

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Ketenagakerjaan.

1. Definisi Ketenagakerjaan.

Bahwa pada dasarnya Negara Indonesia telah memberikan pengaturan mengenai tenaga kerja, lebih tepatnya dijelaskan pada Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bahwa berdasarkan pada pasal 1 angka 1 memberikan definisi bahwa “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.”¹, Sedangkan pengertian Mengenai Tenaga Kerja juga dijelaskan didalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yakni pada pasal 1 angka 2 dengan memberikan definisi bahwa :

*“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”*²

Bahwa sebelum lahirnya Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, telah lahirnya pengaturan mengenai ketenagakerjaan yakni diatur didalam UU No.14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Ketentuan Pokok mengenai tenaga kerja, bahwa berdasarkan pada pasal 1 Undang-Undang No.14 Tahun 1969 memberikan definisi mengenai tenaga kerja, yaitu :

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dalam

¹Indonesia, Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan, UU No.13 tahun 2003, Ps. 1 angka 1.

²*Ibid*, Ps.1 angka 2.

hubungan ini maka pembinaan tenaga kerja merupakan peningkatan kemampuan efektivitas tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan.”³

Menurut Undang-Undang No 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan memberikan definisi mengenai apa itu tenaga kerja, berdasarkan pada pasal 1 angka 1 Undang-Undang ini mendefinisikan :

“Tenaga kerja adalah setiap orang laki-laki atau wanita yang sedang dalam dan/atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.”⁴

Badan Pusat Statistik (BPS) memberikan pengertian bahwa “yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun dan lebih yang mampu memproduksi barang atau jasa.”⁵

Menurut Dr. Payaman Simanjuntak memberikan definisi mengenai apa itu tenaga kerja, bahwa “Tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/ buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.”⁶

Berdasarkan pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang dengan umur 15 tahun ke atas baik yang terikat oleh hubungan kerja maupun tidak terikat dengan hubungan kerja dan yang mampu melaksanakan pekerjaan dengan tujuan untuk menghasilkan

³Indonesia, Undang-Undang Tentang “Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja”, UU No.14 Tahun 1969, Ps. 1.

⁴Indonesia, Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan, UU No.25 Tahun 1997, Ps. 1 angka 1.

⁵<https://www.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html>

⁶ Hardijan Rusli. 2003.”Hukum Ketenagakerjaan”. Jakarta:Ghalia Indonesia, Hlm 12-13.

suatu barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan permintaan dalam masyarakat.

2. Jenis-Jenis Tenaga Kerja.

Tenaga kerja juga memiliki beberapa jenis yang berbeda, perbedaan ini terjadi dikarenakan jenis pekerjaannya, dan keahlian dalam melakukan pekerjaan tersebut, dikarenakan hal ini maka tenaga kerja dibagi menjadi beberapa bagian. Umumnya pembagian tenaga kerja dibagikan menjadi 2 macam yakni angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Menurut Sukirno untuk membedakan kedua jenis tenaga kerja tersebut maka harus diperlukan beberapa informasi seperti dibawah ini yakni :

a. Jumlah penduduk yang berusia antara 15 tahun dan 64 tahun yang disebut sebagai penduduk dengan usia kerja.

b. Jumlah penduduk dengan usia 15-64 tahun yang tidak ingin bekerja, penduduk ini dikatakan dengan penduduk bukan angkatan kerja. Dengan demikian angkatan kerja pada suatu periode dapat dihitung dengan mengurangi jumlah penduduk usia kerja dengan bukan angkatan kerja. Perbandingan diantara angkatan kerja dan penduduk usia kerja yang dinyatakan dalam persen disebut dengan tingkat partisipasi angkatan kerja.⁷

Bahwa diperlukannya suatu definisi mengenai dua klasifikasi kerja tersebut, dikarenakan pembagian tenaga kerja pada umumnya hanya dikelompokkan menjadi dua bagian tersebut. Untuk itu diperlukannya definisi lebih lengkap mengenai dua klasifikasi tenaga kerja tersebut,

⁷ Sadono Sukirno. 2013 "Mikroekonomi Teori Pengantar". Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Hlm.18

untuk itu terdapat beberapa klasifikasi kerja untuk lebih menegaskan penjelasan diatas.

a. Angkatan kerja.

Menurut sadono sukirno definisi angkatan kerja adalah “jumlah tenaga kerja yang terdapat dalam suatu perekonomian pada suatu waktu tertentu.”⁸, Kemudian menurut mulyadi, angkatan kerja adalah “bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya terlibat atau berusaha untuk terlibat dalam kegiatan produksi yaitu produksi barang dan jasa.”⁹

Berdasarkan beberapa definisi diatas disimpulkan bahwa Angkatan Kerja adalah tenaga kerja yang berada pada suatu perekonomian yang terlibat dalam kegiatan produksi barang dan atau jasa dengan usia 15 tahun keatas.

b. Bukan Angkatan Kerja.

Bahwa menurut Ostinasia pengertian bukan angkatan kerja adalah “penduduk usia kerja yang kegiatannya tidak bekerja maupun tidak mencari pekerjaan atau penduduk usia kerja dengan kegiatan sekolah, mengurus rumahtangga dan lainnya.”¹⁰. Definisi lain memberikan pendapat bahwa “yang dimaksud dengan bukan angkatan kerja adalah tenaga kerja berusia 10 tahun keatas yang selama seminggu hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan

⁸*Ibid*, hal.123.

⁹ Mulyadi Sabri, “Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan”.Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada, Hlm. 72.

¹⁰ Mar’atun Sholehati, “Pengaruh Aglomerasi Dan Angkatan Kerja terhadap Pertumbuhan Ekonomi 14 Kabupaten/Kota Provinsi Lampung Periode 2011-2015 Dalam Perspektif Ekonomi Islam”, (Skripsi,UIN Raden Intan Lampung, 2017), Hlm. 66.

sebagainya dan tidak melakukan kegiatan yang dapat dikategorikan bekerja, sementara tidak bekerja atau mencari kerja, oleh sebab itu kelompok ini sering dinamakan *potential labor force*.”¹¹. Maksud dari *potential labor force* adalah angkatan kerja yang sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja, dengan syarat telah memasuki usia kerja yakni telah berumur 15 tahun.

Bahwa berdasarkan penjelasan kedua pembagian jenis tenaga kerja diatas maka dapat diambil kesimpulan pembagian kerja dibedakan berdasarkan usia tenaga kerja tersebut dan juga kegiatan yang dilakukan oleh tenaga kerja tersebut, apakah tenaga kerja tersebut telah melakukan kegiatan yang produktif yang bertujuan mendapatkan pendapatan.

Bahwa Badan Pusat Statistik (BPS) juga membagikan tenaga kerja menjadi beberapa jenis yaitu :

- a. Tenaga kerja penuh (*full employed*), adalah tenaga kerja yang mempunyai jumlah jam kerja > 35 jam dalam seminggu dengan hasil kerja tertentu sesuai dengan uraian tugas.
- b. Tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran (*under employed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja < 35 jam seminggu.
- c. Tenaga kerja yang belum bekerja atau sementara tidak bekerja (*unemployed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja $0 > 1$ jam perminggu.¹²

¹¹*Ibid*, Hlm 4

¹² Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung, 2015 Tersedia Di: www.bps.go.id. Situs Resmi Badan Pusat Statistik.

