



**UPAYA PELAKSANAAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA DI PT BITRATX INDUSTRIES SEMARANG**

SKRIPSI

Diajukan dalam Rangka Menyelesaikan Studi Strata 1 untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan

Oleh :

Nilla Jayanthi

3301413114



**JURUSAN POLITIK DAN KEWARGANEGARAAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

2017

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Dosen pembimbing untuk diajukan ke Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 13 Juli 2017

Menyetujui

Penguji II



Drs. Slamet Sumarto, M.Pd.
NIP. 196101271986011001

Penguji III



Andi Suhardiyanto, S.Pd., M.Si.
NIP. 197610112006041002

Mengetahui,
Ketua Jurusan/ program Studi



Drs. Tijan M.Si.
NIP. 196211201987021001

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan sidang panitia ujian skripsi jurusan Politik dan Kewarganegaraan Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : Jumat

Tanggal : 21 Juli 2017

Penguji I



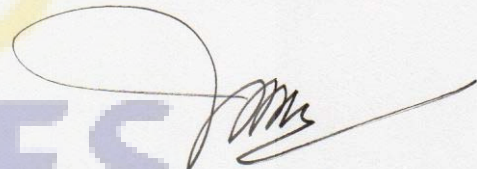
Martien Herna Susanti, S.Sos., M.Si.
NIP.197303312005012001

Penguji II



Drs. Slamet Sumarto, M.Pd.
NIP. 196101271986011001

Penguji III



Andi Suhardiyanto, S.Pd., M.Si.
NIP. 197610112006041002



Mengetahui,

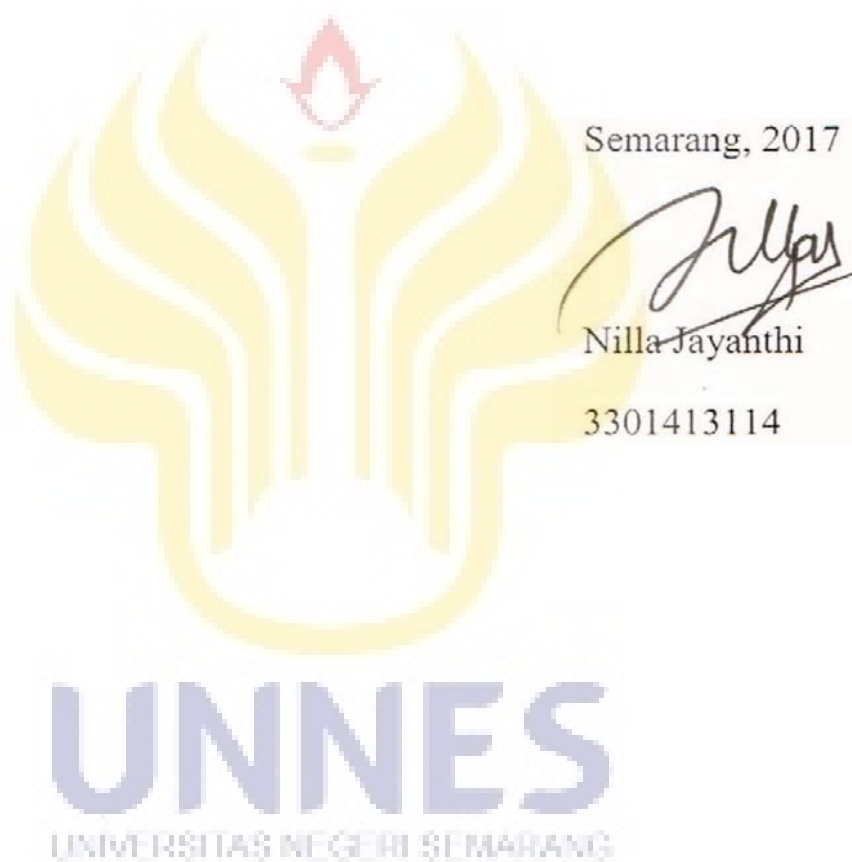
Dekan Fakultas Ilmu Sosial

Drs. Moh. Solchatul Mustofa, MA
NIP. 196308021988031001

A.

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat di dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

- ✓ *“Kita yang berjuang jangan sekali-kali mengharapkan pangkat, kedudukan, ataupun gaji yang tinggi.” (Supriadi)*
- ✓ *“jika orang lain bisa , saya juga bisa, mengapa pemuda-pemuda kita tidak bisa jika memang mau berjuang.” (Abdul Muis)*

PERSEMBAHAN:

Dengan mengucapkan bismillah, skripsi ini penulis persembahkan kepada:

- *Ibu Siti Fatonah dan Ayah Aksianto tercinta, terima kasih atas doa dan dukungan semangat yang tiada henti.*
- *2 kakak tersayang Ns. Nikken Jayanthi, S.Kep dan Nitta Jayanthi, S.Pd.,M.Pd. terima kasih yang telah membantu dalam proses pembuatan skripsi ini.*
- *Anak-anakku Bimbingan Belajar Hikari Plamongan Indah yang telah memberi dukungan dan semangat.*
- *Dosen pembimbing yang telah membimbing saya dengan penuh kesabaran.*
- *Semua dosen PKN yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat.*
- *Rina lestari, Jumaniatu Lamiah, dan Fiki Inayati Resti terima kasih sudah menjadi sahabat terbaikku.*
- *Rekan-rekan seperjuanganku,*
- *Mahasiswa PPKn angkatan 2013*
- *Almamaterku, Universitas Negeri Semarang.*

SARI

Jayanthi, Nilla. 2017. *Upaya Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT Bitratex Industries Semarang*. Jurusan Politik dan Kewarganegaraan Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing Drs. Slamet Sumarto, M.Pd. dan Andi Suhardiyanto, S.Pd., M.Si. 112 Halaman

Kata Kunci: Keselamatan dan Kesehatan, Tenaga Kerja

PT Bitratex Industries Semarang terjadi beberapa permasalahan tentang keselamatan dan kesehatan kerja bagi para tenaga kerjanya, karena pada saat bekerja para tenaga kerja tersebut menggunakan alat bantu mesin untuk memproses barang produksi yang sering kali terjadi adanya kecelakaan saat bekerja. Kecelakaan kerja tentu saja menjadikan masalah yang besar bagi kelangsungan suatu usaha. Kerugian yang diderita tidak hanya berupa kerugian materi yang cukup besar namun lebih dari itu adalah kurangnya kesejahteraan karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui (1) perlindungan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja karyawan PT Bitratex Industries Semarang, (2) faktor penghambat pelaksanaan perlindungan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja karyawan PT Bitratex Industries Semarang.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Latar penelitian ini adalah di PT Bitratex Industries terletak di Jalan Brigjend S Sudiarto KM 11 Kelurahan Plamongan, Kecamatan Pedurungan Semarang. Pengumpulan data dengan wawancara, observasi dan dokumentasi, Informan dalam penelitian ini meliputi: karyawan, kadir HR SDM, *safety officer*, GM HR&personalia dept dan perawat poliklinik. Uji keabsahan data menggunakan triangulasi data dan sumber. Analisis data meliputi reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan dan verifikasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Upaya Pelaksanaan terhadap keselamatan dan kesehatan di PT Bitratex Industries Semarang dengan melakukan upaya-upaya yaitu jaminan keselamatan dan kesehatan, pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja, alat pelindung diri, alat pemadam kebakaran, beban kerja, jam kerja, dan terdapat poliklinik di dalam perusahaan, hal ini mencerminkan bahwa upaya-upaya pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di PT Bitratex Industries Semarang telah sesuai dengan yang diinginkan, diharapkan dan dibutuhkan oleh karyawan.(2) faktor penghambat dalam perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan kerja karyawan belum semuanya sadar mengenai bahaya kecelakaan dan kurangnya pengawasan dari pihak pengusaha yang kurang optimal dan fasilitas bertemu dokter yang relatif sangat kurang dikarenakan pemeriksaan yang menunggu jadwal praktek terlebih dahulu.

