berlangsung antara lain: tidak menggunakan masker, tidak menggunakan penutup wajah pada saat mengelas, maupun tidak menggunakan helm khusus pada saat pengerjaan berlangsung. Dengan demikian, jumlah kejadian kecelakaan kerja pada perusahaan ini sering terjadi mengingat longgarnya pengawasan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

¹² Perusahaan yang dijadikan objek penelitian tidak tersedia dicantumkan dalam penyebutan nama perusahaannya (untuk selanjutnya dalam peneletian skripsi ini istilah yang digunakan untuk perusahaan adalah dengan menyebut perusahaan PT.X)

¹³ Disarikan dari hasil wawancara dengan: Rochim, Bagian Las, pada hari Jum'at 12 Mei 2017

Terkait dengan isu perlindungan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja tersebut, perlu dilakukan pengkajian secara yuridis atas perlindungan hukum K3 kepada tenaga kerja perusahaan bongkar kapal (*docking*) kecamatan Kamal dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM ATAS KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP PEKERJA DI PERUSAHAAN BONGKAR KAPAL (*DOCKING*) DI KECAMATAN KAMAL BANGKALAN MADURA”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka pokok dari permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah penempatan pekerja *outsourcing* pada PT.X selaku perusahaan pemberi kerja sudah sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku ?
2. Apakah pelaksanaan perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT.X telah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan di PT.X terkait perlindungan hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tenaga kerja ini, memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk memperoleh kejelasan penempatan pekerja CV.Y
2. Untuk menganalisa apakah pelaksanaan perlindungan K3 telah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Secara umum, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara taktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan kepada pembaca mengenai bagaimanakah kedudukan hukum tenaga kerja perusahaan bongkar kapal PT. X terkait dengan isu Keselamatan dan

Kesehatan Kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sekaligus sebagai pembelajaran mengenai pentingnya menjalankan prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja dilingkungan tempat kerja.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan PT. X agar dapat lebih memperhatikan lagi dan bertanggung jawab atas pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dari pekerja yang selama ini penerapannya masih kurang diperhatikan oleh perusahaan.

1.5 Keaslian

Terdapat penelitian terdahulu terkait dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja; yaitu: Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dalam Proses Produksi Pada PT. Aneka Adhilogam Karya Klaten, Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan PT. Bitratex Industries Semarang, serta Pelaksanaan Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di PT. Danliris Sukoharjo. Namun, berdasarkan penelusuran hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan terdapat perbedaan yang mendasar dalam penelitian ini yang akan diuraikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No.	Penulis	Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Uraian
1.	Ana Salmah, Universitas Negeri Sunan Kali Jaga, Yogyakarta, 2014.	Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dalam Proses Produksi Pada PT. Aneka Adhilogam Karya Klaten.	1. Bagaimanakah pelaksanaan perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Aneka Adhilogam Karya Klaten dalam perspektif yuridis? 2. Apakah hambatan dalam memberikan perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Aneka Adhilogam Karya Klaten?	Dari pembahasan pada penelitian yang dilakukan di PT Aneka Adhilogam Karya bawasannya perusahaan tersebut sudah melaksanakan apa yang di amanatkan oleh Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja. Akan tetapi praktik penggunaan APD (Alat Pelindung Diri) tidak dilaksanakan dengan baik oleh para karyawan. Hambatan melaksanakan K3 karena belum adanya management perusahaan mengenai masalah K3 sehingga k3 belum sepenuhnya di terapkan.
2.	Ibrahim Jati Kusuma Universitas Diponegoro, Semarang, 2010	Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan PT. Bitratex Industries Semarang.	1. Bagaimanakah persepsi karyawan terhadap pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dalam perusahaan? 2. Apakah manfaat dari pelaksanaan program keselamatan dan	Hasil pembahasan yang diperoleh dari penelitian ini bahwa dari kelima element pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja yang ada di PT. Bitratex Industries Semarang telah sesuai dengan apa yang di harapkan dan dibutuhkan oleh karyawan. Selain itu

			kesehatan kerja tersebut yang dapat dirasakan oleh karyawan?	manfaat yang dapat diperoleh dari program keselamatan dan kesehatan tersebut adalah pengurangan bentisme, pengurangan biaya klaim kesehatan, pengurangan turnover pekerja serta peningkatan produktivitas.
3.	Putri Ardiningtyas, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2012	Pelaksanaan Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di PT. Danliris Sukoharjo	1. Bagaimana kebijakan yang diterapkan PT Danliris Sukoharjo dalam mengatur perlindungan tenaga kerja mengenai K3? 2. Bagaimana upaya pengendalian resiko bahaya yang dilakukan untuk mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja bagi tenaga kerja di PT Danliris Sukoharjo?	Berdasarkan hasil penelitian adanya peningkatan tekanan darah tenaga kerja akibat terpapar tekanan panas yang diterima tenaga kerja selama 8 jam melebihi <i>standart unit weaving</i> PT. Danliris Sukoharjo, sehingga terdapat perbedaan yang bermakna antara tenaga kerja yang sebelum dan sesudah terpapar tekanan panas yang melebihi standar di bagian <i>preparation unit weaving</i> PT Danliris Sukoharjo dengan <i>p value</i> 0,0000($p < 0.01$)

Perbedaan yang mendasar dari penelitian ini dibandingkan dengan ketiga penelitian terdahulu, dalam penelitian ini pokok pembahasan yang diangkat adalah bagaimana perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan kerja terkait dengan kedudukan hukum karyawan di perusahaan. Selain itu, dalam penelitian

ini akan dijelaskan mengenai bagaimana kesesuaian prosedur keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan yang telah ada dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

1.6 Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu,¹⁴ pokok-pokok permasalahan terkait pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap tenaga kerja di perusahaan bongkar (dok) kapal, sehingga penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut :

1.6.1 Jenis Penelitian

Menurut Soerjono Soekanto, metode adalah proses, prinsip-prinsip, dan juga tata cara memecahkan masalah; sedangkan yang dimaksud dengan penelitian adalah pemeriksaan secara hati-hati.¹⁵ Metode berfungsi untuk menemukan, merumuskan, menganalisis maupun memecahkan masalah-masalah tertentu yang dianggap layak untuk diteliti kemudian menarik kesimpulan berdasarkan pembahasan yang diuraikan.¹⁶ Berdasarkan hal tersebut, maka jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum empiris (*applied law research*), yakni yang bermula dari ketentuan hukum positif tertulis yang

¹⁴ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R & D*, Bandung, Alfabeta, 2013, hlm.2.

¹⁵ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, UI Press, 2017, hlm. 6

¹⁶ *Ibid*, hlm. 13

diberlakukan pada peristiwa hukum (*in concreto*) dalam masyarakat sehingga dalam penelitiannya selalu terdapat gabungan dua tahap kajian.¹⁷

Dalam penelitian ini berusaha untuk menganalisis kebenaran berdasarkan fakta-fakta atau gejala yang secara nyata tentang bagaimana pelaksanaan PT.X terkait perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap para pekerja/buruh yang ada pada perusahaan.

1.6.2 Pendekatan Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan fakta (*fact approach*) dilakukan dengan melihat fakta yang terjadi di lapangan atau kenyataan yang ada di lapangan.¹⁸ Metode pendekatan fakta adalah metode pengamatan yang telah diverifikasi secara empiris.¹⁹ Pendekatan fakta yang dianalisis dalam perundang-undangan mengenai pelaksanaan perlindungan dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap pekerja/buruh di PT.X.

1.6.3 Lokasi Penelitian

Lokasi yang dijadikan penelitian untuk penulisan skripsi ini dilakukan di PT.X yang bergerak di bidang jasa kontruksi bongkar (*docking*) kapal yang terletak di Kecamatan Kamal, Kabupaten Bangkalan Madura.

¹⁷ Abdul Kadir M., *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung, Aditya Bakti, 2004, hlm. 52

¹⁸ Peter Mahmud Marzuki, 2010, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Grup, Jakarta, hlm.93.

¹⁹ *Ibid*, hlm.19

1.6.4 Sumber Data

Pengumpulan data yang digunakan pada penulisan penelitian ini ada 2 (dua) yaitu data primer (*primary data*), dan data sekunder (*secondary data*), antara lain:

1. Data Primer (*primary data*)

Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari lokasi penelitian.²⁰ Data primer diperoleh melalui wawancara (*interview*) kepada responden sehingga diperoleh jawaban secara lengkap sesuai dengan permasalahan yang telah diteliti.²¹ Dalam penelitian ini data utama diperoleh dari keterangan langsung dari pihak perusahaan dan pekerja di PT.X.

2. Data Sekunder (*secondary data*)

Data sekunder adalah data diperoleh melalui bahan pustaka.²² Didalam penelitian hukum data sekunder digolongkan menjadi 2 (dua) karakteristik kekuatan mengikat antara lain yaitu bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer yaitu bahan yang bersifat mengikat, dalam penulisan penelitian ini yang digunakan adalah :

- a. Undang-Undang Dasar 1945
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

²⁰ Abdul Kadir M., *Op.Cit.*, hlm. 49

²¹ Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Palu, Sinar Grafika, 2009, hlm.23.

²² *Ibid.*

- c. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Menegement Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- e. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Outsourcing

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang membeikan penjelasan mengenai bahan hukum primer.²³ Bahan hukum sekunder meliputi hasil penelitian, pendapat para ahli hukum, buku-buku, dan jurnal ilmiah.²⁴ Yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan dan keselamatan dan kesehatan kerja.

1.6.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Wawancara

Teknik pengumpulan data terkait data primer diperoleh dengan teknik wawancara (*interview*). Data-data yang dikumpulkan tentang pelaksanaan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap tenaga kerja di perusahaan bongkar *docking* kapal dengan melakukan wawancara tanya jawab secara sistematis dimana peneliti langsung bertatap muka dengan pekerja sebagai pihak yang berkopetensi memberikan pernyataan.

²³ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, UI-Press, 2017, hlm. 52.

²⁴ Zainudin Ali, *Loc.Cit*.

2. Studi Pustaka

Teknik yang digunakan untuk mendapatkan data skunder yaitu dengan studi kepustakaan yaitu : membaca, menelaah, dan mengklarifikasi data-data dari peraturan perundang-undangan serta beberapa literatur yang berkaitan dengan permasalahan.²⁵ Data ini dilakukan dengan studi kepustakaan terhadap buku-buku hukum ketenagakerjaan, Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2013, Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945, Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang keselamatan kerja, dan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Menegement Keselamatan dan Kesehatan Kerja, data dikelompokkan oleh penulis lalu dilakukan dengan mengutip bagian-bagian penting, baik yang berupa kutipan langsung maupun tidak langsung.

1.6.6 Analisa Data

Berdasarkan sifat penelitian ini menggunakan metode penelitian secara deskriptif, yaitu memaparkan dan menjelaskan data yang ditemukan dalam penelitian.²⁶ Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kualitatif; yaitu: mengumpulkan data melalui wawancara kepada pekerja di perusahaan bongkar kapal *docking* PT. X. Di dalam ilmu hukum dikenal dengan adanya beberapa pendapat tentang kesadaran hukum tersebut. Diantara sekian banyak pendapat, terdapat

²⁵ Syamsudin, 2007, *Oprasionalisasi Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.101.

²⁶ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Yogyakarta, Pustaka Pelajarhlm. 53.

suatu rumusan yang menyatakan bahwa sumber satu-satunya dan kekuatan mengikat adalah kesadaran hukum masyarakat.²⁷ Pernyataan yang diperoleh responden secara tertulis atau lisan yang merupakan data primer kemudian dihubungkan dengan data sekunder sehingga menghasilkan pembahasan yang sesuai dengan segala data yang ada.

²⁷ Soerjono Soekanto, *Pokok-pokok Sosiologi Hukum*, Jakarta, PT. Rajawali, Persada, hlm. 167