BPS membagi tenaga kerja yang didasari atas jam kerja dari pekerja tersebut tujuan dari pembagian ini untuk menentukan tenaga kerja yang termasuk berkerja full, setengah pengangguran, ataupun tenaga kerja yang tidak berkerja, sehingga BPS tidak ada keahlian dalam pembagian kerja menurut BPS.

3. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja.

Tenaga Kerja yang bekerja dalam suatu perusahaan juga memiliki hak dan kewajiban dalam menjalankan pekerjaannya pada suatu perusahaan, hal ini bertujuan untuk melindungi pekerja dari tindakan sewenang-wenang pemberi kerja atau pengusaha, dan selain itu juga sebagai dasar bagi pemberi kerja dan pengusaha dalam mengatur tenaga kerja tersebut.

Pengaturan mengenai hak dan kewajiban bagi tenaga kerja diatur didalam Undang-Undang No.13 Tahun 2013 tentang ketengakerjaan.

a. Hak Para Tenaga Kerja.

Hak tenaga kerja merupakan hak yang harus dipenuhi dan dihormati oleh pemberi kerja, tujuan pengaturan mengenai hak tenaga kerja adalah untuk melindungi hak-hak para tenaga kerja, berikut adalah beberapa pasal yang mengatur mengenai hak dari para tenaga kerja:

- i. Pasal 5, setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.¹³
- ii. Pasal 6, Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.¹⁴

¹³ Indonesia, Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan, UU No.13 Tahun 2003, Ps.5.

¹⁴*Ibid*, Ps.6.

- iii. Pasal 11, Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.¹⁵
- iv. Pasal 12 ayat (3), Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.¹⁶
- v. Pasal 18 ayat (1), Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan ditempat kerja.¹⁷
- vi. Pasal 23, Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.¹⁸
- vii. Pasal 31, Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri.¹⁹
- viii. Pasal 82, Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (Satu setengah) bulan sesudah

¹⁵*Ibid*, Ps.11.

¹⁶*Ibid*, Ps.12 ayat (3).

¹⁷*Ibid*, Ps.18 ayat (1).

¹⁸*Ibid*, Ps.23.

¹⁹*Ibid*, Ps.31.

melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.²⁰

ix. Pasal 84, Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh.²¹

x. Pasal 85 ayat (1), Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.²²

xi. Pasal 86 ayat (1), setiap pekerja mempunyai Hak untuk memperoleh perlindungan atas :Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Moral dan kesusilaan, Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.²³

xii. Pasal 88, Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.²⁴

xiii. Pasal 99 ayat (1), Setiap pekerja dan keluarganya berHak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.²⁵

xiv. Pasal 104 ayat (1), Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.²⁶

²⁰*Ibid*, Ps.82.

²¹*Ibid*, Ps.84.

²²*Ibid*, Ps.85.

²³*Ibid*, Ps.86.

²⁴*Ibid*, Ps.88.

²⁵*Ibid*, Ps.99 ayat 1.

²⁶*Ibid*, Ps.104 ayat 1.

xv. Pasal 137, Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja dan serikat pekerja dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.²⁷

b. Kewajiban Tenaga Kerja.

Tenaga kerja juga memiliki kewajiban terhadap perusahaan dimana ia bekerja, kewajiban merupakan bentuk tanggung jawab dari para tenaga kerja dalam menjalankan pekerjaannya, tanggung jawab ini muncul berkaitan dengan timbal balik atas upah yang diberikan perusahaan kepada para pekerja. Pengaturan mengenai Kewajiban tenaga kerja juga diatur didalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Berikut merupakan

beberapa pasal yang mengatur mengenai kewajiban dari tenaga kerja, yaitu :

- i. Pasal 102 ayat (2), Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.²⁸
- ii. Pasal 126 ayat (1), Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian

²⁷*Ibid*, Ps.137.

²⁸*Ibid*, Ps.102 ayat 2.

kerja bersama. Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.²⁹

iii. Pasal 136 ayat (1), Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.³⁰

iv. Pasal 140 ayat (1), Sekurang kurangnya dalam waktu 7 (Tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.³¹

B. Tinjauan Umum pemberi kerja dan Pengusaha.

1. Pengertian Pengusaha dan Pemberi Kerja.

Bahwa jika membahas mengenai tenaga kerja maka sangat berkaitan erat dengan pihak yang bernama Pengusaha dan pemberi kerja, Untuk itu diperlukan penjelasan mengenai pengertian dari Pengusaha dan pemberi kerja. Banyak pihak yang beranggapan bahwa pemberi kerja identik dengan pengusaha, dimana pengusaha dapat dikatakan sebagai pihak yang memberikan pekerjaan dan membayar upah dari pekerja. Pada dasarnya pemberi kerja, dan pengusaha, memiliki pengertian yang sangat berbeda, dengan pengertian yang sangat berbeda akan memberikan dampak

²⁹*Ibid*, Ps.126 ayat 1.

³⁰*Ibid*, Ps.136 ayat1.

³¹*Ibid*, Ps.140 ayat 1.

terhadap perbedaan hak, dan kewajiban dari masing-masing pengertian tersebut.

Bahwa berdasarkan kepada Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang tenaga kerja memberikan pengertian yang sangat berbeda antara pekerja, dan juga pemberi kerja. Di dasari atas pasal 1 angka 4 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Bahwa pemberi kerja adalah :

“Orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”³²

Sedangkan pengertian pengusaha dijelaskan didalam pasal 1 angka 5 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 bahwa berdasarkan atas pasal ini maka pengusaha dapat diartikan sebagai:

“Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya, orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.”³³

Kesimpulan yang dapat diambil dari penjelasan diatas adalah antara pemberi kerja dan pengusah memiliki arti yang sangat berbeda, dimana pengusaha merupakan pemberi kerja, dan pemberi kerja belum tentu pengusaha, atas dasar itu maka hubungan hukum yang terbentuk tidak dikatakan sebagai suatu hubungan kerja, untuk itu hubungan hukum yang timbul atas hubungan ini tidak terikat pada pengaturan dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003. Bahwa Undang-Undang No.13 Tahun 2003

³²*Ibid*, Ps.1 angka 4.

³³*Ibid*, Ps.1 angka 5.

sendiri telah mengatur mengenai dua klasifikasi dari pemberi kerja yaitu : pemberi kerja non pengusaha, dan pengusaha sebagai pemberi kerja.

2. Hak dan Kewajiban Pengusaha.

Bahwa pengusaha dalam mempekerjakan pekerja juga diharuskan untuk tunduk terhadap aturan dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sama seperti penjelasan sebelumnya bahwa tujuan pengusaha tunduk terhadap aturan ini adalah untuk menghindari tindakan sewenang-wenang yang dilakukan terhadap pekerjanya. Berikut adalah pengaturan mengenai Hak dan Kewajiban dari pengusaha :

a. Hak Pengusaha.

Berikut adalah beberapa point mengenai hak dari pengusaha atas karyawannya :

- i. Pengusaha berhak atas hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan atau tenaga kerja.
- ii. Perusahaan berhak untuk mengatur atau memerintah karyawan atau tenaga kerja untuk mencapai target perusahaan.
- iii. Perusahaan berhak untuk melakukan pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap karyawan atau tenaga kerja jika melanggar ketentuan yang telah disepakati oleh kedua belah pihak.

b. Kewajiban Pengusaha.