Saran, perlu adanya peninjauan kembali fasilitas dan sarana keselamatan dan kesehatan kerja serta pengawasan yang lebih intensif terutama untuk mengatasi permasalahan karyawan yang melanggar rambu-rambu di perusahaan atau dengan sengaja tidak memakai alat pelindung diri demi keselamatan, sehingga dapat meminimalisir terjadinya kecelakaan dan penyakit kerja.

PRAKARTA

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas rahmat, hidayah dan karunianya, penulis skripsi yang berjudul “Upaya Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT Bitratex Industries Semarang” dapat diselesaikan dengan lancar dan baik.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang berperan dalam menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr Fathur Rokhman, M.Hum, Rektor Universitas Negeri Semarang, yang telah memfasilitasi penulis menjadi mahasiswi untuk menyelesaikan studinya.
2. Bapak Drs. Moh. Solehatul Mustofa, M.A Dekan fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang, yang telah memfasilitasi penulis mejadi mahasiswi untuk menyelesaikan studinya.
3. Bapak Drs. Tijan, M.Si., ketua Jurusan Politik dan Kewarganegaraan Universitas Negeri Semarang, yang telah memfasilitasi penulis menjadi mahasiswi untuk menyelesaikan studinya.
4. Bapak Drs. Slamet Sumarto, M.Pd Dosen Pembimbing 1 yang telah memberikan bimbingan dengan sabar, dan kelancaran dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak Andi Suhardiyanto, S.Pd.,M.Si Dosen Pembimbing 2 yang telah memberikan bimbingan dengan sabar, dan kelancaran dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan ibu dosen pengajar jurusan Politik dan Kewarganegaraan yang telah membekali ilmu dan motivasi penyusun untuk terus belajar.
7. Bapak Taufiq Dipayana, SH, M.Kn, MM selaku GM HR dan personalia dept PT Bitratex Industries Semarang atas bantuannya dalam memberikan pengarahan dan ijin untuk pelaksanaan penelitian.
8. Bapak Dicksson Saunders C.G., SH selaku kadiv HR SDM yang telah memberikan pengarahan selama peneliti melakukan observasi di PT. Bitratex Industries.
9. Ibu Oki Reno Amanda *Safety Officer* yang telah dengan bijaksana dan sabar mendampingi peneliti selama melakukan observasi di PT. Bitratex Industries Semarang.
10. Bapak Aksianto dan Ibu Siti Fatonah yang telah memberikan doa, dukungan, dan semangatnya sehingga dapat terselesaikan skripsi ini.
11. Seluruh pihak dan instansi yang telah mendukung terselesaikannya penulisan skripsi ini, yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Ucapan terima kasih dan uraian doa semoga Allah SWT memberikan imbalan atas kebaikan yang telah diberikan oleh berbagai pihak kepada penulis. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat. Amin.

Semarang, Juli 2017

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN KELULUSAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
SARI	vi
PRAKATA.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	6
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Batasan Istilah.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERPIKIR.....	9
A. Deskripsi Teoretis.....	9
1. Pengertian Pelaksanaan.....	9
2. Pengertian Tenaga Kerja.....	11
3. Keselamatan Kerja.....	14
4. Kesehatan kerja.....	16
5. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3).....	19
6. Kecelakaan Kerja.....	22
7. Hak dan kewajiban Pekerja.....	25
8. Kajian Hasil-hasil Penelitian Relevan.....	30
B. Kerangka Berpikir.....	32

BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Latar Penelitian.....	35
B. Fokus Peneletian.....	36
C. Sumber data	36
D. Teknik pengumpulan data	37
E. Uji vasilitas data	39
F. Teknik Analisis Data	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	32
A. Hasil Penelitian.....	32
1. Gambaran Umum PT Bitratex Industries Semarang.....	32
a. Sejarah dan Perkembangan PT Bitratex Industries Semarang.....	32
b. Tujuan dan Kondisi Lingkungan PT Bitratex Industries Semarang	45
c. Lokasi PT Bitratex Industries Semarang.....	46
d. Fasilitas yang tersedia di PT Bitratex Industries Semarang.....	46
e. Jam kerja dan Hari Kerja.....	52
2. Upaya Pelaksanaan Keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan yang mengatur di PT Bitratex Industries Semarang	54
3. Hambatan dalam Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap karyawan PT Bitratex Industries Semarang ...	73
B. Pembahasan	75
1. Upaya Pelaksanaan Keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan yang mengatur di PT Bitratex Industries Semarang.....	75
2. Hambatan dalam Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap karyawan PT Bitratex Industries Semarang ...	79
BAB V PENUTUP	81
A. Simpulan.....	81
B. Saran.....	82
Daftar Pustaka.....	83
Lampiran	86

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Kecelakaan dan penyakit kerja.....	4
Tabel 1.2 Jam kerja karyawan PT Bitratex Industries Semarang	52
Tabel 1.3 Data Jumlah Karyawan	54



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka berfikir	34
Gambar 2. Model interaktif analisis data	41
Gambar 3. Halaman Depan PT Bitratex Industries Semarang.....	44
Gambar 4. Denah Lokasi PT Bitratex Industries Semarang	46
Gambar 5. Pertolongan Pertama ketika Karyawan Sakit.....	49
Gambar 6. Karyawan memakai Alat Pelindung Diri (APD).....	57
Gambar 7 Alat Pemadam Kebakaran.....	59
Gambar 8. Kartu Berobat Karyawan Poliklinik.....	62
Gambar 9. Sosialisasi BPJS	72



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Formulir Usulan Topik Skripsi.....	87
Lampiran 2. Surat Keterangan Bimbingan Skripsi	88
Lampiran 3. Surat Izin Penelitian.....	89
Lampiran 4. Surat Izin Penelitian PT Bitratex Industries Semarang	90
Lampiran 5. Struktur Poliklinik PT Bitratex Industries Semarang	91
Lampiran 6. Pedoman Penelitian	92
Lampiran 7. Data Hasil Penelitian dengan Kadiv HR SDM.....	94
Lampiran 8. Data Hasil Penelitian dengan Perawat Poliklinik	99
Lampiran 9. Data Hasil Penelitian dengan Karyawan	104
Lampiran 10. Hasil Observasi PT Bitratex Industries Semarang	103
Lampiran 11. Data Hasil Dokumentasi.....	111
Lampiran 12. Foto Dokumentasi.....	112



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal ini memberi makna bahwa negara menjamin hak setiap orang untuk mendapatkan perlindungan dan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaannya. Perlindungan yang dimaksudkan adalah untuk 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. Sejalan dengan itu pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta untuk melindungi hak dan kepentingan sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dan kemitraan, oleh karena itu sebagaimana diterapkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK), bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dalam mewujudkan kesejahteraan. Tenaga kerja merupakan aset perusahaan yang harus diberikan

perlindungan khususnya mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mengingat ancaman ini sangat berpotensi dengan hubungan kerja dalam perusahaan, sehingga mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku untuk mencapai tujuan pembangunan.

Upaya pelaksanaan bagi tenaga kerja dimaksudkan untuk menjaga agar tenaga kerja menjadi lebih dimanusiakan. Para tenaga kerja mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan berbagai tugas dan kewajiban sosialnya, dapat mengembangkan potensi dirinya, sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas hidup dan karenanya dapat hidup layak sebagai manusia. Upaya untuk mensukseskan perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja itu memerlukan beberapa perencanaan dan pelaksanaan secara komprehensif, terpadu, dan berkesinambungan.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (UUKK), dijelaskan bahwa dengan majunya industrialisasi, mekanisme, modernisasi, maka dalam kebanyakan hal berlangsung pulalah peningkatan intensitas kerja operasional para pekerja, mesin-mesin, alat-alat, pesawat-pesawat baru dan sebagainya yang banyak dipakai sekarang ini, bahan-bahan teknis baru banyak diolah dan dipergunakan, bahan-bahan yang mengandung racun, serta cara-cara kerja yang buruk, kekurangan keterampilan dan latihan kerja, tidak adanya pengetahuan tentang sumber bahaya yang baru, senantiasa merupakan sumber-sumber bahaya dan penyakit-penyakit akibat kerja. Karyawan bagian produksi, bahwa perlu adanya pengetahuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang maju dan tepat.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan hal yang tidak terpisahkan dalam sistem ketenagakerjaan dan sumber daya manusia. Keselamatan dan kesehatan kerja tidak saja sangat penting dalam meningkatkan jaminan sosial dan kesejahteraan para pekerjanya akan tetapi keselamatan dan kesehatan kerja berdampak positif atas produktifitas kerjanya. Oleh karena itu keselamatan dan kesehatan kerja saat ini bukan sekedar kewajiban yang harus diperhatikan oleh para tenaga kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Kondisi fisiologis-fisikal meliputi penyakit-penyakit dan kecelakaan kerja seperti kehilangan nyawa atau anggota badan, cedera yang diakibatkan gerakan berulang-ulang, sakit punggung, dan sebagainya. Kondisi-kondisi psikologis diakibatkan oleh stres pekerjaan dan kehidupan kerja yang berkualitas rendah, seperti ketidakpuasan, sikap apatis, mudah marah, mudah putus asa, dan lain-lain.

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar-benar menjaga keselamatan dan kesehatan karyawannya dengan membuat aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan. Perlindungan tenaga kerja dari bahaya dan penyakit akibat kerja atau akibat dari lingkungan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tenaga kerja yang sehat akan bekerja produktif, sehingga diharapkan produktivitas kerja karyawan meningkat yang dapat mendukung

keberhasilan bisnis perusahaan dalam membangun dan membesarkan usahanya.

PT Bitratex Industries Semarang merupakan salah satu perusahaan swasta asing di Indonesia yang bergerak dalam sektor industri tekstil. Kegiatan usaha utama dari perusahaan ini adalah mengolah bahan baku kapas menjadi benang berkualitas tinggi. Sistem produksi yang dijalankan adalah membuat produk berdasarkan pesanan (*make to order*) dengan 70% produknya di jual ke luar negeri dan sisanya dikonsumsi oleh perusahaan lokal. Begitu juga dengan supplier utamanya, pemasok kapas sebagian besar masih berasal dari luar negeri seperti Amerika Serikat dan India, meski ada juga yang lokal. Hal ini disebabkan kapas (terutama cotton) dari luar negeri mutunya lebih baik.

PT Bitratex Industries Semarang didirikan pada tahun 1981, namun kegiatan operasional perusahaan baru dimulai pada tahun 1982 yang peresmian dilakukan oleh Ir. Suhartoyo, Ketua BPKN Pusat bersama Wakil Kepala Daerah Tingkat I Jawa Tengah waktu itu, yaitu Drs. Sukardjan. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Brigjen S. Sudiarto KM. 11 Semarang, Jawa Tengah. PT Bitratex Industries Semarang merupakan perusahaan swasta asing, dimana sebagian besar saham dimiliki oleh orang India. Perusahaan ini mempekerjakan banyak tenaga kerja, dimana lebih dari dua ribu orang bekerja di sana tiap harinya. Berikut ini adalah data jumlah kecelakaan dan penyakit kerja yang terjadi di PT Bitratex Industries Semarang :

Tabel 1.1 Jumlah kecelakaan dan penyakit kerja PT Bitratex Industries

No	Jenis	Tahun		
		2014	2015	2016
1	Penyakit Kerja	64	36	58
2	Kecelakaan Kerja	62	42	63

Sumber : Data Sekunder PT Bitratex Industries Semarang

Data diatas dapat dilihat bahwa terdapat kecelakaan kerja yang terjadi di PT Bitratex Industries Semarang pada tahun 2014 sampai dengan 2016. Selain kecelakaan kerja ditemukan adanya penyakit kerja yang diderita oleh para karyawan dengan jumlah yang fluktuatif di tiap tahunnya. Hal ini tentu saja harus mendapat perhatian dari manajemen PT Bitratex Industries Semarang agar dapat meminimalisir terjadinya kecelakaan dan penyakit kerja, sehingga keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dapat terpelihara dengan baik.

Berdasarkan pra *survey* yang dilakukan bahwa PT Bitratex Industries Semarang ada beberapa permasalahan yaitu tentang keselamatan dan kesehatan kerja bagi para tenaga kerjanya, karena pada waktu bekerja para tenaga kerja tersebut menggunakan alat bantu mesin-mesin untuk memproses barang produksi yang seringkali terjadi adanya kecelakaan saat bekerja. Adapun keselamatan, kesehatan dan penyakit kerja bagi tenaga kerja perlu mendapat perhatian oleh perusahaan tersebut. Begitu juga dengan pentingnya pengetahuan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dimana pada umumnya perusahaan tidak memberikan informasi dengan jelas mengenai manfaat dan tujuan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), maka

para tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan tersebut perlu mendapatkan upaya perusahaan dalam memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja.

Terjadinya kecelakaan kerja tentu saja menjadikan masalah yang besar bagi kelangsungan suatu usaha. Kerugian yang diderita tidak hanya berupa kerugian materi yang cukup besar namun lebih dari itu adalah timbulnya korban jiwa yang tidak sedikit jumlahnya. Kehilangan sumber daya manusia ini merupakan kerugian yang sangat besar karena manusia adalah satu-satunya sumber daya yang tidak dapat digantikan oleh teknologi apapun.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul **“Upaya Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT Bitratex Industries Semarang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya, yaitu :

1. Bagaimana upaya pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT Bitratex Industries Semarang?
2. Apa faktor yang menghambat dalam pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT Bitratex Industries Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui upaya pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) karyawan di PT Bitratex Industries Semarang.
2. Untuk mengetahui faktor penghambat dalam pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) karyawan di PT Bitratex Industries Semarang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain :

1. Secara Teoretis

Diharapkan akan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan keilmuan dalam ilmu hukum yang berhubungan dengan peraturan-peraturan mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam perusahaan.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, bagi :

- a. Bagi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan memberi informasi yang bermanfaat kepada pemerintah mengenai perlindungan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja karyawan PT Bitratex Industries Semarang.