Bahwa pada dasarnya kewajiban dari pengusaha telah dipertegas dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dijelaskan dalam beberapa pasal berikut ini :

- i. Pasal 67, Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.³⁴
- ii. Pasal 76 ayat (3), Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib, memberikan makanan dan minuman bergizi, dan menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.³⁵
- iii. Pasal 76 ayat (4), Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.³⁶
- iv. Pasal 77 ayat (1), Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.³⁷
- v. Pasal 78 ayat (2), Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 78 ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.³⁸

³⁴*Ibid*, Ps.67.

³⁵*Ibid*, Ps.76 ayat 3.

³⁶*Ibid*, Ps.76 ayat 4.

³⁷*Ibid*, Ps.77 ayat 1.

³⁸*Ibid*, Ps.78 ayat 2.

- vi. Pasal 79 ayat (1), Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja.³⁹
- vii. Pasal 80, Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.⁴⁰
- viii. Pasal 85 ayat (3), Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagai mana di maksud pada ayat (2) Wajib membayar Upah kerja lembur.⁴¹
- ix. Pasal 90 ayat (1), Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.⁴²
- x. Pasal 91, Pengusaha Wajib Membayar Upah/pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁴³
- xi. Pasal 108 (1), Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurang nya 10 (Sepuluh orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk.⁴⁴
- xii. Pasal 148, Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/serikat buruh, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenaga kerjaan setempat

³⁹*Ibid*, Ps.79 ayat 1.

⁴⁰*Ibid*, Ps.80.

⁴¹*Ibid*, Ps.85 ayat 3.

⁴²*Ibid*, Ps.90 ayat 1.

⁴³*Ibid*, Ps.91.

⁴⁴ Pasal 108 ayat 1.

sekurang-kurangnya 7(Tujuh) hari kerja sebelum penutupan perusahaan (lock out) dilaksanakan.⁴⁵

- xiii. Pasal 156 ayat (1), Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pengganti hak yang seharusnya diterima.⁴⁶

C. Tinjauan Umum tentang K3 (Kemanan, kesehatan, dan keselamatan kerja).

1. Pengertian Keselamatan Kerja.

Bahwa keselamatan kerja merupakan hal penting dan vital dalam lingkungan kerja khususnya, hal ini bertujuan untuk melindungi dan mencegah timbulnya kecelakaan yang fatal pada lingkungan kerja para karyawan, dasar pengaturan Keselamatan Kerja di Indonesia telah diatur dan ditegaskan pada Undang-undang No.1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja. Aturan ini memberikan penegasan untuk selalu memberlakukan K3 dalam lingkungan pekerjaan demi menciptakan perusahaan “zero accident”, lingkup keselamatan kerja dalam undang-undang ini juga telah diatur secara tegas dalam pasal 2 ayat (1) dengan bunyi sebagai berikut :

“Yang diatur oleh Undang-undang ini ialah keselamatan kerja dalam segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.”⁴⁷

⁴⁵*Ibid*, Ps.148.

⁴⁶*Ibid*, Ps.156 ayat 1.

⁴⁷ Indonesia, Undang-Undang Tentang Keselamatan Kerja, UU No.1 Tahun 1970, Ps.2 ayat 1.

Dari pengaturan ini maka dapat diambil kesimpulan bahwa undang-undang tersebut mencakup seluruh bidang usaha dan lingkungan kerja, Untuk itu dapat diambil kesimpulan bahwa pada dasarnya seluruh industri yang berada di wilayah Hukum Republik Indonesia harus menaati dan ikut dalam pelaksanaan syarat-syarat keselamatan kerja yang diatur tegas pada undang-undang ini tepatnya pada pasal 3.

Bahwa keselamatan kerja adalah “Merupakan segala aturan dan upaya yang bertujuan untuk menyediakan perlindungan teknis bagi pekerja/buruh dari risiko-risiko akibat penggunaan alat dan bahan berbahaya/beracun ditempat kerja.”⁴⁸

Menurut Iman Soepomo keselamatan kerja adalah “Aturan yang bertujuan menjaga keamanan pekerja/buruh atas bahaya kecelakaan dalam menjalankan pekerjaan ditempat kerja yang menggunakan alat atau mesin dan atau bahan pengolahan berbahaya.”⁴⁹ Iman soepomo berpendapat bahwa, “lebih memperkenalkan istilah keamanan kerja yang menurutnya lebih tepat dari pada istilah keselamatan kerja, dikarenakan keselamatan kerja yang bertujuan untuk mencegah timbulnya kecelakaan yang disebabkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan/diolah sehingga pekerja atau buruh dapat bekerja dengan aman, dan bukan sekedar menyelamatkan pekerja/buruh yang bersangkutan jika terjadi kecelakaan.”⁵⁰

⁴⁸ Aloysius, Uwiyono, 2014, “Asas-asas hukum perburuhan”, Jakarta, PT Grafindo Persada, hlm 79.

⁴⁹ Poerwanto, Helena dan Syaifullah. “Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja”. Jakarta: Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2005, hlm 8.

⁵⁰ Iman soepomo. 2003. “pengantar hukum perburuhan”, Cet.13 (Jakarta:Djambatan), hlm. 165-169.

Menurut Suma'mur, “keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.”⁵¹

Bahwa dari beberapa pengertian diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan keselamatan kerja adalah suatu usaha yang bertujuan untuk memberikan perlindungan pada tenaga kerja dengan memperhatikan aspek keselamatan, kesehatan demi menciptakan suasana kerja yang aman, tentram serta terbebas dari munculnya resiko kecelakaan dan kerusakan pada lingkungan kerja demi meningkatkan hasil kerja dan produktivitas kerja.

2. Pengertian Kesehatan Kerja.

Kesehatan kerja merupakan hal yang penting dalam lingkup pekerja dalam menjalankan pekerjaannya, dimana kesehatan kerja sangat mempengaruhi efisiensi produktivitas kerja yang akan berakibat dengan hasil produksi yang dihasilkan dalam proses produksi, kesehatan kerja pada dasarnya memiliki kaitan yang sangat erat dengan lingkungan kerja dan pekerjaan, dengan adanya lingkungan kerja yang higienis dan bersih akan mempengaruhi kesehatan para pekerja, serta pekerjaan yang dibebankan kepada pekerja juga sangat mempengaruhi kesehatan pekerja tersebut. Pada dasarnya kesehatan kerja merupakan bagian dari ilmu kesehatan yang mempelajari dan meneliti mengenai suatu usaha yang dapat mengurangi, dan menghindari suatu penyakit ataupun gangguan kesehatan yang disebabkan oleh faktor-faktor pekerjaan seperti lingkungan

⁵¹ Suma'mur. 1981. “Keselamatan kerja dan Pencegahan Kecelakaan”. Jakarta: Gunung Agung, hlm 2.

dan pekerjaan yang dibebankan kepada pekerja, dengan tujuan agar tenaga kerja mendapatkan derajat kesehatan yang baik pada fisik, mental maupun sosial para pekerja.