- b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan masukan mengenai keselamatan dan kesehatan bagi PT Bitratex Industries Semarang untuk menemukan jalan keluar dalam rangka meningkatkan

kesejahteraan tenaga kerjanya mengenai perlindungan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan.

E. Batasan Istilah

Batasan istilah atau penegasan istilah dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menjelaskan konsep konsep atau memberikan batasan.

1. Keselamatan dan Kesehatan

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat pekerja maupun pengusaha sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Tujuan dari dibuatnya program K3 adalah untuk mengurangi biaya perusahaan apabila timbul kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

2. Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja, yang dimaksud tenaga kerja di sini tenaga kerja di PT Bitratex Industries Semarang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERPIKIR

A. Deskripsi Teoretis

1. Pengertian Pelaksanaan

Usman (2002:70) menjelaskan Pelaksanaan merupakan suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci, implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap siap. Secara sederhana pelaksanaan bisa diartikan penerapan. Majone dan Wildavsky mengemukakan pelaksanaan sebagai evaluasi. Browne dan Wildavsky mengemukakan bahwa Pelaksanaan adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan.

Pengertian-pengertian di atas memperlihatkan bahwa kata pelaksanaan bermuara pada aktivitas, adanya aksi, tindakan, atau mekanisme suatu sistem. Ungkapan mekanisme mengandung arti bahwa pelaksanaan bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan.

Pelaksanaan merupakan aktifitas atau usaha-usaha yang dilaksanakan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan dilengkapi segala kebutuhan, alat-alat yang diperlukan, siapa yang melaksanakan, dimana tempat pelaksanaannya mulai dan bagaimana cara yang harus dilaksanakan, suatu

proses rangkaian kegiatan tindak lanjut setelah program atau kebijaksanaan ditetapkan yang terdiri atas pengambilan keputusan, langkah yang strategis maupun operasional atau kebijaksanaan menjadi kenyataan guna mencapai sasaran dari program yang ditetapkan semula. (Syukur:2003:40)

Menurut Rahmat Haryadi Actuating (dalam Ekhardi, 2010:35) pelaksanaan atau *actuating* adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran yang sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha-usaha organisasi. Jadi *actuating* artinya menggerakkan orang-orang agar mau bekerja dengan sendirinya atau dengan kesadaran secara bersama-sama untuk mencapai tujuan dikehendaki secara efektif, dalam hal ini yang dibutuhkan adalah kepemimpinan. *Actuating* adalah Pelaksanaan untuk bekerja, untuk melaksanakan secara fisik kegiatan dari aktivitas tersebut, maka manajer mengambil tindakan-tindakannya kearah itu. Seperti Leadership (pimpinan), perintah, komunikasi dan conseling (nasehat). Pelaksanaan atau *actuating* disebut juga “gerakan aksi“ mencakup kegiatan yang dilakukan seorang manager untuk mengawali dan melanjutkan kegiatan yang ditetapkan oleh unsur-unsur perencanaan dan pengorganisasian agar tujuan-tujuan dapat tercapai. Dari seluruh rangkaian proses manajemen, pelaksanaan (*actuating*) merupakan fungsi manajemen yang paling utama. Dalam fungsi perencanaan dan pengorganisasian lebih banyak berhubungan dengan aspek-aspek abstrak proses manajemen, sedangkan

fungsi actualing justru lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi.

Dari pengertian yang dikemukakan di atas dapatlah ditarik suatu kesimpulan bahwa pada dasarnya pelaksanaan merupakan suatu program yang telah ditetapkan oleh pemerintah harus sejalan dengan kondisi yang ada, baik itu di lapangan maupun di luar lapangan. Yang mana dalam kegiatannya melibatkan beberapa unsur disertai dengan usaha-usaha dan didukung oleh alat-alat penunjang.

2. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja.

Selanjutnya Pasal 1 (c) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Menentukan bahwa buruh adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah. Demikian juga Pasal 1 sub d Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di perusahaan, menyatakan bahwa buruh adalah tenaga kerja yang menerima upah. Oleh karena itu, ruang lingkup pekerja/buruh. Oleh karena itu, ruang lingkup pekerja/buruh sangat luas, yakni dapat meliputi mulai pembantu

rumah tangga, tukang becak sampai pimpinan perusahaan yang menerima upah sebagai imbalan prestasinya dari majikan (Darwan Prist, 2000:21).

Pengertian pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam definisi ini terdapat dua unsur, yaitu unsur orang yang bekerja dan unsur menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hal ini berbeda dengan definisi tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Tenaga kerja mencakup pekerja atau buruh, pegawai negeri, tentara, orang yang sedang mencari pekerjaan, orang-orang yang berprofesi bebas seperti pengacara, dokter, dosen, guru, pedagang, penjahit, dan sebagainya. Masing-masing profesi tersebut berbeda satu dengan yang lain walaupun semuanya termasuk dalam kategori tenaga kerja. Hal ini karena hubungan hukum dan peraturan yang mengaturnya juga berlainan. Bagi pekerja atau buruh hubungan hukum dengan pembeli kerja bersifat keperdataan yaitu dibuat diantara para pihak yang mempunyai kedudukan perdata. Hubungan hukum anatra kedua pihak selain diatur dalam perjanjian kerja yang mereka tanda tangani (hukum otonom) juga diatur dalam peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh instansi atau lembaga yang berwenang untuk itu (hukum heteronom).

Darwan Prints (dalam Sunyoto 2013:20) mengatakan istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan, selain istilah ini sudah

dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman penjajahan Belanda juga karena peraturan perundang-undangan yang lama (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja) menggunakan istilah buruh. Namun setelah Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah “pekerja/buruh” begitu pula dalam Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah pekerja/buruh.

Manulang (2001:7) menjelaskan tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pada pembangunan masyarakat Pancasila. Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya.

Salah satu faktor di perusahaan dalam usaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan adalah faktor tenaga kerja/karyawan. (Oemar 2007: 7) mengemukakan bahwa :

“Tenaga kerja (ketenagakerjaan) adalah sumber daya manusia yang memiliki potensi, kemampuan, yang tepat guna, berdaya guna, berpribadi dalam kategori tertentu untuk bekerja dan berperan serta dalam pembangunan, sehingga berhasil guna bagi dirinya dan masyarakat secara keseluruhan”.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik pengertian bahwa istilah buruh telah digantikan istilah pekerja yaitu orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja adalah sebagian dari tenaga kerja, dalam hal ini pekerja adalah orang yang sudah mendapat

pekerjaan tetap, hal ini karena tenaga kerja meliputi pula orang pengangguran yang mencari pekerjaan (angkatan kerja), ibu rumah tangga dan orang lain yang belum atau tidak mempunyai pekerjaan tetap.

3. Keselamatan Kerja

Pasal 86 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

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

Melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk mewujudkan perlindungan keselamatan kerja, maka pemerintah telah melakukan upaya pembinaan norma dibidang ketenagakerjaan. Dalam penegrtian pembinaan norma ini sudah mencakup pengertian pembentukan, penerapan dan pengawasan norma itu sendiri.