Terdapat pengaturan yang membahas mengenai kesehatan kerja di Indonesia yakni diatur dalam Undang-Undang No. 23 tahun 1992 tentang kesehatan yang kemudian diperbaharui dengan Undang-Undang No. 36 tahun 2009 tentang kesehatan, bahwa pada BAB XII memberikan pengaturan mengenai Kesehatan Kerja bagi setiap pekerja. Tujuan dari pengaturan mengenai Kesehatan Kerja sendiri di jelaskan pada pasal 164 ayat (1) yang berisi bahwa :

“Upaya kesehatan kerja ditujukan untuk melindungi pekerja agar hidup sehat dan terbebas dari gangguan kesehatan serta pengaruh buruk yang diakibatkan oleh pekerjaan.”⁵²

Dalam pengaturan pada Undang-Undang tersebut secara nyata ditegaskan bahwa tujuan utama dilakukannya upaya kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi pekerja terutama terhadap kemungkinan munculnya penyakit akibat kerja pada lingkungan dimana karyawan pekerja. Untuk mencapai tujuan kesehatan kerja yang di harapkan peran dari pemerintah, maka pemerintah memberikan standar kesehatan kerja yang wajib diikuti oleh pengelola tempat kerja untuk menjamin lingkungan kerja yang sehat, dan juga bertanggung jawab terhadap kecelakaan kerja, hal ini ditegaskan kembali didalam pasal 164 ayat (6) yang berbunyi bahwa :

“Pengelola tempat kerja wajib menaati standar kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dan menjamin lingkungan kerja

⁵²Indonesia, Undang-Undang Tentang Kesehatan, UU No.36 tahun 2009, Ps. 164 ayat 1.

yang sehat serta bertanggung jawab atas terjadinya kecelakaan kerja.”⁵³

Selain itu pengusaha juga diwajibkan untuk menjamin kesehatan pekerja seperti yang diatur didalam pasal 166 ayat (1) dan juga menanggung seluruh biaya yang timbul akibat timbulnya gangguan kesehatan kerja akibat dari pekerjaan yang dijalankan pekerja seperti yang diatur dalam pasal 166 ayat (2). Dari pengaturan di atas maka pemerintah memberikan tanggung jawab yang besar kepada pengusaha serta pengelola perusahaan untuk menjalankan standar kesehatan kerja yang diatur oleh pemerintah. Sehingga dengan begitu akan memberikan kesejatraan dan keamanan bagi pekerja dalam menjalankan pekerjaannya.

Setelah mengetahui mengenai pengaturan Kesehatan Kerja di Indonesia, maka diperlukannya suatu definisi konkrit mengenai apa itu Kesehatan Kerja maka para ahli memberikan beberapa definisi mengenai kesehatan kerja dengan penjelasan berikut.

Bahwa definisi kesehatan kerja adalah “Segala aturan dan upaya yang bertujuan untuk melindungi pekerja/buruh dari tindakan maupun kondisi yang dapat mengganggu kesehatan fisik, psikis, dan kesusilaannya.”⁵⁴

Iman soepomo berpendapat bahwa yang dimaksud dengan kesehatan kerja adalah “Aturan-aturan dan usaha-usaha untuk melindungi pekerja atau buruh dari kejadian atau keadaan perburuan yang merugikan atau

⁵³*Ibid*, pasal 164 ayat (6).

⁵⁴ Aloysius, Uwiyono, 2014, “Asas-asas hukum perburuan”, Jakarta, PT Grafindo Persada, hlm.79.

dapat merugikan kesehatan dan kesusilaan dalam seseorang itu melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja.”⁵⁵

Menurut Gunawan dan Waluyo, “yang dimaksud dengan kesehatan kerja (*Occupation Health*) adalah upaya untuk mencegah penyakit akibat kerja (terjadi saat operasi normal).”⁵⁶

Berdasarkan beberapa pendapat ahli yang dijelaskan di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa pada dasarnya kesehatan kerja merupakan bagian dari ilmu kesehatan yang berkaitan erat dengan lingkungan pekerjaan dan pekerjaan serta bertujuan memberikan derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik dari segi mental ataupun fisik serta menghindari penyakit/ gangguan kesehatan dalam lingkungan dan faktor pekerjaan, dimana kesehatan kerja sangat berpengaruh terhadap efisiensi dan produktivitas kerja para pekerja dalam menjalankan pekerjaannya.

3. Definisi Mengenai Keamanan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).

Kesehatan dan Keselamatan Kerja merupakan hal yang penting dan wajib dimiliki dan dilaksanakan oleh seluruh perusahaan yang ada di Indonesia, terutama terhadap perusahaan yang berpotensi tinggi terhadap kecelakaan kerja serta berpotensi berbahaya bagi pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Kurangnya perlengkapan K3 ditambah dengan kurangnya keterampilan tenaga kerja yang memadai dapat meningkatkan potensi timbulnya kecelakaan kerja, baik berupa kebakaran,

⁵⁵ Poerwanto, Helena dan Syaifullah. 2005. “Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja”. Jakarta: Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, hlm 7-8..

⁵⁶ Gunawan dan Waluyo. 2015. “Risk Based Behavioral Safety Membangun Kebersamaan Untuk Mewujudkan Keunggulan Operasi”. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. Hlm 13.

Jatuh dari tempat ketinggian, tertimpa barang-barang produksi dan lain sebagainya merupakan hal yang mungkin terjadi didalam lingkungan pekerjaan. Untuk mengurangi timbulnya resiko tersebut maka diperlukannya K3. Untuk lebih memahami mengenai K3 diperlukannya pengertian dan pemahaman lebih mengenai definisi dari K3.

Bahwa pada dasarnya Keselamatan dan Kesehatan kerja merupakan bagian dari Hukum Ketenagakerjaan, Hukum ketenagakerjaan di Indonesia diatur didalam Undang-Undang No 13 tahun 2004 tentang ketenagakerjaan dan mengatur luas mengenai hak dan kewajiban dari tenaga kerja maupun pengusaha dalam hubungan kerja termasuk jaminan keselamatan dan Kesehatan kerja pekerja saat menjalankan pekerjaannya.

Dalam pasal 35 ayat (3) dikatakan bahwa :

“Pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberi kan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.”⁵⁷

Kemudian dipertegas dalam pasal 86 ayat (1) huruf a yang berisi bahwa “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : keselamatan dan kesehatan kerja.”⁵⁸ Untuk mencapai tujuan perlindungan berupa kesehatan dan keselamatan kerja aturan ini menegaskan kepada perusahaan untuk wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja seperti yang diatur dalam pasal 87 ayat (1). Bahwa dari beberapa penjelasan diatas mengenai keselamatan dan kesehatan kerja dalam Undang-Undang ketenagakerjaan di Indonesia dapat diambil kesimpulan bahwa Keselamatan dan kesehatan

⁵⁷Indonesia, Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan, UU No.13 tahun 2003, Ps. 35 ayat 3.

⁵⁸*Ibid*,Ps 86 ayat 1 huruf a.

kerja merupakan hal penting dan wajib untuk direalisasikan dalam pekerjaan demi kesejatraan tenaga kerja dan meningkatkan produktivitas perusahaan untuk itu seharusnya tiap perusahaan wajib untuk melaksanakan dan mengaplikasikannya.

Selain diatur dalam Hukum Ketenagakerjaan, pengaturan mengenai K3 di Indonesia juga telah diatur didalam beberapa aturan lain yakni Undang-Undang No 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja dan juga diatur didalam Undang-Undang No.23 Tahun 1992 tentang kesehatan yang kemudian diperbaharui menjadi Undang-Undang 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan. Mengingat pentingnya Keselamatan,Keamanan, dan Kesehatan Kerja beberapa ahli telah memberikan pengertian mengenai apa itu K3 didalam lingkungan pekerjaan.