Atas dasar itu, maka dikeluarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, sebagai pengganti peraturan perundangan di bidang keselamatan kerja yang telah ada sebelumnya yaitu *Veilegheids Reglement* Stbl.No.406 Tahun 1910, yang dinilai sudah tidak

sesuai lagi dengan kemajuan dan perkembangan masalah ketenagakerjaan. Walaupun namanya undang-undang tentang keselamatan kerja, namun cakupan materinya termasuk pula masalah kesehatan kerja, karena keduanya tidak dapat dipisahkan, jika keselamatan kerja sudah terlaksana dengan baik maka kesehatan kerja pun akan tercapai atau terwujud (Husni 2014:134).

Buntarto (2015:1) mengatakan keselamatan kerja merupakan suatu keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja. Tidak ada seorang pun di dunia ini yang menginginkan terjadinya kecelakaan kerja. Keselamatan kerja sangat bergantung pada jenis, bentuk, dan lingkungan dimana pekerjaan itu dilaksanakan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Hamulang (2001:87) apabila kita berbicara mengenai keselamatan kerja, maka yang dimaksudkan di sini adalah yang bertalian dengan kecelakaan kerja, yaitu kecelakaan yang terjadi ditempat kerja atau dikenal dengan istilah kecelakaan industri.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan pencegahan mengurangi kecelakaan, memberi pertolongan pada kecelakaan, memberi alat-alat pelindung diri pada para pekerja dan memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan dan proses kerja. Serta tidak ada seorangpun di dunia ini yang menginginkan terjadinya kecelakaan kerja.

4. Kesehatan Kerja

Husni (2014:141) menjelaskan 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. Tujuan kesehatan kerja, adalah :

- a. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial.
- b. Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
- c. Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja.
- d. Meningkatkan produktivitas kerja.

Manulang (2001:89) mengatakan Sumber-sumber bahaya bagi kesehatan tenaga kerja adalah:

- a. Faktor fisik yang berupa :
 - 1) Suara yang selalu bising
 - 2) Suhu yang terlalu tinggi atau terlalu rendah
 - 3) Penerangan yang kurang memadai
 - 4) Ventilasi yang kurang memadai
 - 5) Radiasi
 - 6) Getaran mekanis
 - 7) Tekanan udara yang terlalu tinggi atau terlalu rendah

- 8) Kelembapan udara
- b. Faktor kimia yang dapat berupa :
- 1) Gas atau uap
 - 2) Cairan debu-debu
 - 3) Butiran kristal dan bentuk-bentuk lain
 - 4) Bahan-bahan kimia yang mempunyai sifat racun
- c. Faktor biologis yang berupa :
- 1) Bakteri atau virus
 - 2) Jamur, cacing dan serangga
 - 3) Tumbuh-tumbuhan dan lain-lain yang hidup/timbul dalam lingkungan tempat kerja
- d. Faktor faal dapat berupa:
- 1) Sikap badan yang tidak baik pada waktu kerja
 - 2) Peralatan yang tidak sesuai atau tidak cocok dengan tenaga kerja
 - 3) Gerak yang senantiasa berdiri atau duduk
 - 4) Proses, sikap dan cara kerja yang monoton
 - 5) Beban kerja yang melampaui batas kemampuan
- e. Faktor psikologis dapat berupa:
- 1) Kerja yang terpaksa/dipaksakan yang tidak sesuai dengan kemampuan
 - 2) Suasana kerja yang tidak menyenangkan
 - 3) Pikiran yang senantiasa tertekan teruma karena sikap atasan atau teman kerja yang tidak sesuai

4) Pekerjaan yang cenderung lebih mudah menimbulkan kecelakaan.

Faktor-faktor kesehatan kerja dalam hal ini meliputi I Dewa Rai (dalam Sunyoto 2013:83):

a. Faktor-faktor fisik kesehatan kerja

Faktor fisik kesehatan kerja adalah kebisingan, radiasi, getaran mekanis, cuaca kerja, tekanan udara tinggi, tekanan udara rendah, penerangan di tempat kerja.

b. Faktor-faktor biologis kesehatan kerja

Faktor-faktor biologis dalam kesehatan kerja adalah virus, bakteri, protozoa, jamur, cacing, kutu, pinjal atau hewan atau tumbuhan besar.

c. Faktor-faktor psikologis kesehatan kerja

Seperti kita ketahui bahwa dalam melakukan pekerjaannya manusia berbeda dengan mesin pabrik yang bekerja demikian adanya, tanpa perasaan, pikiran, dan kehidupan sosial.

Menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang kesehatan, “kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial ekonomis. Kesehatan kerja diselenggarakan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal”.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau

gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit kerja.

5. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat pekerja maupun pengusaha sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Tujuan dari dibuatnya program K3 adalah untuk mengurangi biaya perusahaan apabila timbul kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Ditinjau dari segi keilmuan, keselamatan dan kesehatan kerja dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja.

Sucipto (2014:1) mengatakan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani. Dengan keselamatan dan kesehatan kerja maka para pihak diharapkan dapat melakukan pekerjaan dengan aman dan nyaman. Pekerjaan dikatakan aman jika apapun yang dilakukan oleh pekerja tersebut, resiko yang mungkin muncul dapat dihindari.

Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja (perusahaan). Tempat kerja adalah

setiap tempat yang di dalamnya terdapat 3 unsur yaitu (Manulang, 2001:83) :

- a. Adanya suatu usaha, baik itu usaha yang bersifat ekonomis maupun usaha sosial.
- b. Adanya sumber bahaya
- c. Adanya tenaga kerja yang bekerja di dalamnya, baik secara terus menerus maupun hanya sewaktu-waktu.

Sebagaimana diketahui bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu spesialisasi tersendiri, karena didalam pelaksanaannya di samping dilandasi oleh peraturan perundang-undangan juga dilandasi oleh ilmu-ilmu tertentu, terutama ilmu teknik dan medik. Demikian pula keselamatan dan kesehatan kerja merupakan masalah yang mengandung banyak faset, misalnya : hukum, ekonomi maupun sosial.

Dalam pasal 86 dan 87 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan :

Pasal 86 :

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

Pasal 87 :

- a. Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
- b. Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Buntarto (2015: 5) mengemukakan tentang tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Memelihara lingkungan kerja yang sehat
- b. Mencegah, dan mengobati kecelakaan yang disebabkan akibat pekerjaan sewaktu bekerja.
- c. Mencegah dan mengobati keracunan yang ditimbulkan dari kerja.
- d. Memelihara moral, mencegah dan mengobati kecacunan yang timbul dari kerja.
- e. Menyesuaikan kemampuan dengan pekerja, dan
- f. Merehabilitasi pekerja yang cedera atau sakit akibat pekerjaan.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu usaha dan upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya baik fisik, mental maupun emosional terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat dan lingkungan. Jadi berbicara mengenai keselamatan dan kesehatan kerja tidak selalu membicarakan masalah keamanan fisik dari para pekerja, tetapi menyangkut berbagai unsur dan pihak.