Menurut Lalu Husni, “Ditinjau dari sudut keilmuan, kesehatan dan keselamatan kerja adalah ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja.”⁵⁹

Menurut Sama'mur, “Keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tenram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.”⁶⁰

Menurut Mangkunegara, “Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan

⁵⁹ Husni, Lalu. 2003. “Hukum Ketenagakerjaan Indonesia”. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. hlm 138.

⁶⁰ Suma'mur. 2001.”Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan”, jakarta : CV.Haji Masagung. Hlm 104.

manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.”⁶¹

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan K3 adalah merupakan suatu rangkaian dalam menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram serta menciptakan kondisi keselamatan yang bebas dari resiko kerja dan kecelakaan dalam bekerja melalui kegiatan pembinaan serta pelatihan dalam pelaksanaan tugas dengan tujuan demi menjaga keutuhan dan kesempurnaan jasmani serta rohani dari tenaga kerja serta manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan pada suatu perusahaan.

4. Tujuan pelaksanaan K3.

Tujuan dari pelaksanaan K3 pada dasarnya telah dijelaskan secara tersirat dalam Undang-Undang No.1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, bahwa tujuan dalam pengaplikasian aturan ini adalah menjamin keselamatan kerja para tenaga kerja terutama pekerjaan yang berkaitan dengan mesin, peralatan serta lingkungan kerja untuk menghindari munculnya penyakit dan kecelakaan akibat dari pekerja, serta menjamin perlindungan pada sumber-sumber produksi perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas.

Menurut Mangkunegara bahwa tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut ini :

- a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.

⁶¹ Mangkunegara, Anwar P, 2001. “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Bandung : PT.Remaja Rosdakarya. Hlm 163.

- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya selektif mungkin.
- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
- e. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- g. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.⁶²

5. Syarat dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Bahwa didalam Undang-Undang No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan kerja memberikan syarat dalam keselamatan dan kesehatan kerja yakni :

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
- b. Mencegah, mengurangi, dan memadamkan kebakaran.
- c. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
- d. Memberi kesempatan atau jalan penyelamatan diri pada waktu kebakaran atau kejadian -kejadian lain yang membahayakan.
- e. Memberikan Pertolongan pada kecelakaan.
- f. Memberikan alat perlindungan dari pada para pekerja.

⁶² Mangkunegara, Anwar P, 2001. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Bandung : PT.Remaja Rosdakarya. Hlm 165.

- g. Mencegah dan mengendalikan timbulnya atau menyebar luasnya suhu, kelembapan, debu, kotoran, asap, uap, gas, aliran udara, cuaca, sinar radiasi, kebisingan dan getaran.
- h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi dan penularan.
- i. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
- j. Menyelenggarakan suhu dan kelembapan udara yang baik.
- k. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
- l. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban.
- m. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya.
- n. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang.
- o. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
- p. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar-muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
- q. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.
- r. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.⁶³

Bahwa Pelanggaran atas pasal ini juga dikenakan suatu sanksi baik dalam bentuk sanksi pidana maupun denda, seperti yang diatur didalam pasal 15 ayat (2) yang berisi bahwa :

“Peraturan perundangan tersebut pada ayat (1) dapat memberikan ancaman pidana atas pelanggaran peraturannya dengan hukuman

⁶³Indonesia, Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan, UU No 1 tahun 1970 pasal 3 ayat (1).

kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah).”⁶⁴

Dari pengaturan pada pasal tersebut, ditegaskan bahwa sanksi atas pelanggaran terhadap peraturan pada peraturan perundang-undangan tersebut dapat dikenakan ancaman berupa sanksi kurungan ataupun sanksi administratif berupa denda, Pada dasarnya tujuan utama diaturanya suatu sanksi yang ditujukan kepada pelanggar merupakan suatu upaya Preventif dan Represif dari Negara untuk mengurangi dan menanggulangi pelanggaran pada aturan tersebut.

6. Pengertian Kecelakaan Kerja.

Kecelakaan kerja merupakan sesuatu yang kecelakaan yang terjadi didalam lingkup pekerjaan yang dapat menimbulkan gangguan kesehatan ataupun cacat pada anggota badan para pekerja. Kecelakaan kerja dapat menimbulkan kerugian tidak hanya kepada pekerja yang mengalami kecelakaan, tetapi juga menimbulkan kerugian kepada perusahaan ataupun pengusaha dimana pekerja tersebut bekerja, dikarenakan perusahaan ataupun pengusaha akan diminta pertanggungjawaban atas kecelakaan kerja tersebut, untuk itu banyak perusahaan dan pengusaha yang berusaha untuk menanggulangi dan meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja pada suatu perusahaan.

Beberapa ahli juga memberikan pengertian mengenai kecelakaan kerja, bahwa menurut Husni bahwa “kecelakaan adalah kejadian yang tidak

⁶⁴ *Ibid*, Ps. 14 ayat 2.

diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas.”⁶⁵

Menurut Ridley yang dimaksud dengan kecelakaan adalah “suatu kejadian yang tidak terduga yang menyebabkan kecelakaan atau kerusakan.”⁶⁶

7. Faktor Penyebab Terjadinya Kecelakaan Kerja.

Bahwa pada dasarnya tidak ada pihak yang menginginkan terjadinya suatu kecelakaan kerja, kecelakaan kerja bukan merupakan tindak kesengajaan dengan tujuan tertentu. Menurut penelitian oleh para ahli bahwa indikasi terjadinya kecelakaan kerja akibat satu atau beberapa faktor penyebab suatu kecelakaan kerja yang muncul secara bersamaan dalam suatu kejadian.

Beberapa ahli mengemukakan pendapat mengenai faktor yang menjadi penyebab terjadinya kecelakaan kerja. Bahwa menurut Husni terdapat 4 faktor utama yang menjadi penyebab umum terjadinya kecelakaan yaitu :

a. Faktor Manusia.

Hal ini berkaitan dengan internal dari manusia tersebut, umumnya terjadi karena kurangnya keterampilan atau kurangnya pengetahuan, atau dikarenakan salah penempatan.

b. Faktor Material/Bahannya/Peralatannya.

Berkaitan dengan material/bahandari APD, bahwa pada dasarnya APD merupakan suatu alat yang bertujuan untuk

⁶⁵ Husni,Lalu.2007.“Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi”.Jakarta: Raja Grafindo Perkasa. Hlm 142.

⁶⁶ Ridley, Jhon.2006.”Ikhtisar Kesehatan dan Keselamatan Kerja”, Edisi Ketiga. Jakarta :Erlangga. Hlm 113.

melindungi pekerja dari kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, untuk itu APD seharusnya dibuat dari bahan yang kokoh dan kuat sehingga tidak akan menyebabkan kecelakaan yang fatal.

c. Faktor bahaya/sumber bahaya.

Bahwa Faktor sumber bahaya disebabkan 2 faktor faktor utama yang harus diperhatikan, berikut adalah 2 faktor utama tersebut :

1. Perbuatan berbahaya, berkaitan dengan salahnya dalam penerapan metode kerja dalam bekerja, kelelahan, serta sikap kerja yang tidak sempurna dan faktor lainnya.
2. Kondisi/keadaan berbahaya, berkaitan dengan keadaan tidak aman pada lingkungan kerja, mesin/peralatan, serta sifat dan proses pekerjaan yang diberikan.

d. Faktor yang dihadapi.