6. Kecelakaan Kerja

Asyhadie (2008:127-128) menjelaskan Kecelakaan kerja maksudnya adalah kecelakaan yang berhubungan dengan hubungan kerja pada suatu perusahaan. Berhubungan dengan hubungan dengan hubungan kerja adalah kecelakaan tersebut bersumber atau berasal dari perusahaan yang umumnya disebabkan oleh empat faktor, yaitu sebagai berikut :

a. Faktor Manusianya

Misalnya karena kurangnya keterampilan atau kurangnya pengetahuan atau kurangnya pengetahuan, atau karena salah penempatan. Misalnya, ditenaga kerja lulusan Sekolah Teknik Menengah (STM) ditempatkan dibagian tata usaha.

b. Faktor Materialnya/bahannya/peralatannya

Misalnya bahan yang seharusnya terbuat dari besi, akan tetapi supaya lebih murah dibuat dari bahan lainya sehingga dengan mudah menimbulkan kecelakaan.

c. Faktor Bahaya /sumber bahaya, ada dua :

1) Pembuatan berbahaya

Misalnya karena metode kerja yang salah, keletihan/kelesuhan, sikap kerja yang tidak sempurna, dan sebagainya.

2) Kondisi/keadaan berbahaya

Yaitu keadaan yang tidak aman dari mesin/peralatan-peralatan, lingkungan, proses, dan sifat pekerjaan.

d. Faktor yang dihadapi

Misalnya kurangnya pemeliharaan/perawatan mesin-mesin/peralatan sehingga tidak bisa bekerja dengan sempurna.

Tidak semua jenis kecelakaan dapat dikategorikan sebagai kecelakaan kerja. Ada beberapa jenis kecelakaan yang pada awalnya tidak dapat dikategorikan kecelakaan kerja, namun karena perkembangan teknologi jenis kecelakaan tadi dimasukkan sebagai kecelakaan kerja. Dengan perkembangan yang demikian, maka tidak hanya meliputi kecelakaan diperusahaan saja yang termasuk kecelakaan kerja, tetapi juga meliputi kecelakaan lalu lintas yang timbul pada saat pergi dan pulang dari tempat kerja. Demikian juga kecelakaan kerja kadangkala diperluas dengan meliputi penyakit akibat kerja.

Peraturan perundang-undangan jaminan sosial di Indonesia, khususnya yang berkaitan dengan kecelakaan kerja, pernah mengartikan kecelakaan kerja sebagaimana yang termaksud dalam golongan kedua dan ketiga, yang mengartikan kecelakaan kerja (sebagai mana termaksud) dalam golongan kedua adalah Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947. Hal ini dapat dilihat dari ketentuan pasal 1 ayat (1) dan (2) sebagai berikut:

- a. Di perusahaan yang diwajibkan memberi tunjangan majikan berwajib membayar ganti kerugian kepada buruh yang mendapat kecelakaan berhubungan dengan hubungan kerja pada perusahaan ini menurut yang ditetapkan dalam undang-undang ini.

- b. Penyakit yang timbul karena hubungan kerja dipandang sebagai kecelakaan.

Kecelakaan terjadi tanpa disangka-sangka dan dalam sekejap mata, dan setiap kejadian menurut Benneth Silalahi (dalam Anizar 2009:2) terdapat empat faktor yang bergerak dalam satu kesatuan berantai yaitu yaitu lingkungan, bahaya, peralatan, dan manusia. Kecelakaan akibat kerja adalah kecelakaan yang berhubungan dengan hubungan kerja pada perusahaan. Hubungan kerja di sini dapat berarti, bahwa kecelakaan terjadi dikarenakan oleh pekerjaan atau pada waktu melaksanakan pekerjaan.

Sucipto (2014:75) menjelaskan kecelakaan kerja adalah kejadian yang tak terduga, oleh karena dibelakang peristiwa itu tidak terdapat unsur kesengajaan, lebih-lebih dalam bentuk perencanaan. Maka dari itu peristiwa sabotase atau tindakan kriminal diluar ruang lingkup kecelakaan yang sebenarnya. Tidak diharapkan, oleh karena peristiwa kecelakaan disertai kerugian material ataupun penderitaan dari yang paling ringan sampai kepada yang paling berat.

Disimpulkan bahwa kecelakaan kerja merupakan suatu kejadian yang tak terduga, tidak diharapkan, dan tidak terencana yang mengakibatkan luka, sakit, kerugian baik pada manusia, barang maupun lingkungan. Kecelakaan juga suatu kecelakaan yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan perusahaan. Hubungan kerja disini berarti bahwa

kecelakaan terjadi karena akibat dari pekerjaan atau pada waktu melaksanakan pekerjaan.

7. Hak dan Kewajiban Pekerja

Darwan Prints (dalam Sunyoto 2013:35) mengatakan yang dimaksud dengan hak disini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya. Hak-hak bagi pekerja adalah sebagai berikut :

a. Hak mendapat upah atau gaji

Menurut pasal 1602 KUH Perdata disebutkan bahwa si majikan diwajibkan membayar kepada si buruh upahnya pada waktu yang telah ditentukan.

b. Hak atas pekerjaan atau penghasilan yang layak bagi kemanusiaan

Menurut pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan pembangunan ketenagakerjaan bertujuan memperdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.

c. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya

Menurut pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

- d. Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi

Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi ini diatur dalam pasal 9-30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

- e. Hak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama

- f. Hak mendirikan dan menjadi anggota perserikatan tenaga kerja

Hak mendirikan dan menjadi anggota perserikatan tenaga kerja diatur dalam pasal 104 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

- g. Hak atas istirahat tahunan, tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan

- h. Hak atas upah penuh selama istirahat tahunan

Hak atas upah penuh selama istirahat tahunan diatur dalam pasal 88-98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Misalnya pasal 93 ayat (1) upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.

- i. Hak atas suatu pembayaran penggantian istirahat tahunan

Bila pada saat diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai masa kerja sedikit-dikitnya enam bulan terhitung dari saat ia berhak atas

istirahat tahunan yang terakhir yaitu dalam hal bila hubungan kerja diputuskan oleh majikan tanpa alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh buruh.

- j. Hak untuk melakukan perundingan tau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan penyelesaian melalui pengadilan (Pasal-115 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 mengenai tenaga kerja. Mengatur hak-hak dari pada tenaga kerja di dalam beberapa pasal. Hak-hak dari tenaga kerja tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Tiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan.
- b. Tiap tenaga kerja berhak memilih dan atau pindah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuannya.
- c. Tiap tenaga kerja berhak atas pembinaan keahlian dan kejujuran untuk memperoleh serta menambah keahlian dan ketrampilan kerja.
- d. Tiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama
- e. Tiap tenaga kerja berhak mendirikan dan menjadi anggota perserikatan tenaga kerja.

Sedangkan menurut para ahli (Husni, 2014:137) mengatakan kewajiban-kewajiban tenaga kerja adalah:

- a. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja.
- b. Memakai alat pelindung diri yang diwajibkan.
- c. Memenuhi dan menaati persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja yang berlaku ditempat/perusahaan yang bersangkutan.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa hak disini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang. Dimana hak merupakan suatu hal yang selalaknya diterima oleh pekerja sesuai kesepakatan atau perjanjian dengan pihak pemberi kerja.

Selain adanya hak-hak pekerja yang sudah dibahas diatas, tentu saja ada kewajiban-kewajiban pekerja yang wajib dipenuhi (Sunyoto, 2013:46), yaitu :

- a. Wajib melakukan prestasi/pekerjaan bagi majikan
- b. Wajib mematuhi peraturan perusahaan
- c. Wajib mematuhi perjanjian kerja
- d. Wajib mematuhi perjanjian perburuhan
- e. Wajib menjaga rahasia perusahaan
- f. Wajib mematuhi peraturan majikan
- g. Wajib memenuhi segala kewajiban selama izin belum diberikan dalam hal ada banding yang belum ada putusannya.

KUH Perdata ketentuan mengenai kewajiban buruh/ tenaga kerja diatur dalam pasal 1603, 1603a, 1630b dan 1603c, KUH Perdata yang pada intinya adalah sebagai berikut :

- a. Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan, melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan.
- b. Buruh/pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk majikan/pengusaha. Dalam melakukan pekerjaan buruh/ pekerja wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha.
- c. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda.

Jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.

Soedarjati (dalam Sunyoto 2013:48) menjelaskan dilain sisi disebutkan juga bahwa kewajiban-kewajiban para pekerja terhadap pemberi kerja ada tiga kewajiban, yaitu :

- a. Melaksanakan pekerjaan dengan baik
Pekerja sebagai partner pengusaha dalam pengembangan usaha dituntut memiliki suatu dedikasi dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini tidak bisa dilepas dari tingkah laku dan moral seorang pekerja.
- b. Kepatuhan pada aturan perusahaan

Suatu perusahaan biasanya ada aturan-aturan secara internal yang mengatur mengenai hak dan kewajiban dari masing-masing pihak. Adanya peraturan tersebut diharapkan akan dipatuhi dan ditaati sehingga tidak timbul masalah. Kondisi ini bisa terjadi karena kadang-kadang tidak ada suatu keterbukaan dari salah satu pihak tentang adanya perjanjian kerja yang seharusnya dapat diketahui oleh seluruh anggota serikat pekerja.

c. Menciptakan ketenangan kerja

Terwujudnya ketenangan kerja di suatu lingkungan perusahaan merupakan dambaan bagi seorang pengusaha. Hal ini merupakan salah satu indikator keberhasilan bahwa hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dapat terjalin dengan harmonis sehingga dapat menimbulkan rasa percaya diri dan tanggung jawab dari pekerja untuk menghasilkan barang/jasa yang berkualitas.

Peneliti menarik kesimpulan bahwa kewajiban merupakan suatu yang wajib dijalankan atau wajib dilaksanakan oleh pekerja sesuai dengan kesepakatan atau perjanjian dengan pihak pemberi kerja. Serta suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya.

8. Kajian Hasil-hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian-penelitian sebelumnya yang hampir sama tapi konteks dan permasalahannya berbeda dengan masalah penelitian ini yaitu :

Pertama, Penelitian yang dilakukan oleh Ana Salmah tahun 2014 dalam skripsi yang berjudul “Perlindungan Hukum terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Proses Produksi pada PT Aneka Adhilogam Karya Klaten” hasilnya telah melaksanakan apa yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang keselamatan kerja.

Kedua, skripsi yang berjudul “Perlindungan Tenaga Kerja Wanita di Luar Negeri menurut Hukum Islam dan Hukum Positif” yang disusun oleh ACH.Syaifullah, Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga. Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa perlindungan tenaga kerja wanita dalam Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 yang bermula pada saat sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja, yang terfokus pada perlindungan hak-hak tenaga kerja wanita kurang maksimal, karena penjaminan keamanan dalam hak-hak tenaga kerja hanya terdapat pada kepulauan dari negara tempat bekerja ke negara Indonesia, sedangkan bentuk perlindungan yang ideal menurut islam terletak pada konsep *mahram* yang diperuntukkan bagi setiap wanita yang hendak keluar rumah. Mahram dimaknai sebagai orang yang mendampingi tenaga kerja wanita, atau jaminan keamanan yang bersifat *ahad al abadi*.

Ketiga, skripsi yang berjudul “Pelaksanaan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) guna Meminimalisir Kecelakaan Kerja di PT. PLN (Persero) wilayah Nusa Tenggara Barat cabang Sumbawa Besar” yang disusun oleh Ika Armiyanti (2009). Dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa pelaksanaan program K3 mencakupi perencanaan,

pengelolaan dan pengawasan. P2K3 membuat kebijakan dengan persetujuan manajemen perusahaan dengan sasaran meminimalisir kecelakaan kerja meliputi penggunaan alat pelindung diri (APD), perbaikan dan penyesuaian kondisi lingkungan, perawatan kesehatan serta perawatan dan pemeliharaan mesin-mesin.

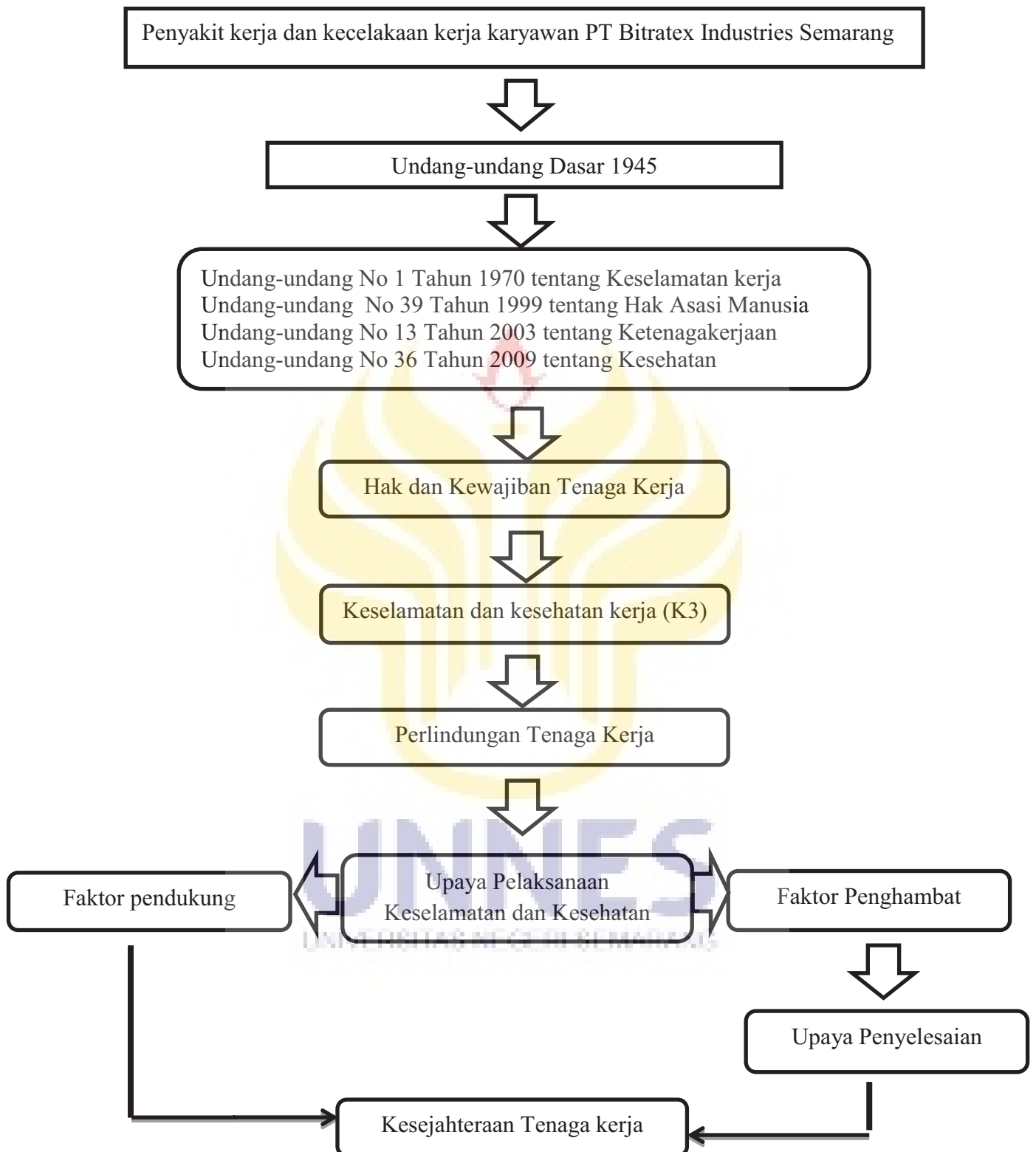
Penelitian tersebut relevan dengan penelitian ini, hal ini karena ketiganya memiliki kesamaan yaitu sama-sama meneliti tentang keselamatan dan kesehatan kerja, metode penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif dan lokasi penelitian dibeberapa perusahaan. Namun yang membedakannya terletak pada upaya pelaksanaan keselamatan dan kesehatan PT Bitratex Industries Semarang dalam menciptakan tenaga kerja yang aman, tentram dan damai.