Hal ini berkaitan dengan peralatan ataupun mesin yang digunakan dalam menjalankan pekerjaan, seperti halnya : kurangnya perawatan mesin yang mengakibatkan tidak dapat bekerja dengan sempurna.⁶⁷

Pendapat lain yang menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja juga disampaikan oleh Ridley pendapatnya bahwa “Penyebab kecelakaan merupakan suatu keadaan sebelum insiden yang menyebabkan cedera atau kerusakan, hal ini dapat terjadi dikarenakan 2 faktor utama yaitu :

⁶⁷ Husni, Lalu, 2007. “Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia”, Edisi Revisi. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa. Hlm 142-143.

a. Faktor penyebab langsung.

Bagian atau komponen yang secara aktual menyebabkan cedera atau kerusakan.

b. Akar penyebab.

Merupakan tindakan ataupun kegiatan yang menyebabkan kontak dengan penyebab langsung. Analisis akar penyebab kecelakaan melibatkan pemeriksaan urutan-urutan kejadian dan pengambilan putusan yang mengarah ke kecelakaan dan pengidentifikasian tindakan yang tidak langsung yang memicu rangkaian kejadian tersebut”.⁶⁸

D. Tinjauan Umum Tentang Kecelakaan Kerja.

1. Teori Penyebab Kecelakaan Kerja.

Bahwa pada “Teori Domino” oleh Heinrich dalam buku “Kesehatan dan Keselamatan kerja” oleh John Ridley menggambarkan 5 faktor utama yang menjadi penyebabnya suatu kecelakaan kerja yang berdiri sejajar dan berurutan antara faktor yang satu dengan yang lainnya. 5 faktor tersebut merupakan faktor yang sangat berkaitan erat satu sama lain dan menjadi sumber terjadinya kecelakaan kerja. Faktor tersebut adalah sebagai berikut:

a. Domino Situasi Kerja.

Hal ini dapat terjadi diakibatkan oleh beberapa hal yaitu :
pengendalian management yang kurang, standart kerja yang

⁶⁸ Ridley, Jhon.2006.“Ikhtisar Kesehatan dan Keselamatan Kerja”, Edisi Ketiga. Jakarta :Erlangga. Hlm 117.

minim, tidak memenuhi standar, dan perlengkapan yang gagal atau tempat kerja yang tidak mencukupi.

b. Domino Kesalahan orang.

Hal ini berhubungan dengan kelalaian dari manusia tersebut dalam menjalankan pekerjaannya atau biasa disebut dengan *human eror*. Terjadinya hal ini dikarenakan faktor internal maupun external dari manusia tersebut seperti :keterampilan dan pengetahuan yang minim, masalah fisik atau mental, motivasi minim atau kesalahan penempatan, dan perhatian yang kurang.

c. Domino Tindakan Tidak Aman.

Yang dimaksud dengan tindakan tidak aman adalah menyangkut sikap dari pekerja yang menyebabkan timbulnya suatu keadaan tidak aman bagi dirinya, seperti halnya :tidak mengikuti metode kerja yang telah disetujui, mengambil jalan pintas, dan menyingkirkan atau tidak menggunakan perlengkapan keselamatan kerja.

d. Domino Kecelakaan.

Hal ini menyangkut akibat dari beberapa point sebelumnya yang tidak ditaati oleh pekerja ataupun perusahaan/ pengusaha yang berujung kepada kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja yang terjadi seperti halnya : kejadian yang tidak terduga, akibat kontak dengan mesin atau listrik yang berbahaya, terjatuh, terhantam mesin atau material yang jatuh dan sebagainya.

e. Domino Cedera atau kerusakan.

Domino kerugian berkaitan dengan kerugian yang dialami oleh pekerja, pengusaha, dan konsumen akibat dari terjadinya kecelakaan kerja tersebut. Bahwa domino kerugian merupakan tahap akhir dari terjadinya kecelakaan kerja. Kerugian yang diakibatkan atas kecelakaan kerja akan dialami oleh pekerja seperti : sakit dan penderitaan, kehilangan pendapat, dan kehilangan kualitas hidup, sedangkan terhadap pengusaha adalah kerusakan pabrik, pembayaran kompensasi, kerugian produksi, dan kemungkinan proses pengadilan”.⁶⁹

2. Usaha Pencegahan Kecelakaan Kerja.

Pencegahan kecelakaan kerja merupakan suatu usaha untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja yang kian marak pada lingkungan kerja. Bahwa menurut Ridley terdapat beberapa upaya dan teknik yang dapat digunakan untuk mencegah dan menanggulangi kecelakaan kerja yaitu :

a. Nyaris.

1. Membudayakan pelaporan kecelakaan yang nyaris terjadi.
2. Menyelidikinya untuk mencegah kecelakaan yang serius.
3. Menumbuhkan budaya tidak saling menyalahkan.

b. Identifikasi Bahaya.

1. Melakukan inspeksi.
2. Melakukan patroli dan inspeksi keselamatan kerja.

⁶⁹*Ibid.* Hlm 114-115.

3. Laporan dari operator.
 4. Laporan dalam jurnal-jurnal teknis.
- c. Penyingkiran Bahaya.
1. Dengan sarana-sarana teknis.
 2. Mengubah pabrik.
 3. Mengubah material.
 4. Mengubah proses.
- d. Pengurangan Bahaya.
1. Dengan sarana teknis, memodifikasi perlengkapan.
 2. Pemberian pelindung/kumpang.
 3. Pemberian Alat Pelindung Diri (APD).
- e. Melakukan Penilaian sisa risiko.
1. Mempersiapkan program penilaian risiko.
 2. Mengidentifikasi bahaya.
 3. Menghilangkan atau mengurangi bahaya.
 4. Mengevaluasi risiko-risiko residual.
 5. Mengembangkan strategi-strategi pencegahan.
 6. Mengadakan pelatihan tentang operasi.
 7. Penerapan tindakan pencegahan.
 8. Memonitor kinerja.
 9. Memeriksa kembali dan revisi.
- f. Pengendalian risiko residual.
1. Dengan sarana teknis-alarm, pemutusan aliran, dan sebagainya.
 2. Sistem kerja yang aman.

3. Pelatihan para pekerja.⁷⁰

Bahwa menurut Syukri Sahab, “Agar dapat melakukan tindakan pencegahan dan keselamatan kerja, perlu diketahui dengan tepat bagaimana dan mengapa kecelakaan kerja terjadi. Agar efektif upaya pencegahan harus didasari pengetahuan penyebab kecelakaan yang lengkap dan tepat. Pengumpulan dan pencatatan data kecelakaan dimaksudkan untuk mendapat informasi yang lengkap guna upaya pencegahan kecelakaan tersebut.”⁷¹

E. Tinjauan Umum Tentang Alat Pelindung Diri sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja.

1. Definisi Alat Pelindung Diri (APD).

Alat pelindung diri (APD) merupakan hal penting yang wajib ada dalam menjalankan pekerjaan, terutama terhadap bidang pekerjaan yang memiliki resiko tinggi terhadap kecelakaan kerja. Pada dasarnya penerapan APD telah diatur dalam Undang-Undang No 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja yakni pada pasal 3 ayat (1) huruf f yang berisi bahwa “Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja.”⁷², Selain itu dalam pasal 12 huruf a dan b yang mengatur mengenai kewajiban tenaga kerja dan juga kewajiban bagi pengurus untuk melaksanakan keselamatan kerja, dengan bunyi pasal sebagai berikut :

“b. Tenaga Kerja memiliki hak untuk memakai alat pelindung diri (APD) yang diwajibkan.

⁷⁰*Ibid*, hlm 115.

⁷¹Sahab, Syukri. 1997. Manajemen Keselamatan Kerja. Jakarta. Hlm.60.

⁷² Indonesia, Undang-Undang Tentang Keselamatan Kerja, UU No.1 Tahun 1970.

d. Memiliki hak untuk meminta kepada pengurus untuk melaksanakan seluruh syarat-syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang diwajibkan.”⁷³

Dari kedua point pada pasal 12 diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa menggunakan dan menikmati APD merupakan salah satu hak tenaga kerja yang telah dijamin oleh undang-undang, dan bahkan atas kedua hak diatas, tenaga kerja dapat meminta kepada atasan ataupun pengurus untuk mewajibkan mereka untuk ikut serta dalam aturan tersebut.

Terdapat beberapa pengaturan yang membahas mengenai definisi dari APD (Alat Pelindung Diri) seperti yang dijelaskan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No : PER.08/MEN/VII/2010 tentang Alat Pelindung Diri bahwa :

“Alat Pelindung Diri selanjutnya disingkat APD adalah suatu alat yang mempunyai kemampuan untuk melindungi seseorang yang fungsinya mengisolasi sebagian atau seluruh tubuh dari potensi bahaya di tempat kerja.”⁷⁴

Ridley memberikan pendapat bahwa “Dalam menyediakan perlindungan terhadap bahaya, prioritas utama seorang majikan adalah melindungi pekerjaannya secara keseluruhan ketimbang secara individu, Penggunaan APD hanya dipandang perlu jika metode-metode perlindungan yang luas ternyata tidak praktis dan tidak terjangkau.”⁷⁵

Bahwa berdasarkan pengertian diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa APD adalah suatu alat yang berfungsi untuk melindungi diri

⁷³*Ibid*, pasal 12 huruf b dan d.

⁷⁴ Indonesia, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tentang Alat Pelindung Diri, PER.08/MEN/VII/2010 Ps.1 angka 1.

⁷⁵ Ridley, Jhon.2006. “Ikhtisar Kesehatan dan Keselamatan Kerja”, Edisi Ketiga. Jakarta :Erlangga. Hlm 142.

pekerja baik melindungi seluruh atau sebagian tubuh pekerja dari potensi bahaya di tempat kerja yang menimbulkan kecelakaan atau penyakit akibat kerja, selain itu APD juga memiliki fungsi penting dalam meningkatkan perlindungan di lingkungan kerja, terutama jika terhadap metode-metode perlindungan pada umumnya tidak begitu efektif.

2. Pemilihan APD.

Bahwa pemilihan APD merupakan hal yang penting dan wajib untuk dilakukan untuk menyesuaikan APD dengan lingkungan dan risiko kerja yang mungkin terjadi saat menjalankan pekerjaan. Pemilihan yang salah terhadap APD akan menyebabkan kemungkinan tidak berfungsinya APD sesuai keinginan pada lingkungan pekerjaan dikarenakan tidak efisien, efektif, dan bahkan tidak memberikan manfaat yang signifikan jika diberlakukan. Untuk itu pemilihan APD sangat penting untuk dilakukan.

Menurut Ridley, pemilihan APD untuk dapat menerapkan APD yang efektif harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut ini :

- a. Sesuai dengan bahaya yang dihadapi.
- b. Terbuat dari material yang akan tahan terhadap bahaya tersebut.
- c. Cocok bagi orang yang akan menggunakannya.
- d. Tidak mengganggu kerja pekerja yang sedang bertugas.
- e. Memiliki konstruksi yang sangat kuat.
- f. Tidak mengganggu Alat Pelindung Diri (APD) lain yang sedang dipakai secara bersamaan.
- g. Tidak meningkatkan resiko terhadap pemakainya.⁷⁶

⁷⁶*Ibid.*

Dan Menurut Ridley, APD juga harus diperhatikan keadaannya oleh pekerja untuk tetap dapat dipergunakan dengan baik dan dapat bertahan lama dengan cara sebagai berikut :

- a. Disediakan secara gratis.
- b. Diberikan satu per orang atau jika tidak, harus dibersihkan setelah digunakan.
- c. Hanya digunakan sesuai peruntukannya.
- d. Dijaga dalam kondisi baik.
- e. Diperbaiki atau diganti jika mengalami kerusakan.
- f. Disimpan di tempat yang sesuai ketika tidak digunakan.⁷⁷

Bahwa atas APD yang telah dipilih dapat berlaku secara efektif dan efisien harus memperhatikan faktor pekerja/manusia tersebut, karena tanpa adanya pengetahuan yang memadai kepada pekerja mengenai APD tersebut maka APD tersebut juga tidak akan berlaku dengan efektif mengingat bahwa keselamatan pekerja tersebut merupakan tujuan utama dari pemberlakuan APD tersebut. Menurut Ridley pekerja yang menggunakan APD tersebut juga harus memahami hal-hal berikut agar APD dapat berlaku efisien dan efektif :

- a. Informasi tentang bahaya yang dihadapi.
- b. Instruksi tentang tindakan pencegahan yang perlu diambil.
- c. Pelatihan tentang penggunaan peralatan yang benar.
- d. Konsultasi dan diizinkan memilih Alat Pelindung Diri (APD) yang tergantung pada kecocokannya.

⁷⁷*Ibid.*

- e. Pelatihan cara memelihara dan menyimpan Alat Pelindung Diri (APD) dengan rapi.
- f. Instruksi agar melaporkan setiap kecelakaan atau kerusakan.⁷⁸

3. Jenis-jenis APD.

Bahwa dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No : PER.08/MEN/VII/2010 tentang Alat Pelindung Diri membagi APD menjadi 9 bagian seperti yang dijelaskan pada pasal 3 ayat (1) dan (2), bahwa jenis APD adalah :

a. Pelindung Kepala.

Merupakan alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi bagian kepala baik dari benturan keras, terantuk benda keras,

kejatuhan atau terpukul benda tajam atau benda keras yang melayang atau meluncur di udara, serta bahaya lainnya yang mengancam perlindungan pada kepala. Jenis APD pelindung

kepala berupa: Helm pengaman, pengaman rambut, Topi dan lain-lain.

b. Pelindung mata dan muka.

Merupakan alat dengan tujuan memberikan perlindungan dari benturan ataupun ancaman lingkungan luar terhadap muka dan juga mata, terutama terhadap paparan bahan kimia berbahaya,

percikan benda-benda kecil, uap panas, radiasi gelombang elektromagnetik, dan lain sebagainya, tujuan dari penggunaan

⁷⁸*Ibid.* Hlm 142-143.

APD ini adalah untuk menghindari kecelakaan kerja maupun penyakit yang akan timbul akibat dari lingkungan pekerjaan.

Jenis APD muka terdiri atas :kacamata pengaman, goggles, tameng muka, masker selam, tameng muka dan kacamata pengaman dalam kesatuan.

c. Pelindung telinga.

Merupakan APD yang memiliki fungsi utama berupa perlindungan terhadap telinga dan pendengaran, ancaman yang muncul dari tidak penggunaan APD ini adalah berkurangnya pendengaran dan bahkan dapat menyebabkan Tuli. Ancaman utama yang menyebabkan kerusakan telinga adalah kebisingan serta tekanan pada telinga.

Jenis APD yang dapat mengurangi risiko ini adalah sebagai berikut : sumbat telinga (ear plug) dan penutup telinga (ear muff).

d. Pelindung pernafasan beserta perlengkapannya.

Merupakan alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi organ pernafasan terutama organ dalam berupa paru-paru, alat yang memberikan perlindungan terhadap pernafasan diwajibkan untuk dapat menyalurkan udara bersih dan sehat atau menyaring partikel-partikel, mikro-organisme, serta cemaran bahan kimia berbahaya yang menyerang pernafasan.

Jenis APD pada pernafasan adalah : masker, Re-breather, Airline respirator, tangki selam dan regulator dan lain sebagainya.

e. Pelindung tangan.

Merupakan Alat yang bertujuan untuk memberikan perlindungan pada tangan serta jari tangan terhadap ancaman benda-benda berbahaya dan zat-zat berbahaya pada lingkungan kerja, selain itu alat pelindung ini juga dapat digunakan untuk melindungi tangan dari pukulan, benturan serta tergores saat menjalankan pekerjaan sehari-hari.

Jenis APD pada tangan adalah : sarung tangan berbahan logam, kulit, kain kanvas, kain atau kain berpelapis, karet, serta sarung tangan yang tahan terhadap bahan kimia.

f. Pelindung kaki

Merupakan alat yang berfungsi untuk melindungi kaki dari ancaman benda-benda berat dan benda-benda tajam, selain itu melindungi kaki terhadap ancaman tertimpa ataupun bebenturan dengan zat berbahaya dan benda berat, serta mengurangi risiko tergelincir pada lingkungan kerja. Jenis APD pada kaki adalah : sepatu keamanan (*safety shoes*).

g. Pakaian pelindung.

Merupakan alat yang berfungsi untuk melindungi kulit serta seluruh ataupun sebagai bagian badan dari ancaman luar berupa benda-benda berbahaya dengan temperature ekstrim, zat-zat kimia yang mengancam tubuh, benturan, radiasi, goresan, ancaman bakteri dan virus, serta ancaman lainnya yang membahayakan kondisi badan.

Jenis APD pakaian pelindung adalah : rompi (Vests), celemek (Apron/Coveralls), Jacket, dan pakaian pelindung yang menutupi sebagian atau seluruh bagian badan.

h. Alat pelindung jatuh perorangan

Merupakan alat yang memiliki fungsi utama untuk membatasi ruang gerak pekerja agar terhindar dari potensi bahaya pada lingkungan kerja, seperti halnya potensi jatuh, dan menjaga posisi pekerja saat dalam keadaan miring sehingga tetap dapat mengontrol kondisi kemiringan ataupun kemungkinan terjatuh hingga pekerja dimungkinkan terbentur lantai dasar.

Jenis APD pelindung jatuh perorangan adalah : sabuk pengaman tubuh, karabiner, tali koneksi, tali pengaman, alat penjepit tali, alat penurun dan lain-lain.

i. Pelampung.

Merupakan alat yang memiliki fungsi dalam memberi perlindungan pengguna saat bekerja pada lingkungan air ataupun permukaan air agar terhindari dari potensi tenggelam ataupun mengatur keterampilan melayang dalam air, serta memungkinkan pengguna agar tetap dalam posisi tenggelam di dalam air.

Jenis APD pelampung adalah : jaket keselamatan, rompi keselamatan, rompi pengatur keterampilan.⁷⁹

⁷⁹ Indonesia, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tentang Alat Pelindung Diri, PER.08/MEN/VII/2010 Bagian Lampiran.

4. APD pada lingkungan Industri pengolahan kayu.

Bahwa APD memiliki peran yang sangat penting untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja yang tinggi dan menghindari timbulnya potensi bahaya pada tempat kerja terutama pada suatu industri. Pada dasarnya Industri pengelolaan kayu adalah suatu industri dengan kegiatan utama berupa pengelolaan kayu ataupun hasil hutan yang berbahan kayu menjadi bahan jadi yang memiliki nilai jual ataupun menonjolkan nilai kegunaan dari hasil produksi tersebut, hasil dari kegiatan pengelolaan ini dapat berupa kayu gergajian, pallet, papan partikel, mabel, *flooring*, dan lain sebagainya, untuk menghasilkan produk tersebut dibutuhkan suatu alat gergajian atau yang lebih dikenal dengan *bandsaw*.

Bahwa Pada dasarnya penggunaan mesin *bandsaw* memiliki tingkat risiko kecelakaan kerja yang sangat tinggi dan sangat berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja yang fatal. Untuk mengurangi kecelakaan kerja tersebut maka diperlukannya suatu APD yang khusus untuk mengurangi potensi bahaya akibat pekerjaan. Pengaturan mengenai APD pada industri pengolahan kayu pada dasarnya diatur dalam Peraturan Direktur Jenderal Pengelolaan Hutan Produksi Lestari Nomor : P.14/PHPL/SET/4/2016 tentang Standar Dan Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Pengelolaan Hutan Produksi Lestari (PHPL) Dan Verifikasi Legalitas Kayu (VLK), bahwa didalam aturan ini mengatur mengenai standart yang harus dipenuhi dalam suatu industri pengolahan kayu. Pada dasarnya pada aturan ini tepatnya pada bagian lampiran mengharuskan setiap industri pengelolaan kayu harus mengimplementasi

dan prosedur K3, dan termasuk juga implementasi APD, bahwa didalam aturan mengharuskan pengusaha untuk memberikan dan menyediakan APD yang masih berfungsi dengan baik dan Madsut dari APD tersebut adalah APD yang sesuai dengan aturan yang berlaku.

Pengaturan mengenai kewajiban penggunaan dan pemberlakuan APD pada lingkungan Industri pengelolaan kayu dapat dilihat pada Undang-Undang No.1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja yakni dijelaskan pada pasal 2 huruf d yang berisi bahwa :

“Ketentuan-ketentuan dalam ayat (1) tersebut berlaku dalam tempat kerja di mana :dilakukan usaha : pertanian, perkebunan, pembukaan hutan, pengerjaan hutan, pengolahan kayu atau hasil hutan lainnya, peternakan, perikanan dan lapangan kesehatan.”⁸⁰

Salah satu syarat Keselamatan Kerja adalah Penerapan APD (Alat Pelindung Diri) yang ditegaskan dalam pasal 3 ayat (1) huruf f yang berisi bahwa “Dengan peraturan perundangan ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja untuk :memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja.”⁸¹ dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No : PER.08/MEN/VII/2010 tentang Alat Pelindung Diri, bahwa dijelaskan pada pasal 4 ayat (1) point d yang berisi bahwa :

“APD wajib digunakan ditempat kerja dimana :dilakukan usaha pertanian, perkebunan, pembukaan hutan, pengerjaan hutan, pengolahan kayu atau hasil hutan lainnya, peternakan, perikanan dan lapangan kesehatan.”⁸²

⁸⁰ Indonesia, Undang-Undang Tentang Keselamatan Kerja, UU No.1 Tahun 1970 Ps.2 huruf d.

⁸¹ *Ibid*, Ps.3 ayat 1 huruf f.

⁸² Indonesia, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tentang Alat Pelindung Diri, PER.08/MEN/VII/2010 Ps.4 angka 1.

Sehingga dari pengaturan ini seharusnya tiap-tiap industri pengelolaan kayu khususnya diwajibkan untuk mengaplikasikan penggunaan APD demi keamanan dan kesehatan para pekerja yang melakukan kegiatan produksi pada industri pengelolaan kayu.