B. Kerangka Berpikir

Kerangka teoritis adalah kerangka berpikir yang bersifat teoritis atau konseptual mengenai masalah yang akan diteliti. Kerangka berpikir tersebut menggambarkan hubungan antara konsep-konsep atau variabel-variabel yang akan diteliti. Berawal dari pengamatan pada tempat yang akan dijadikan objek penelitian, setelah mendapat izin kemudian melakukan penelitian. Jika data sudah didapatkan kemudian peneliti dapat menyimpulkan tentang perlindungan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja karyawan di PT Bitratex Industries Semarang.

Agar dunia pekerjaan menjadi semakin maju dan berkembang, maka tenaga kerja perlu mendapatkan perhatian terhadap kualitas dari situasi dan kondisi pekerjaan dan lingkungan sekitar tempat bekerja. Bentuk Perlindungan hukum, pemeliharaan serta peningkatan kesejahteraan dituangkan dalam bentuk peraturan perundang-undangan guna melindungi seluruh tenaga kerja.

Beberapa faktor pendukung bagi tenaga kerja harus dipertahankan dalam suatu perusahaan, agar ada timbal balik bagi keduanya (pengusaha dan pekerja), sedangkan faktor penghambat yang menyebabkan pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang belum berjalan sesuai prosedur dan peraturan yang sudah berlaku harus diambil upaya penyelesaian agar kehidupan para pekerja dapat sejahtera dan memadai.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang perlindungan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja karyawan di PT Bitratex Industries Semarang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. PT Bitratex Industries Semarang dalam rangka upaya pelaksanaan keselamatan dan kesehatan terhadap tenaga kerja antara lain dengan menyediakan alat – alat pelindung diri berupa alat penutup hidung dan mulut (masker), alat penutup telinga, alat penutup diri berupa pakaian kerja serta penyuluhan, pembinaan, dan pengawasan terhadap tenaga kerja yang berkenaan dengan pekerjaannya. Disamping itu juga telah memberikan perlindungan kesehatan kerja antara lain pemberian cuti haid, melahirkan, waktu istirahat, gugur kandungan, cuti tahunan, disamping itu juga diberikan upah kerja lembur.
2. Faktor penghambat masih adanya karyawan yang tidak mengindahkan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan demi keselamatan diri sendiri. Di samping itu tingkat kesadaran pekerja dalam menggunakan alat-alat keselamatan kerja masih terbilang rendah. Dalam mengatasi hambatan pada simpulan dua, perusahaan memberikan penyuluhan kepada tenaga kerja, kepala bagian di bidang produksi dan pihak terkait mengenai arti penting keselamatan dan kesehatan kerja.

B. Saran

Mengenai pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka saran untuk PT Bitratex Industries Semarang adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya perusahaan menyediakan sarana antar jemput untuk karyawan yang dilakukan dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00. Hal tersebut tidak sesuai dengan Pengaturan mengenai pekerja/buruh perempuan yang bekerja malam hari selain diatur dalam peraturan yang telah disebutkan sebelumnya, juga lebih dipertegas lagi dengan adanya Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP. 224/MEN/2003 tentang Kewajiban pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 yang ditetapkan pada tanggal 31 Oktober 2003.
2. Bagi karyawan, gunakan alat pelindung diri (APD) sesuai dengan aturan yang telah diberlakukan di perusahaan. Hal ini diberlakukan bagi semua karyawan tanpa melihat jabatan/kedudukan di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku

- Anizar. 2009. *Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Industri*. Yogyakarta:Graha Ilmu
- Arikunto, Suharsini. 2006. *prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Asikin, Zainal dkk.2012.*Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persaja.
- Asyhadie, Zaeni. 2008. *Aspek-aspek Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo.
- Buntarto.2015. *Panduan Praktis Keselamatan dan Kesehatan Kerja untuk Industri*.Yogyakarta:Pustaka Baru Press
- Hardjoprajitno, Purbadi dkk.2014.*Hukum Ketenagakerjaan*. Banten : Universitas terbuka.
- Hadiguna, Rika Ampuh. 2009.*Manajemen Pabrik, Pendekatan Sistem untuk Efisiensi dan Efektivitas*. Edisi 1. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamalik, oemar. 2007. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Husni, Lalu.2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Kansil, C.S.T.2001. *Hukum Perusahaan Indonesia*. Jakarta : PT Pradnya Paramita.
- Rachman, Maman. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Moral Dalam Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Campuran, Tindakan dan Pengembangan*. Semarang : UNNES Press.
- Rachman, Maman.2015. *5 Pendekatan Penelitian*. Yogyakarta Magnum Pustaka Utama.

- Rahardjo, Satjipto. 2006. *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti
- Mangkunegara, anwar. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Manulang, sendjun. 2001. *pokok-pokok hukum ketenagakerjaan di indon*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metode penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Sucipto, Cecep Dani. 2014. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta: Gosyen Publishing
- Sunyoto, Danang. 2013. *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*. Yogyakarta : Pustaka Yustisia.
- Sutedi, Ardian. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Usman, Nurdin. 2002. *Konteks Implemtasi Berbasis Kurikulum*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Skripsi

- Salmah, ana. 2014. *Perlindungan Hukum terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Proses Produksi di PT Aneka Adhilogam Karya Klaten Skripsi*. UIN Sunan Kalijaga
- Syaifullah. 2010. *Perlindungan Tenaga Kerja Wanita di Luar Negeri Menurut Hukum Islam dan Hukum Positif Skripsi*. Fakultas syariah UIN Sunan kalijaga
- Armiyanti, Ika. 2009. *Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) guna Meminimalisir Kecelakaan Kerja di PT PLN Nusa Tenggara Barat Skripsi*. Universitas Nusa Tenggara Barat

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-undang Dasar 1945.
- Kitab Undang-undang Hukum Perdata.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang tenaga kerja.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia

