

**IMPLEMENTASI STANDAR KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
BAGI PARA BURUH
(Studi Kasus pada CV. MULIA JAYA Malang)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Memperoleh Gelar Kesarjanaan
Dalam Ilmu Hukum**

Oleh:

ROSA RIZA APRILYA

NIM. 0510113207



**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
MALANG
2009**

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alleluya penulis haturkan kehadirat Allah Bapa, Jesus Kristus dan Bunda Maria yang telah melimpahkan berkat dan rahmat-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi dengan judul : *"Implementasi Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bagi Para Buruh (Studi kasus pada CV. MULIA JAYA Malang) "*.

Skripsi ini tentu tidak dapat terselesaikan secara maksimal apabila penulis tidak mendapatkan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada :

1. Bapak Herman Suryokumoro, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya;
2. Ibu Rachmi Sulistyarini, selaku Ketua Bagian Hukum Perdata yang telah memberikan banyak kemudahan bagi penulis dalam hal pengurusan ijin dari awal pembuatan skripsi ini hingga skripsi ini selesai;
3. Bapak Rachmad Budiono, selaku dosen pembimbing utama yang telah memberikan banyak koreksi, masukan, dan tentunya semangat bagi penulis dalam proses panjang pembuatan skripsi ini;
4. Ibu Ummu Hilmy, selaku pembimbing kedua yang telah banyak memberikan nasehat-nasehat, masukan yang bersifat membangun kepada penulis;
5. Bapak Didik Mulyadi, selaku pimpinan perusahaan CV. Mulia Jaya Malang;
6. Bapak Dwiharjo, Bsc, SH, selaku Personalia perusahaan CV. Mulia Jaya Malang yang telah memberikan waktu dan tenaga serta perhatiannya

dalam membantu penulis pada saat mengumpulkan data-data selama penyusunan skripsi ini;

7. Keluarga besar J. Soejoko dan Moch. Qomar tercinta dan keluarga besar Alloysius Joko Pramono, S.H, yang selalu memberikan semangat, motivasi, doa yang terhebat, saran-saran yang menggugah, serta harapan-harapan yang menyenangkan namun harus digapai, sehingga dengan itu semua semakin kian terlecutlah semangat penulis untuk memberikan yang skripsi terbaik untuk mereka;
8. Keluarga besar ALSA Brawijaya dan KMK St. Fidelis, yang selalu menemani hari-hari penulis selama berada di Fakultas Hukum, tiada kata yang lebih tepat untuk melukiskan kebahagiaan penulis selama berjuang bersama kalian.

Akhir kata, Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis tetap membutuhkan kritik dan saran dari teman-teman semua guna kesempurnaan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat berguna bagi kita semua. Tuhan Yesus memberkati.

Malang, 2 Maret 2009

Penulis

Rosa Riza Aprilya

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GRAFIK	vii
DAFTAR SKEMA	viii
ABSTRAK	ix

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Dasar Implementasi.....	10
B. Konsep Dasar mengenai Buruh.....	12
1. Pengertian Buruh.....	12
2. Hak-hak Normatif Buruh.....	14
C. Konsep Dasar K3.....	15
1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	15
2. Tujuan Keselamatan Kerja.....	17
3. Konsep Dasar Kecelakaan Akibat Kerja.....	19
4. Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut ILO.....	21
5. P2K3 (Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja)	22
a) Tugas pokok dan fungsi P2K3.....	22
b) Program-program P2K3.....	22

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian..... 25

B. Metode Pendekatan..... 25

C. Lokasi Penelitian..... 25

D. Jenis Data..... 26

E. Sumber Data..... 27

F. Teknik Pengumpulan Data..... 27

G. Populasi dan Sampel..... 28

H. Teknik Analisis Data..... 29

I. Sistematika Penulisan..... 29

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum..... 31

 1. Gambaran Umum Perusahaan..... 31

 a) Sejarah Perusahaan..... 31

 b) Bentuk dan Struktur Organisasi Perusahaan..... 32

 c) Jumlah SDM (Sumber Daya Manusia)...... 34

 d) Proses Produksi dan Hasil Produksi..... 35

 2. Karakteristik Responden..... 37

B. Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 pasal 3, 8, 9, 11, 12, 13, 14 di CV MULIA JAYA Malang..... 39

 1. Perlindungan Kesehatan Kerja..... 39

 2. Perlindungan Keselamatan Kerja..... 48

 a) Syarat-Syarat Keselamatan Kerja..... 48

 b) Kewajiban Pengusaha..... 54

 3. Kecelakaan Kerja..... 64

 4. Penyelesaian Kecelakaan..... 70

C. Faktor penghambat tidak terlaksananya pengimplentasian K3 di CV MULIA JAYA Malang..... 71

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	73
B. Saran.....	75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel I	Karakteristik Responden Berdasar Bidang Pekerjaan.....	37
Tabel II	Karakteristik Responden Berdasar Masa Kerja.....	38
Tabel III	Karakteristik Para Pekerja Berdasar Pengalaman Kecelakaan Kerja.....	38
Tabel IV	Kadar Debu pada Lingkungan Kerja.....	41
Tabel V	Intensitas Kebisingan pada Lingkungan Kerja.....	41
Tabel VI	Intensitas Penerangan pada Lingkungan Kerja.....	42
Tabel VII	Syarat-Syarat Kesehatan Kerja.....	44
Tabel VIII	Syarat-Syarat Keselamatan Kerja.....	50
Tabel IX	Perlindungan Keselamatan Buruh.....	57
Tabel X	Rincian Kecelakaan Kerja dalam 6 Tahun Terakhir.....	64
Tabel XI	Faktor Penyebab Kecelakaan Kerja.....	67



DAFTAR GRAFIK

Grafik I	Karakteristik Para Pekerja Berdasar Umur.....	34
Grafik II	Karakteristik Para Pekerja Berdasar Tingkat Pendidikan.....	35
Grafik II	Karakteristik Responden Berdasar Tingkat Pendidikan.....	37



DAFTAR SKEMA

Skema I	Struktur Organisasi CV MULIA JAYA.....	33
Skema II	Struktur P2K3 CV MULIA JAYA.....	62



ABSTRAK

ROSA RIZA APRILYA, Hukum Perdata, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang, Februari 2009, *Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bagi Para Buruh (Studi Kasus pada CV MULIA JAYA Malang)*, Dr.A.Rachmad Budiono, SH, MH; Ummu Hilmy SH, MH

Dalam penulisan skripsi ini, penulis membahas mengenai keselamatan dan kesehatan kerja bagi para buruh. Hal ini dilatarbelakangi dengan masalah keselamatan dan kesehatan kerja yang hingga saat ini masih dalam kondisi yang memprihatinkan. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bentuk perlindungan terhadap buruh dari resiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Di Indonesia masalah keselamatan dan kesehatan kerja memang telah berkembang secara dinamis, hal ini terbukti dari dibuatnya Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja. Namun menurut perkiraan ILO, hingga kini setiap tahun di seluruh dunia termasuk di Indonesia terdapat 2 juta orang meninggal karena masalah-masalah akibat kerja. Tentu saja masalah keselamatan dan kesehatan kerja adalah masalah yang pelik bagi seluruh negara tak terkecuali Indonesia. Sehingga fakta ini kian menegaskan bahwa regulasi tentang perburuhan dan ketenagakerjaan khususnya di Indonesia hanya bagus pada konsep, tetapi hal yang sama tidak nampak pada pelaksanaannya.

Berdasarkan penjelasan di atas, ketidaksesuaian antara konsep dalam undang-undang dan implementasinya di lapangan menjadi analisis dalam skripsi ini. Penelitian dalam skripsi ini dilaksanakan guna mengetahui bagaimana implementasi standar keselamatan dan kesehatan kerja dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 pasal 3, 8, 9, 11, 12, 13, dan 14 di CV MULIA JAYA Malang dan apa faktor pendorong dan penghambat terlaksana atau tidak terlaksananya pengimplementasian keselamatan dan kesehatan kerja di CV MULIA JAYA Malang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang di implementasikan bagi buruh yang bekerja di CV MULIA JAYA Malang serta mengidentifikasi, mendeskripsikan dan menganalisis hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi oleh pengusaha, buruh, dan pihak ASTEK dalam pengimplementasian sistem keselamatan dan kesehatan kerja bagi buruh di CV MULIA JAYA Malang.

Penelitian ini merupakan penelitian empiris, dan metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis sosiologis. Pendekatan ini digunakan untuk mengkaji pelaksanaan terhadap sistem keselamatan dan kesehatan kerja bagi buruh terhadap suatu perusahaan.. Responden dalam penelitian ini adalah para buruh yang bekerja di CV MULIA JAYA dan pihak ASTEK.

Hasil dari penelitian ini adalah pengimplementasian keselamatan dan kesehatan kerja yang diberlakukan di CV MULIA JAYA masih terdapat banyak pelanggaran, salah satu bentuk pelanggaran adalah mengenai penggunaan alat-alat keselamatan diri, ketidaktaatan adalah salah satu faktor utama yang menjadi penyebab kecelakaan kerja yang seringkali terjadi di CV MULIA JAYA. Selain itu ketimpangan manajemen yang dalam hal ini adalah P2K3 turut memiliki andil besar dalam kecelakaan kerja yang pernah terjadi dapat terulang kembali.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Masalah keselamatan dan kecelakaan pada umumnya sama tua dengan kehidupan manusia. Demikian juga, keselamatan kerja dimulai sejak manusia bekerja. Manusia purba mengalami kecelakaan-kecelakaan, dan dari padanya berkembang pengetahuan bagaimana caranya agar kecelakaan tak terulang.

Suatu catatan kuno tentang keselamatan bangunan menyatakan dengan jelas, bahwa pada jaman dahulu kala pun telah diberikan perhatian terhadapnya. Hamurabi, yang menjadi raja Babilonia pada abad ke-17 sebelum masehi, mengatur dalam undang-undang di negaranya tentang hukuman bagi ahli bangunan yang membangun rumah dan bangunannya mendatangkan malapetaka kepada pemilik bangunan dan keluarganya.¹

Kecelakaan-kecelakaan akibat kerja dalam perindustrian mula-mula terjadi secara besar-besaran kira-kira 150 tahun yang lalu, ketika kemajuan-kemajuan pesat teknologi mulai diterapkan untuk produksi secara besar-besaran dengan mesin, sedangkan pabrik merupakan suatu kesatuan proses kerja. Keadaan-keadaan sebagai hasil revolusi industri di satu pihak merupakan suatu kemajuan yang gemilang, namun di pihak lain adalah bertentangan dengan perikemanusiaan dan memerlukan perbaikan.²

Gerakan perbaikan ini mengarah kepada masalah keselamatan. Meningkatnya tenaga, kecepatan dan makin banyaknya pemakaian mesin menyebabkan tambah

¹ Suma'mur P.K., *Keselamatan Kerja Dan Pencegahan Kecelakaan*, CV Haji Masagung, Jakarta, 1981, hlm 20

² *Ibid*

berbahayanya buruh pabrik. Pada tahun 1844, terdapat banyak sekali orang cacat di Manchester dan penduduk di sana mirip seperti tentara yang baru pulang dari medan perang. Pemilik pabrik sama sekali tidak bertanggung jawab atas kecelakaan dan cacat yang terjadi. Mula-mula pemilik tidak peduli akan desakan masyarakat, tetapi kemudian diundangkanlah *Factory Act* (Undang-undang Pabrik) pada tahun 1844.³

Tingkat kecelakaan-kecelakaan fatal di negara-negara berkembang empat kali lebih tinggi dibanding negara-negara industri. Di negara-negara berkembang, kebanyakan kecelakaan dan penyakit akibat kerja terjadi di bidang-bidang pertanian, perikanan dan perkayuan, pertambangan dan konstruksi. Tingkat buta huruf yang tinggi dan pelatihan yang kurang memadai mengenai metode-metode keselamatan kerja mengakibatkan tingginya angka kematian yang terjadi karena kebakaran dan pemakaian zat-zat berbahaya yang mengakibatkan penderitaan dan penyakit yang tak terungkap termasuk kanker, penyakit jantung dan stroke.

Praktik-praktik ergonomis yang kurang memadai mengakibatkan gangguan pada otot yang mempengaruhi kualitas hidup dan produktivitas buruh. Selain itu, masalah-masalah sosial kejiwaan di tempat kerja seperti stress ada hubungannya dengan masalah-masalah kesehatan yang serius, termasuk penyakit-penyakit jantung, stroke, kanker yang ditimbulkan oleh masalah hormon, dan sejumlah masalah kesehatan mental.⁴

Sejalan dengan sejarah, maka keselamatan dan kecelakaan juga sama tuanya dengan Bangsa Indonesia, namun pada saat itu keselamatan baik umum maupun khusus dalam kaitan buruh, lebih bersifat perorangan. Demikian pula pada tingkat sejarah selanjutnya, keselamatan tentara dalam peperangan di jaman kerajaan-

³ *Ibid.*, hlm 21

⁴ *Ibid.*, hlm 8

repository.ub.ac.id

kerajaan yang dicipta oleh nenek moyang kita dahulu merupakan segi penting kehidupan.

Sejak Indonesia merdeka, keselamatan dan kesehatan kerja berkembang sesuai dengan dinamika Bangsa Indonesia. Beberapa tahun setelah Proklamasi Kemerdekaan, Undang-undang Kerja dan Undang-undang Kecelakaan diundangkan. Undang-undang Kerja tertanggal 20 April 1948 Nomor 12, adalah Undang-undang pertama tentang Kesehatan Kerja yang dibuat oleh Bangsa Indonesia, mula-mula Undang-undang ini hanya berlaku untuk Republik Indonesia yang beribu kota di Yogyakarta, diberlakukan kemudian untuk seluruh Indonesia dengan Undang-undang tanggal 6 Januari 1951 Nomor 1.⁵ Pada tanggal 12 Januari 1970, ditetapkanlah Undang-undang Keselamatan Kerja Nomor 1, yang isi-isi pasalnya adalah menyempurnakan Undang-undang Kerja yang sebelumnya dan Undang-undang Keselamatan Kerja Nomor 1 Tahun 1970 ini berlaku hingga sekarang.

Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 ini, sebagaimana dituliskan dalam penjelasannya, dalam undang-undang ini diadakan perubahan prinsipil dengan merubahnya menjadi lebih diarahkan pada sifat preventif.

Pembaruan dan perluasannya adalah mengenai :

1. Perluasan ruang lingkup.
2. Perubahan pengawasan represif menjadai preventif.
3. Perumusan teknis yang lebih tegas.
4. Penyesuaian tata usaha sebagaimana diperlukan bagi pelaksanaan pengawasan.
5. Tambahan pengaturan pembinaan Keselamatan Kerja bagi management dan Tenaga Kerja.

⁵ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan bidang Kesehatan Kerja*, PT Pradnya Paramita, Jakarta, 1986, hlm 21

6. Tambahan pengaturan mendirikan Panitia Pembina Keselamatan Kerja dan Kesehatan kerja.
7. Tambahan pengaturan pemungutan retribusi tahunan.

Perubahan prinsipil yang terdapat dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 ternyata dalam pelaksanaannya masih menimbulkan beberapa kesukaran dan tidak menjamin akan berkurangnya kasus-kasus kecelakaan kerja yang terjadi.

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah kepentingan pengusaha, buruh dan pemerintah di seluruh dunia. Menurut perkiraan ILO, setiap tahun di seluruh dunia 2 juta orang meninggal karena masalah-masalah akibat kerja. Dari jumlah ini, 354.000 orang mengalami kecelakaan fatal. Di samping itu, setiap tahun ada 270 juta buruh yang mengalami kecelakaan akibat kerja dan 160 juta yang terkena penyakit akibat kerja. Biaya yang harus dikeluarkan untuk bahaya-bahaya akibat kerja ini amat besar. ILO memperkirakan kerugian yang dialami sebagai akibat kecelakaan-kecelakaan dan penyakit-penyakit akibat kerja setiap tahun lebih dari US\$1.25 triliun atau sama dengan 4% dari Produk Domestik Bruto.⁶

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah salah satu hak dari setiap pekerja, dengan memberikan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, diharapkan dalam melakukan pekerjaan, pekerja dapat menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Dipihak lain setiap sumber produksi perlu dipergunakan secara aman dan efisien, sehingga diperoleh kelancaran produksi dan peningkatan produktivitas.

Untuk itu diadakan segala daya upaya untuk membina norma perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, yang sesuai dengan perkembangan masyarakat, industrialisasi, teknik dan teknologi. Upaya perlindungan yang bertujuan memelihara dan melindungi tenaga kerja dan aset perusahaan itu, antara lain dilakukan dengan

⁶ *Kertas kerja ILO.*, hlm 7

repository.ub.ac.id

mewajibkan setiap perusahaan untuk menerapkan SMK3 (Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja) yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.⁷

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja dari resiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Terjadinya kecelakaan kerja dapat mengakibatkan korban jiwa, cacat, kerusakan peralatan, menurunnya mutu dan hasil produk, terhentinya proses produksi, dan kerusakan lingkungan, yang pada akhirnya merugikan semua pihak, dalam skala besar, akibat kecelakaan kerja yang merugikan perusahaan tersebut, dapat pula merugikan perekonomian nasional.

Keselamatan dan kesehatan kerja sangat besar sekali perannya dalam upaya meningkatkan produktivitas perusahaan, terutama dapat mencegah korban manusia dan segala kerugian akibat kecelakaan, sehingga dapat mendorong peningkatan produksi dan produktivitasnya.⁸

Gambaran singkat di atas menunjukkan bahwa masalah-masalah keselamatan dan kesehatan kerja tidak lepas dari kegiatan industri secara keseluruhan. Salah satu perusahaan industri yang bergerak di kota Malang adalah CV MULIA JAYA.

CV MULIA JAYA sebagai perusahaan penghasil knalpot dan aneka macam spare part adalah salah satu dari sekian banyak banyak perusahaan yang sedang berkembang di Kota Malang. CV MULIA JAYA dengan knalpot produksinya tentu membuat para buruh yang bekerja disana mau tidak mau harus selalu berhubungan dengan berbagai macam alat berat. Alat berat seperti pemotong plat, cetakan knalpot,

⁷ Pasal 86 dan 87 Undang-undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁸ Moh. Syaufii Syamsuddin, *Norma Perlindungan dalam Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti persada, Jakarta, 2004, hlm 225

beji, hidrolis, dan lainnya tentunya dalam pengoprasianya diperlukan ketelitian dan extra kehati-hatian.

Kelelahan, kurang perhatian akan hal-hal kecil, kehilangan keseimbangan dan lain-lain menjadi sebab terjadinya kecelakaan. Bahan-bahan yang mengandung racun, mesin-mesin, alat-alat, dan sebagainya serta cara-cara kerja yang buruk, kekurangan ketrampilan dan latihan kerja yang kurang maksimal, tidak adanya pengetahuan tentang sumber bahaya yang baru, tidak lengkapnya alat safety, senantiasa merupakan sumber-sumber bahaya dan penyakit-penyakit akibat kerja di CV MULIA JAYA.

Salah satu contoh kecelakaan kerja yang terjadi di CV MULIA JAYA adalah terpotongnya tangan seorang buruh pada saat pemotongan plat baja, dan beji yang lepas dari pegangan seorang buruh hingga mengenai bibir hingga dahinya.

Selain itu, CV MULIA JAYA merupakan industri yang mempergunakan bahan-bahan dimana dalam prosesnya menimbulkan debu yang dapat mengganggu tenaga kerja. Di samping itu pada proses produksi, terdapat potensi bahaya yang lain seperti iklim kerja setempat, kebisingan serta pencahayaan yang kurang memenuhi syarat. Potensi bahaya tersebut apabila berada dalam kondisi NAB (Nilai Ambang Batas) dan berlangsung dalam jangka waktu yang lama akan dapat mengganggu kesehatan tenaga kerja dan lingkungannya.

Mengamati keadaan lingkungan yang kompleks di CV MULIA JAYA ini, menjadikan penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang kecelakaan kerja yang terjadi, sekaligus proses penanganan dan pelaksanaan kecelakaan dan kesehatan kerja di CV tersebut.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka penulis mengambil dua permasalahan yang akan di jadikan penelitian, antara lain:

1. Bagaimana implementasi standar keselamatan dan kesehatan kerja dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 pasal 3, 8, 9, 11, 12, 13, dan 14 di CV MULIA JAYA Malang?
2. Apa faktor pendorong dan penghambat terlaksana atau tidak terlaksananya pengimplentasian standar keselamatan dan kesehatan kerja di CV MULIA JAYA Malang?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini akan digunakan untuk tujuan:

- 1 Mendeskripsikan dan menganalisis sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang di implementasikan bagi buruh yang bekerja di CV MULIA JAYA Malang.
- 2 Mengidentifikasi, mendeskripsikan dan menganalisis hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi oleh pengusaha, buruh, dan pihak ASTEK dalam pengimplementasian sistem keselamatan dan kesehatan kerja bagi buruh di CV MULIA JAYA Malang.

D. Manfaat Penelitian

1. *Manfaat Teoritis*, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu hukum pada umumnya, dan pengembangan ilmu hukum perburuhan pada khususnya, terutama dalam hal pengimplementasian Undang-undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

2. Manfaat Praktis,

a) Pembuat kebijakan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada pembuat kebijakan agar lebih cermat lagi dalam pembuatan kebijakan, dan agar tidak terdapat lagi celah untuk melakukan penyimpangan.

b) Dunia usaha atau industri

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada dunia usaha atau industri di Indonesia mengenai pengimplementasian keselamatan dan kesehatan kerja.

c) Kelompok buruh yang menjadi sasaran penelitian, baik yang pernah mengalami kecelakaan kerja ataupun yang belum pernah mengalami.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada kelompok buruh agar lebih mengerti tentang apa saja hak dan kewajibannya sehingga dalam pengimplementasian keselamatan dan kesehatan kerja tidak terdapat penyimpangan.

d) Badan Pengawas Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperbaiki kinerja Badan Pengawas keselamatan dan kesehatan kerja dalam memantau pengimplementasian keselamatan dan kesehatan kerja.

E. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan penelitian ini, dibagi menjadi 5 bab yang akan diuraikan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini, berisi tentang latar belakang masalah, permasalahan, tujuan permasalahan, dan juga manfaat dari permasalahan yang ada.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini, penulis mengemukakan beberapa konsep yang akan menjadi tolok ulur penulis melakukan penelitian, antara lain: konsep dasar implementasi, pengertian dasar buruh, konsep dasar keselamatan kerja dan kecelakaan akibat kerja, serta konsep dasar kesehatan kerja.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini, penulis menggunakan metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, metode pendekatan, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data serta sistematika penulisan.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, sehingga hasil penelitian tersebut dapat digunakan dalam menjawab semua permasalahan yang diangkat penulis.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan serta saran yang diberikan penulis dari permasalahan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

Bab ini berisi daftar dari seluruh literatur yang dipakai oleh penulis dalam menyusun karya ilmiah ini.



BAB II

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA BAGI BURUH

A. Konsep dasar implementasi

Manusia dalam kehidupannya saling berinteraksi satu sama lain sehingga terdapat hubungan timbal balik. Manusia hidup bersama dan membentuk suatu masyarakat. Setiap masyarakat memerlukan suatu mekanisme pengendalian sosial agar segala sesuatunya berjalan dengan tertib. Mekanisme pengendalian sosial adalah segala sesuatu yang dilakukan untuk melaksanakan proses yang direncanakan maupun yang tidak direncanakan untuk mendidik, mengajak, atau bahkan memaksa para warga masyarakat agar menyesuaikan diri dengan kaidah-kaidah dan nilai-nilai kehidupan masyarakat yang bersangkutan. Maka dari itu muncul suatu hal yang dinamakan dengan peraturan sebagai sumber hukum yang mana mempunyai fungsi sebagai pedoman/patokan perilaku dalam kehidupan bermasyarakat, dimana peraturan-peraturan yang dibuat untuk diterapkan dalam kehidupan masyarakat.⁹

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, implementasi adalah kata yang pengertiannya sama seperti penerapan ataupun pelaksanaan.¹⁰ Pengertian dari penerapan adalah hal, cara, atau hasil kerja menerapkan.¹¹ Penerapan dalam penelitian ini berarti cara-cara yang telah dilakukan oleh CV MULIA JAYA., dalam menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja bagi para buruhnya.

Dari sudut pandang kefilosofan, penerapan aturan hukum ditentukan dari makna dan isi aturan hukum itu sendiri (penerapan evaluatif kefilosofan atau materiil). Hal itu merupakan alasan paling penting mengapa warga masyarakat akan

⁹ Soerjono Soekanto, *Pokok-pokok Sosiologi Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, 2004.

¹⁰ Trisno Yuwono dkk, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Praktis*, Arkola, Surabaya, 1994, hlm 188

¹¹ J.S. Badudu dan Sutan Mohammad Zain, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Intergrafika, cetakan ke-empat, Jakarta, 2001, hlm 1487

menerima hukum (penerapan evaluatif empiris). Jika para warga masyarakat menerima hukum, maka mereka juga akan berperilaku dengan mengacu dan mematuhi hukum (penerapan faktual/empiris). Hal itu sekaligus akan membawa akibat bahwa bagi para pejabat hukum yang dimungkinkan untuk menerapkan dan menegakkannya (penerapan faktual/empiris).

Jadi bisa dilihat bahwa hukum membawa hukum itu sendiri dalam aspek sistematika. Pada dasarnya hukum merupakan suatu sistem konseptual aturan hukum dan putusan hukum.¹²

Berbicara mengenai penerapan berarti berbicara mengenai peristiwa hukum yang terjadi dalam suatu sistem tertentu. Penerapan dapat menghasilkan beragam hasil akhir, yaitu sinkron dan tidak sinkronnya antara penerapan secara normatif dengan penerapan secara empiris. Hal ini terjadi karena terkadang peristiwa hukum yang terjadi tidak senantiasa tidak memenuhi harapan yang sebagaimana mestinya, sehingga terjadi kesenjangan antara *das sollen* dan *das sein*. Penerapan kerap kali digunakan dalam penelitian yang mengacu pada metode normatif-empiris, karena dengan menggunakan penerapan tersebut, peneliti akan menghubungkan antara ketentuan-ketentuan yang ada pada peraturan perundang-undangan (*in abstracto*) dengan penerapannya pada peristiwa hukum (*in concreto*).

B. Konsep Dasar mengenai Buruh

1. Pengertian Buruh

Pengertian buruh telah terurai secara jelas yaitu adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

¹² J.J. Bruggink, *Refleksi Tentang Hukum*, Citra Aditya Bakti, Cetakan kedua, Bandung, 1999, hlm 154

Buruh adalah salah satu bagian dari bangsa yang seharusnya dianggap penting dan strategis dalam pembangunan serta berjalannya roda perekonomian bangsa. Namun untuk dianggap penting dan strategis, buruh kita sendiri tidak atau belum siap untuk itu. Pada sisi lain pemerasan terhadap buruh terus berlangsung. Sadar atau tidak disadari hak-hak buruh belum sepenuhnya diperhatikan.

Buruh identik dengan buruh kasar, kesan itu tidak sepenuhnya betul karena banyak buruh yang tidak sadar bahwa sesungguhnya mereka itu bagian dari buruh karena buruh mereka tidak kasar. Buruh adalah setiap orang yang bekerja pada orang lain dan mendapatkan prestasi/upah darinya. Kalau demikian halnya, cakupan buruh atau yang disebut dengan buruh sangat luas.

Secara konteks ke-Indonesiaan, kenyataan bahwa buruh mempunyai posisi “kelas dua” di bawah para majikan, dengan demikian buruh hanya dijadikan objek oleh majikan maupun oleh negara. Posisi buruh tidaklah sebagai subjek akibatnya buruh hanya bisa pasrah dengan kemauan majikan walaupun hak-hak buruh yang seharusnya mereka miliki ditiadakan.

Padahal hak-hak buruh dijamin oleh konstitusi Negara ini. Pasal 27 ayat (2) UUD tahun 1945 menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Ada dua poin penting yang terdapat dalam pasal 27 ini, yaitu:

Pertama, hak atas pekerjaan yang layak. Sudah semestinya seorang buruh mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kemampuan mereka. Lebih jauh lagi, hak atas buruh yang layak ini mencerminkan bahwa buruh bukan barang perasan, buruh bukan robot yang dapat dipaksakan untuk bekerja hingga di luar batas kemampuan seorang manusia. Misalnya dalam masalah waktu bekerja,

telah diberi batas yang menjadi standar kemampuan manusia yaitu buruh hanya bekerja selama delapan jam sehari.

Kedua, hak atas penghidupan yang layak. Ini adalah cerminan untuk kesejahteraan seorang buruh. Hak atas penghidupan yang layak juga berkaitan dengan kebutuhan hidup satu orang manusia atau satu keluarga buruh. Kesejahteraan buruh berkaitan erat dan tidak dapat dipisahkan dengan upah yang diterimanya.

Hal ini kemudian dipertegas lagi dengan dibentuk dan dikeluarkannya Undang-undang tentang Ketenagakerjaan yaitu Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Secara garis besar tujuan dari pembentukan Undang-undang ini adalah berusaha untuk mengayomi, memanusiakan dan memberi keadilan pada buruh. Namun disinilah letak dilema hukum perburuhan dan ketenagakerjaan di Indonesia.

Pada satu sisi buruh adalah bawahan dari majikan, mereka takut untuk membela diri demi haknya karena takut kehilangan buruhnya. Hal itu diperparah lagi dengan miskinnya SDM (Sumber Daya Manusia) yang ada pada kebanyakan buruh. Jika kita berpijak di alam nyata, jarang ada buruh yang cerdas seperti kecerdikan majikannya atau bahkan melebihi kecerdikan majikannya, yang ada kecerdikan buruh itu berada di bawah kecerdikan majikan.

Walaupun Negara berusaha mengintervensi perburuhan dengan memuat hak-hak buruh dalam konstitusi dan peraturan perundang-undangan lainnya, tetap saja hak-hak buruh yang berimplikasi pada terangkatnya harkat serta martabat buruh tidak dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya. Sekali lagi, adanya regulasi tentang perburuhan dan ketenagakerjaan hanya bagus pada konsep

tetapi tidak nampak pada pelaksanaannya. Negara seidealnya lebih banyak ikut terlibat agar segala regulasi yang dibuatnya dapat berjalan sebagaimana mestinya

2. Hak-hak Normatif Buruh

Hak normatif buruh merupakan hak dasar buruh dalam hubungan kerja yang dilindungi dan dijamin dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003). Hak normatif buruh ini, wajib dipenuhi dan dipatuhi oleh pihak pengusaha dalam setiap pemberian kerja. Hak normatif buruh ini dapat diklasifikasikan menjadi: Hak yang bersifat ekonomis, misalnya: Upah, THR (Tunjangan Hari Raya), tunjangan hari tua, fasilitas perumahan, dan lainnya.

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja dari resiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang dapat terjadi pada waktu melakukan pekerjaan di tempat kerja. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, mencakup pengamanan aset perusahaan yang berupa peralatan, mesin, pesawat, instalasi, bahan produksi dan kemungkinan kerusakan dan kerugian akibat bahaya peledakan, kebakaran atau terganggunya proses produksi.

Dengan dilaksanakannya perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, diharapkan akan tercipta tempat kerja yang aman, nyaman, sehat dan tenaga kerja yang produktif, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dan produktivitas perusahaan.¹³

¹³ Moh.Syaufii Syamsuddin, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakarta, 2004, hlm 225

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan buruh.

Keselamatan kerja bersasaran di segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun di udara. Tempat-tempat kerja demikian tersebar pada segenap kegiatan ekonomi, seperti pertanian, industri, pertambangan, perhubungan, buruh umum, jasa, dll.

Keselamatan kerja menyangkut segala proses produksi dan distribusi, baik barang maupun jasa. Salah satu aspek penting sasaran keselamatan kerja, mengingat resiko bahayanya adalah penerapan teknologi terutama teknologi yang lebih maju dan mutakhir.

Keselamatan kerja adalah tugas semua orang yang bekerja. Keselamatan kerja adalah dari, oleh, dan untuk setiap tenaga kerja serta orang lainnya, dan juga masyarakat pada umumnya.¹⁴

3. Tujuan Keselamatan Kerja

Tujuan keselamatan kerja adalah sebagai berikut :

- a) Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaannya untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.
- b) Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja.
- c) Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Dalam hubungannya dengan kondisi-kondisi dan situasi di Indonesia, keselamatan kerja dinilai sebagai berikut :

¹⁴ Suma'mur P.K., *op.cit.*, hlm 1

a) Keselamatan kerja adalah sarana utama untuk pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja. Keselamatan kerja yang baik adalah pintu gerbang bagi keamanan tenaga kerja. Kecelakaan selain jadi sebab hambatan-hambatan langsung juga merupakan kerugian-kerugian secara tidak langsung yakni kerusakan mesin dan peralatan kerja, terhentinya proses produksi untuk beberapa saat, kerusakan pada lingkungan kerja, dan lain-lain. Biaya-biaya sebagai akibat kecelakaan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung, dapat dikatakan cukup bahkan kadang-kadang sangat atau terlampau besar, sehingga bila diperhitungkan secara nasional hal itu merupakan kehilangan yang berjumlah besar.

b) Analisis kecelakaan secara nasional berdasarkan angka-angka yang masuk atas dasar wajib lapor kecelakaan dan data kompensasinya dewasa ini seolah-olah relatif rendah dibandingkan dengan banyaknya jam kerja tenaga kerja. Kenyataan ini belum benar-benar menggembirakan, karena di balik angka-angka tersebut masih terdapat kelemahan-kelemahan pelaporan dan pencatatan kecelakaan yang perlu penyempurnaan. Selain itu, perlu juga penggarapan kepatuhan kewajiban lapor oleh perusahaan-perusahaan tentang kecelakaan kerja.

c) Potensi-potensi bahaya yang mengancam keselamatan pada berbagai sektor kegiatan ekonomi jelas dapat diobservasi, misalnya:

1. Sektor pertanian yang juga meliputi perkebunan menampilkan aspek-aspek bahaya potensial seperti modernisasi pertanian dengan penggunaan racun-racun hama dan pemakaian alat baru seperti mekanisasi.

2. Sektor industri disertai bahaya-bahaya potensial seperti keracunan-keracunan bahan kimia, kecelakaan-kecelakaan oleh karena mesin, kebakaran, ledakan-ledakan dan lain-lain.

- d) Menurut observasi, angka frekuensi untuk kecelakaan-kecelakaan ringan yang tidak menyebabkan hilangnya hari kerja tetapi hanya jam kerja masih terlalu tinggi. Padahal dengan hilangnya satu atau dua jam sehari berakibat kehilangan jam kerja yang secara besar secara keseluruhan. Upaya secara lebih serentak diperlukan untuk memberantas kecelakaan-kecelakaan ringan demikian.
- e) Analisa kecelakaan memperlihatkan bahwa untuk setiap kecelakaan ada faktor penyebabnya. Sebab-sebab tersebut bersumber kepada alat-alat mekanik dan lingkungannya serta kepada manusianya sendiri. Untuk mencegah kecelakaan, penyebab-penyebabnya ini harus dihilangkan.¹⁵

4. Konsep Dasar Kecelakaan Akibat Kerja

Kecelakaan adalah kejadian yang tidak terduga dan tidak diharapkan. Oleh karena itu di belakang peristiwa itu tidak terdapat unsur kesengajaan, lebih-lebih dalam bentuk perencanaan. Maka dari itu, peristiwa sabotase atau tindakan kriminal di luar ruang lingkup kecelakaan yang sebenarnya tidak diharapkan, oleh karena peristiwa kecelakaan disertai kerugian material ataupun penderitaan dari yang paling ringan sampai kecelakaan yang paling berat.

¹⁵ *Ibid.*, hlm 2

Kecelakaan akibat kerja adalah kecelakaan berhubungan dengan hubungan kerja pada perusahaan. Hubungan kerja di sini dapat berarti, bahwa kecelakaan terjadi dikarenakan oleh pekerjaan atau pada waktu melaksanakan buruh. Maka dalam hal ini, terdapat dua permasalahan penting, yaitu:

- a) Kecelakaan adalah akibat langsung buruh, atau
- b) Kecelakaan terjadi pada saat buruh sedang dilakukan.

Kadang-kadang kecelakaan akibat kerja diperluas ruang lingkupnya, sehingga meliputi juga kecelakaan-kecelakaan tenaga kerja yang terjadi pada saat perjalanan atau transpor ke dan dari tempat kerja. Kecelakaan-kecelakaan di rumah atau waktu rekreasi atau cuti, dan lain-lain adalah di luar makna kecelakaan akibat kerja, sekalipun pencegahannya sering dimasukkan program keselamatan perusahaan. Kecelakaan-kecelakaan demikian termasuk kepada kecelakaan umum, hanya saja menimpa tenaga kerja di luar perusahaannya.¹⁶

Sebab-sebab kecelakaan kerja dapat diklasifikasikan menjadi beberapa kategori yaitu :

- a) Perbuatan berbahaya, misalnya :
 1. Pengetahuan / keterampilan kurang.
 2. Melakukan perbuatan di luar wewenangnya.
 3. Motivasi jelek.
- b) Kondisi berbahaya, misalnya :
 1. Mesin tanpa pengaman.
 2. Lantai kerja licin.
 3. Penerangan kurang baik.

¹⁶ *Ibid*, hlm 5

- c) Ketimpangan manajemen, misalnya :
1. Organisasi jelek atau bahkan tak ada.
 2. Tidak ada kontrol dan pembinaan.
 3. Pelimpahan wewenang yang tidak jelas.

5. Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut ILO

Menurut ILO Keselamatan kerja dikatakan aman apabila tidak ada kemungkinan terjadinya kecelakaan. Oleh karena itu ada beberapa point penting yang menjadi standarisasi implementasi keselamatan dan kesehatan kerja yang aman, yaitu :

- a) Adanya peraturan perundang-undangan yang secara khusus mengatur tentang keselamatan dan kesehatan kerja.
- b) Adanya standarisasi yang jelas tentang keselamatan dan kesehatan kerja.
- c) Adanya inspeksi untuk selalu mengontrol keadaan keselamatan dan kesehatan kerja di lapangan.
- d) Mengadakan riset.
- e) Adanya pendidikan dan latihan.
- f) Adanya pembinaan yang terarah.
- g) Adanya asuransi.¹⁷

¹⁷ Djoko Sudadi, *Materi Bimbingan Teknis / Pembinaan K3 untuk Perusahaan-perusahaan di Kota Malang*, Malang, 2005, hlm 4

6. P2K3 (Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

a) Tugas pokok dan fungsi P2K3

Tugas-tugas pokok P2K3 adalah sebagai suatu badan pertimbangan di tempat kerja yang memberikan saran dan pertimbangan baik diminta maupun tidak mengenai masalah-masalah keselamatan dan kesehatan kerja. Adapun fungsi P2K3 adalah menghimpun, mengolah segala data dan permasalahan keselamatan dan kesehatan kerja serta ikut mendorong untuk ditingkatkannya penyuluhan, pengawasan, latihan dan penelitian keselamatan dan kesehatan kerja.

b) Program-program P2K3

Agar dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara terarah, maka P2K3 membuat program yang antara lain adalah :

1. Mengadakan evaluasi masalah keselamatan dan kesehatan kerja yang ada di perusahaan dengan berupaya mendapat data tentang bahaya potensial yang ada dari segi:
 - a. Proses produksi (bahan baku sampai dengan hasil akhir);
 - b. Peralatan/mesin yang digunakan;
 - c. Cara kerja;
 - d. Alat safety dan pelindung diri yang tersedia;
 - e. Ketaatan tenaga kerja memenuhi instruksi kerja (cara kerja yang aman, pemakaian alat pelindung diri yang sesuai dengan bentuk tubuh, serta alat pengaman lain).

Dari data yang dikumpulkan itu, dibuat evaluasi/penilaian tentang sempurna atau tidaknya usaha pencegahan kecelakaan yang telah ada dan bila perlu diadakan perbaikan.

2. Analisa Kecelakaan

Setiap kecelakaan yang terjadi akan diadakan analisa secara mendalam, sehingga dapat diketahui penyebab utamanya, yang kemudian dicarikan cara pencegahannya yang lebih baik sehingga kejadian serupa tidak terulang lagi, dan diharapkan buruh dapat bekerja secara benar sesuai dengan petunjuk yang ada dan mempergunakan peralatan serta pelindung diri sesuai dengan kebutuhannya.

3. Pelaporan

Membuat laporan kegiatan P2K3 untuk keperluan perusahaan dan bahan laporan ke instansi yang berwenang.

4. Penerangan

Berusaha memberikan latihan serta penerangan kepada para karyawan mengenai masalah keselamatan dan kesehatan kerja, pencegahan kecelakaan, kesehatan lingkungan dan lain-lain dalam usaha menanamkan kesadaran dan penerapan cara kerja yang aman, selamat dan produktif.

5. Pertemuan

Perlu adanya pertemuan berkala, dan apabila ada hal yang khusus dan mendesak, diadakan pertemuan di luar jadwal yang telah ditentukan.

6. Kerjasama

Bekerjasama dengan masing-masing bagian dalam merencanakan penambahan/pemakaian peralatan yang telah ada



maupun yang baru dengan memberikan pertimbangan/saran dari segi keselamatan dan kesehatan kerja.



BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam rangka untuk mendapatkan hasil penelitian sesuai dengan yang diharapkan, maka diperlukan adanya upaya-upaya, guna membahas permasalahan yang ada, maka penulis akan menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian empiris. Jenis penelitian empiris digunakan untuk mengkaji pelaksanaan terhadap sistem keselamatan dan kesehatan kerja bagi buruh terhadap suatu perusahaan.

B. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis sosiologis, pendekatan ini digunakan untuk mengkaji pelaksanaan terhadap sistem keselamatan dan kesehatan kerja bagi buruh terhadap suatu perusahaan.

C. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV MULIA JAYA Malang, dengan pertimbangan CV tersebut memenuhi karakteristik yang bisa mewakili untuk mendapatkan gambaran mengenai masalah keselamatan dan kesehatan kerja suatu perusahaan yang memperkerjakan buruh.

D. Jenis Data

1. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini adalah data yang akan diperoleh secara langsung dari penelitian lapangan di CV MULIA JAYA Malang, yang terdiri dari:

- a) Identitas atau profil buruh buruh, yang meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan, jabatan, dan masa kerja;
- b) Pengalaman para pihak, yang meliputi pengalaman buruh yang bekerja pada tingkat resiko atau bahayanya tinggi, pengalaman buruh yang pernah mengalami kecelakaan kerja, pengalaman buruh yang melihat langsung kecelakaan kerja, pengalaman buruh yang belum pernah mengalami kecelakaan kerja, pengalaman buruh di perusahaan yang pernah menangani kejadian yang berkenaan dengan keselamatan dan kesehatan kerja, pengawas keselamatan dan kesehatan kerja, disnaker dan pihak ASTEK.

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari studi pustaka atas berbagai penelitian sebelumnya, yang dapat berbentuk laporan penelitian, skripsi, serta komponen-komponen lainnya yang tentunya merupakan kepustakaan yang relevan dengan judul dalam penelitian ini, serta dokumen-dokumen ada kaitannya dengan keselamatan dan kesehatan kerja.

E. Sumber Data

1. *Data Primer*, pada sumber data ini meliputi data yang akan diperoleh secara langsung dari penelitian lapangan di CV MULIA JAYA Malang, yang terdiri dari:

- a) 1 orang Personalia di CV MULIA JAYA;
- b) 16 orang buruh yang tidak mengikuti SP (Serikat Pekerja);
- c) 2 orang buruh yang mengikuti SP;
- d) 1 orang pegawai ASTEK.

2. *Data Sekunder*, untuk sumber data ini meliputi bahan-bahan hukum yang berkaitan dengan pelaksanaan sistem keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu :

- b) Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja;
- c) Pasal 86 dan 87 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- d) Peraturan perundang-undangan lainnya yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini;
- e) Dokumen-dokumen mengenai program dan ringkasan kecelakaan yang pernah terjadi di CV MULIA JAYA Malang.

F. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dari sumber-sumber di atas, digunakan teknik pengumpulan data berupa:

1. *Wawancara*, akan dilakukan secara bebas dengan menggunakan pedoman wawancara dan alat bantu rekam. Teknik ini dilakukan agar dapat memperoleh data secara mendalam tentang judul yang diambil oleh penulis.
2. *Studi Dokumen*, pada studi ini dilakukan untuk mendapatkan landasan teoritis berupa pendapat-pendapat atau tulisan-tulisan para ahli atau pihak-pihak lain yang kompeten. Peraturan perundang-undangan yang berlaku dan juga untuk memperoleh informasi baik dalam ketentuan formal maupun data melalui naskah resmi yang ada.

G. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi yang akan diambil dari penelitian ini adalah buruh yang bekerja pada CV MULIA JAYA dan pihak ASTEK.

2. Sampel

Penelitian ini mengambil sampel dengan cara probabilitas sampling dimana sampel diambil dari beberapa wakil dari populasi dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Pernah mengalami kecelakaan kerja, yaitu sejumlah 5 orang;
- b) Belum pernah mengalami kecelakaan kerja tetapi pernah melihat secara langsung kecelakaan kerja, yaitu sejumlah 6 orang;
- c) Mengetahui proses penanganannya dan atau pernah menanganinya secara langsung, yaitu sebanyak 5 orang;
- d) Belum pernah mengalami kecelakaan kerja dan belum pernah melihat secara langsung kecelakaan kerja, yaitu sebanyak 4 orang.

Sehingga dapatlah ditarik asumsi bahwa sampel terpilih mencerminkan permasalahan yang dikaji. Pengambilan sampel dilakukan terhadap 19 buruh yang bekerja di CV MULIA JAYA Malang dan 1 orang pegawai ASTEK.

H. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini selanjutnya dianalisis secara analitis deskriptif kualitatif, yaitu dengan memperhatikan data primer dan sekunder hasil penelitian kemudian dikelompokkan, dihubungkan, dan dibandingkan dengan ketentuan hukum yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja.

Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui sumber permasalahan yang bisa menimbulkan penyimpangan terhadap pengimplementasian keselamatan dan kesehatan kerja tersebut, sehingga dapat diusulkan cara-cara untuk dapat menanggulangi penyimpangan ini.



BAB IV

IMPLEMENTASI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA BAGI BURUH BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 1 TAHUN 1970 TENTANG KESELAMATAN KERJA

A. Gambaran Umum

1. Gambaran Umum Perusahaan

a) Sejarah Perusahaan

Perusahaan knalpot CV MULIA JAYA Malang didirikan sejak tahun 1973, dengan tujuan utama untuk melayani kebutuhan masyarakat sekaligus berpartisipasi dalam pembangunan Negara Indonesia khususnya di bidang perekonomian.

Pada mulanya Perusahaan CV MULIA JAYA Malang ini hanya bersifat home industri yang terletak di Jalan Kasin Kidul 55A, dan perusahaan ini hanya memproduksi sarangan sepeda motor.

Pada tahun 1975, perusahaan ini pindah ke Jalan Kasin Kidul 30 dan mempergunakan nama Perusahaan KASIN JAYA, namun seiring dengan laju pertumbuhan ekonomi dan semakin meningkatnya kebutuhan konsumen, maka perusahaan mengadakan perluasan perusahaan dengan tujuan untuk memberikan yang terbaik bagi masyarakat umum selaku konsumen, serta pemerintah karena perusahaan ikut serta aktif dalam memikirkan serta memberikan alternatif dalam upaya penanggulangan masalah ketenagakerjaan yang semakin kompleks.



Pada tahun 1976 Perusahaan KASIN JAYA pindah di Jalan Janti Barat 25, Kelurahan Bandungrejosari, Kecamatan Sukun, Kotamadya Malang, dan beralih nama menjadi CV MULIA JAYA.

Pada perkembangan selanjutnya, untuk tetap mempertahankan eksistensi perusahaan, maka perusahaan mengembangkan produksinya dari sarangan sepeda motor ke produksi knalpot Vespa, kemudian dikembangkan lagi menjadi pembuatan knalpot sepeda motor, besi-besi barstep, standart footstep dan spackbor. Pada tahun 1998 dengan bantuan Bank Niaga, perusahaan memperluas ranah usahanya menjadi memproduksi knalpot mobil.

Hingga tahun 2008 ini, CV MULIA JAYA termasuk perusahaan yang terbilang cukup maju karena hasil knalpot dari perusahaan ini telah digunakan oleh Perusahaan Motor HAPPY.

b) Bentuk dan Struktur Organisasi Perusahaan

Bentuk Perusahaan MULIA JAYA adalah CV. CV (*commanditaire vennootschap*) adalah suatu perseroan untuk menjalankan suatu perusahaan yang dibentuk antara satu orang atau beberapa orang persero secara tanggung-menanggung bertanggung jawab untuk seluruhnya (tanggung jawab solider) pada satu pihak, dan satu orang atau lebih sebagai pelepas uang (*geldschienter*) pada pihak yang lain.¹⁸

¹⁸. C.S,T. Kansil, *Pokok-Pokok Pengetahuan Hukum Dagang Indonesia*, 2002, Sinar Grafika, Jakarta, hlm 84



c) Jumlah SDM (Sumber Daya Manusia)

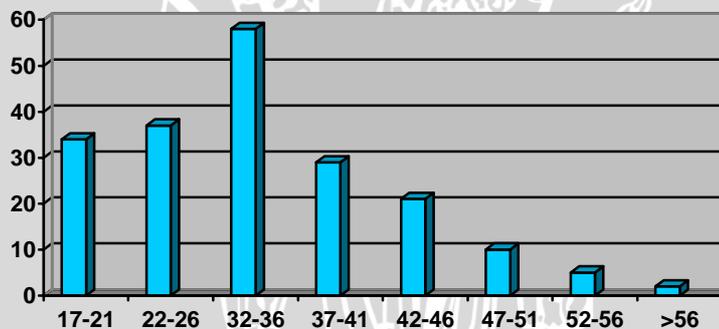
Pada tahun 2008, CV MULIA JAYA memiliki 225 orang pekerja, dengan jumlah pekerja pria sebanyak 200 orang dan wanita 25 orang. Dari 225 orang tersebut, 135 orang pekerja tetap dan 90 orang pekerja kontrak (borongan maupun bulanan).

Pekerja tetap adalah mereka yang mempunyai jabatan pada struktur organisasi perusahaan dan masa kerja minimal 5 tahun. Sedangkan pekerja kontrak adalah mereka yang sebagian besar memiliki pengalaman kerja kurang dari 5 tahun.

Karakteristik para pekerja berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik berdasar umur

Grafik I
Karakteristik Para Pekerja Berdasar Umur

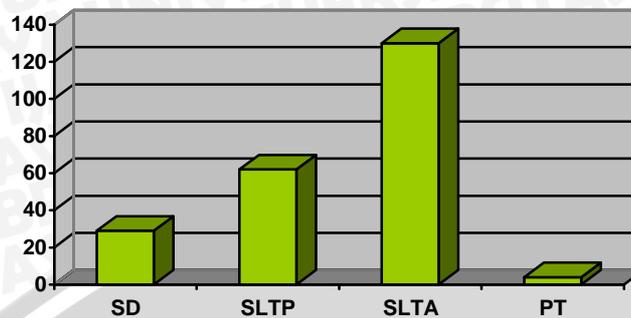


Sumber : data primer, Mei 2008

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, jumlah pekerja yang bekerja di CV MULIA JAYA dan memiliki umur antara 17–21 sebanyak 34 orang, 22-26 sebanyak 37 orang, 27–31 sebanyak 58 orang, 32–36 sebanyak 29 orang, 42–46 sebanyak 21 orang, 47-51 sebanyak 10 orang, 52-56 sebanyak 5 orang, dan di atas 56 sebanyak 2 orang.

2. Karakteristik berdasar Tingkat Pendidikan

Grafik II
Karakteristik Para Pekerja Berdasar Tingkat Pendidikan



Sumber : data primer, Mei 2008

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, jumlah pekerja yang bekerja di CV MULIA JAYA dan memiliki tingkat pendidikan SD (Sekolah Dasar) sebanyak 29 orang, SLTP (Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama)/atau sederajat sebanyak 62 orang, SLTA (Sekolah Lanjutan Tingkat Atas)/sederajat sebanyak 130 orang, PT (Perguruan Tinggi) sebanyak 2 orang.

d) Proses Produksi dan Hasil Produksi

Proses produksi CV. MULIA JAYA adalah sebagai berikut :

- Sebelum memulai proses produksi, terlebih dahulu harus disiapkan matres yang biasanya terbuat dari besi atau baja yang dibentuk sesuai dengan contoh yang akan diproduksi dan sangat perlu diperhatikan bahwa matres harus dibuat secara terbalik artinya bila barang yang akan dibuat berbentuk cembung, maka matres harus dibuat dalam bentuk cekung, dan demikian sebaliknya dan bagi bentuk barang yang lainnya.
- Plat dan pipa dipotong sesuai dengan kebutuhan, kemudian potongan plat tersebut dicetak, maka terbentuklah bagian-bagian seperti yang kita kehendaki.
- Bagian-bagian yang telah siap berupa onderdil, dilas terlebih dahulu dan kemudian dirakit sesuai kebutuhan, maka terbentuklah knalpot seperti yang kita inginkan.
- Knalpot yang telah jadi ini, dihaluskan dengan cara dipoles dengan menggunakan mesin poles.

- e. Setelah knalpot dipoles, hasil polesan ini kita bersihkan dari berkas serbuk besi yang menempel dengan mencucinya dengan mempergunakan bensin.
- f. Hasil knalpot yang sudah bersih / selesai dicuci dengan bensin kemudian dichrom atau dicat. Pada umumnya untuk knalpot mobil dengan dicat.
- g. Setelah melalui proses chrom atau cat knalpot, maka knalpot tersebut siap untuk di pasarkan.

Sumber : data primer, Mei 2008

Selain itu sarana dan prasarana yang mendukung kelancaran proses produksi antara lain persediaan bahan dasar yaitu plat, bahan dasar chrom, besi, pipa, alat las, dan lain sebagainya serta persediaan peralatan yang memadai dan harus tersedia dalam kondisi baik yaitu mesin-mesin, alat bantu kerja dan prasarana yang lainnya.

Hasil produksi CV MULIA JAYA, berupa knalpot sepeda motor dengan berbagai merk, antara lain NTD, KASIMA, MMI, NTDST yang dapat dipergunakan untuk motor.

Knalpot sepeda motor yang dihasilkan per hari meliputi:

- a. Knalpot CB 125 sebanyak 25 buah
- b. Knalpot A 100 sebanyak 28 buah
- c. Knalpot S 90 sebanyak 25 buah
- d. Knalpot V 80 sebanyak 29 buah
- e. Knalpot Kasima 29 buah
- f. Knalpot C 70 sebanyak 29 buah
- g. Knalpot CB 100 sebanyak 27 buah
- h. Knalpot U 5 sebanyak 28 buah
- i. Knalpot GD sebanyak 16 buah
- j. Knalpot Usp Sprint sebanyak 40 buah
- k. Knalpot Usp Px sebanyak 36 buah

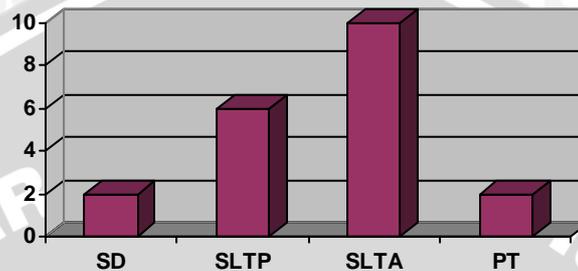
Sumber : data primer, Mei 2008

2. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden berdasar penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

a) Karakteristik Responden berdasar Tingkat Pendidikan

Grafik III
Karakteristik Responden Berdasar Tingkat Pendidikan



Sumber : data primer, November 2008

Berdasarkan penelitian data tingkat pendidikan yang dilakukan, jumlah responden yang diambil adalah SD sebanyak 2 orang, 6 orang lulusan SLTP, 10 orang lulusan SLTA, dan 2 orang lulusan PT.

b) Karakteristik Responden berdasar Bidang Pekerjaan

Tabel I
Karakteristik Responden Berdasar Bidang Pekerjaan

Bidang pekerjaan	Jumlah responden
Personalia	1
Keamanan	2
Bagian Bengkel	4
Bagian Hidrolis	3
Bagian Chrom	4
Bagian Maintenance	2
Bagian Gunting	2
Kepala bagian produksi	1
Pihak ASTEK	1

Sumber : data primer, November 2008

c) Karakteristik Responden berdasar Masa Kerja

Tabel II
Karakteristik Responden Berdasar Masa Kerja

Bidang pekerjaan	Jumlah responden	Masa Kerja
Personalia	1	14 tahun
Keamanan	2	Rata-rata >3 tahun
Bagian Bengkel	4	1- 4 tahun
Bagian Hidrolis	3	2-6 tahun
Bagian Chrom	4	1-7 tahun
Bagian Maintenance	2	1-8 tahun
Bagian Gunting	2	2- 4 tahun
Kepala bagian produksi	1	Rata-rata > 8 tahun
Pihak ASTEK	1	4 tahun

Sumber : data primer, November 2008

d) Karakteristik berdasar Pengalamanan Kecelakaan Kerja.

Tabel III
Karakteristik Para Pekerja Berdasar Pengalaman Kecelakaan Kerja

Bidang pekerjaan	Jumlah responden	Keterangan
Personalia	1	Menangani secara langsung proses kecelakaan kerja yang terjadi.
Keamanan	2	Melihat langsung terjadinya kecelakaan kerja.
Bagian Bengkel	4	2 orang pernah mengalami kecelakaan kerja, sedangkan 2 lainnya belum pernah mengalami dan belum pernah melihat langsung kecelakaan kerja
Bagian Hidrolis	3	1 orang pernah mengalami, kecelakaan kerja, sedangkan 2 lainnya hanya pernah melihat secara langsung kecelakaan kerja tersebut.
Bagian Chrom	4	1 orang pernah mengalami, sedangkan 3 lainnya tidak pernah mengalami ataupun melihat langsung kecelakaan kerja.
Bagian Maintenance	2	Pernah melihat secara langsung kecelakaan kerja.
Bagian Gunting	2	1 orang pernah mengalami sendiri kecelakaan kerja, sedangkan yang

		lainnya pernah mengantar teman yang mengalami kecelakaan kerja sehingga mengerti proses penanganannya.
Kepala bagian produksi	1	Melihat secara langsung dan terjun langsung dalam proses penanganan kecelakaan kerja yang terjadi.
Pihak ASTEK	1	Terjun langsung dalam proses penanganan kecelakaan kerja yang terjadi.

Sumber : data primer, November 2008

B. Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 pasal 3, 8, 9, 11, 12, 13, 14 di CV MULIA JAYA Malang

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan pada sampel di CV MULIA JAYA Malang, hasilnya adalah sebagai berikut :

1. Perlindungan Kesehatan Kerja

Perlindungan kesehatan kerja adalah upaya pemeliharaan derajat yang setinggi-tingginya keadaan fisik, mental, dan sosial pekerja di jenis pekerjaan, pencegahan gangguan kesehatan yang disebabkan kondisi pekerjaan, perlindungan pekerja dari faktor yang mengganggu kesehatan, penempatan dan pemeliharaan pekerja dalam suatu lingkungan kerja yang sesuai dengan kemampuan fisiologis dan psikologis.¹⁹

Sebagai penjabaran di bidang kesehatan kerja, diterbitkan peraturan pelaksanaan sebagai berikut:

¹⁹ Joint ILO/WHO Committee, 1950

1) Permenakertrans No.Per 02/Men/1980

Perusahaan wajib mengadakan pemeriksaan kesehatan sebelum bekerja dan pemeriksaan kesehatan berkala.

2) Permenakertrans No.Per 01/Men/1981

Pengusaha wajib menyelenggarakan pemeriksaan kesehatan kerja dan melaporkan penyakit akibat kerja yang ditemukan dalam pemeriksaan kesehatan berkala dan pemeriksaan kesehatan khusus. Laporan disampaikan dalam dua kali 24 jam setelah penyakit akibat kerja di diagnosa, berikut penyakit akibat kerjanya.

3) Permenakertrans No.Per 03/Men/1982

Pengusaha wajib memberikan pelayanan kesehatan kerja terhadap setiap tenaga kerja, yang meliputi pemeriksaan kesehatan, pencegahan, pengobatan rehabilitasi dan konsultasi serta pembinaan tenaga kerja.

4) Permenakertrans No.Per 51/Men/1999

Mewajibkan pengusaha untuk mematuhi dan melaksanakan NAB (nilai ambang batas). Menetapkan nilai ambang batas untuk iklim kerja, kebisingan, getaran, frekuensi, serta batas waktu pemajanan untuk faktor-faktor fisik yang melampaui NAB.

5) Permenakertrans No.Per 01/Men/1976 dan Permenakertrans No.Per 01/Men/1979

Pengusaha wajib mengadakan latihan Hiperkes bagi dokter perusahaan dan bagi paramedisnya yang dilaksanakan di Balai Hiperkes.

Sesuai dengan studi dokumen yang telah dilakukan oleh penulis, keadaan lingkungan kerja yang terdapat dalam CV MULIA JAYA adalah sebagai berikut:

a. Kadar debu

Tabel IV
Kadar debu pada lingkungan kerja

No.	Lokasi	Konsentrasi (Mg/m ³)
1.	Bagian knalpot mobil	1,423
2.	Bagian knalpot sepeda motor	0,813

Sumber : data primer, November 2008

Catatan:

Nilai ambang batas faktor kimia berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE.01/MEN/1997 untuk : Debu tidak terklarifikasi = 10 mg/m³

b. Intensitas kebisingan

Tabel V
Intensitas kebisingan pada lingkungan kerja

No.	Lokasi	Intensitas terukur (dB.A)	Jenis Kebisingan
1.	Bagian knalpot mobil	75 – 78	Kontinyu
2.	Bagian knalpot motor	79 – 80	Kontinyu
3.	Bagian beji	87 – 89	Kontinyu
4.	Bagian potong pipa	91 – 96	Kontinyu
5.	Mesin hidrolis	90 – 96	Kontinyu
6.	Mesin gunting	84 – 86	Kontinyu
7.	Mesin bubut	77 - 78	Kontinyu

Sumber : data primer, November 2008

Catatan :

Nilai ambang batas faktor fisik berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-51/MEN/1999 adalah 85 dB.A dengan waktu pemajanan selama 8 jam/hari.

Berdasarkan tabel di atas dapatlah diketahui bahwa pada bagian beji, potong pipa, mesin hidrolis, dan mesin gunting intensitas kebisingannya melebihi nilai ambang batas. Hal ini merupakan realita yang tak boleh dipandang sebelah mata karena apabila seorang buruh yang bekerja pada bagian itu apalagi dalam waktu yang lama, tentu berdampak pada kesehatan buruh tersebut. Seperti misalnya pendengaran yang lama-kelamaan berkurang/kurang tajam lagi.

c. Intensitas penerangan

Tabel IV
Intensitas penerangan pada lingkungan kerja

No.	Lokasi	Intensitas Penerangan (Lux)		Jenis Penerangan
		Umum	Setempat	
1.	Bagian knalpot mobil	927	1380	Alami+buatan
2.	Bagian knalpot motor	127	67	Alami+buatan

Sumber : data primer, November 2008

Catatan :

Intensitas penerangan mengacu pada Peraturan Menteri Perburuhan No.7 Tahun 1964 tentang syarat-syarat Kesehatan, Kebersihan serta penerangan dalam tempat kerja menurut sifat pekerjaan yaitu :

Pekerjaan yang membutuhkan ketelitian paling sedikit 300 lux, pekerjaan yang tidak membutuhkan ketelitian 100 lux, pekerjaan yang mengerjakan bahan-bahan yang besar paling sedikit 50 lux.

Berdasarkan penjelasan singkat di atas, dan untuk mengetahui syarat-syarat kesehatan kerja yang lebih spesifik di CV MULIA JAYA, maka penulis melakukan wawancara yang berpedoman pada pasal 3 ayat 1 huruf g, h, i, j, k, l Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Dalam pasal tersebut ada beberapa kriteria tentang syarat-syarat keselamatan kerja, yaitu :

- 1) Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarluasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran;
- 2) Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psychis, peracunan, infeksi dan penularan;
- 3) Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai;
- 4) Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik;
- 5) Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup;
- 6) Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban;

Dalam proses wawancara terhadap 20 orang responden, penulis menggunakan pilihan jawaban sebagai berikut :

- a) **Sangat baik**, apabila semua syarat-syarat kesehatan kerja yang diberlakukan oleh CV MULIA JAYA sesuai dengan kriteria di atas;
- b) **Baik**, apabila memenuhi 4 kriteria di atas;
- c) **Cukup**, apabila memenuhi 3 kriteria di atas;
- d) **Buruk**, apabila 2-1 kriteria di atas;
- e) **Sangat buruk**, apabila tidak memenuhi semua kriteria di atas;

Hasil yang diperoleh oleh penulis dituangkan dalam tabel, yaitu sebagai berikut :

Tabel VII
Syarat-Syarat Kesehatan Kerja

Syarat-syarat Kesehatan Kerja	Frekuensi
1. Sangat Baik	0%
2. Baik	5%
3. Cukup	0%
4. Buruk	95%
5. Sangat Buruk	0%

Sumber : data primer, diolah, November 2008

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa 5% responden berpendapat bahwa kesehatan kerja yang diberlakukan di CV MULIA JAYA dalam keadaan baik, dan keadaan ini tentu saja berbanding terbalik terhadap pendapat yang diberikan oleh 95% responden yang lain.

Menurut responden yang berpendapat bahwa kesehatan kerja yang diberlakukan di CV MULIA JAYA dapat dikategorikan baik, adalah karena CV MULIA JAYA hanya tidak memenuhi 1 dari 6 syarat yang disebutkan dalam

pasal 3 ayat 1 huruf g, h, i, j, k, l Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Hal yang tidak terpenuhi adalah pemeliharaan kebersihan, kesehatan dan ketertiban.

Pemeliharaan kebersihan, kesehatan dan ketertiban di CV MULIA JAYA tidak dapat terpenuhi karena sebagian besar buruh yang bekerja di CV MULIA JAYA adalah laki-laki sehingga sangat sulit sekali untuk menjaga kebersihan, kesehatan, dan ketertiban di tempat kerja. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara berikut:

”Begini mbak, bisa dibilang perusahaan kita ini sebenarnya ingin untuk dapat menerapkan pemeliharaan kebersihan, kesehatan dan ketertiban. Tapi buruh di sini kebanyakan laki-laki, dan bisa di bilang buruh kasar jadi terus terang sangat sulit sekali untuk mendidik mereka”

Sumber : data primer, November 2008

Pendapat yang kedua dari para responden adalah kesehatan kerja yang diberlakukan di CV MULIA JAYA termasuk dalam kategori buruk, karena menurut para responden 4 dari 6 syarat kesehatan kerja yang terdapat dalam pasal 3 ayat 1 huruf g, h, i, j, k, l Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja tidak dapat dipenuhi oleh CV MULIA JAYA. Hal-hal yang tidak dapat dipenuhi tersebut antara lain:

1. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarluasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran;
2. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psychis, peracunan, infeksi dan penularan;
3. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai;
4. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban;

Hal pertama yang perusahaan tidak penuhi adalah pasal 3 ayat 1 huruf g Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja mengenai pencegahan dan pengendalian timbul atau menyebarluasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran. Permasalahan ini paling menonjol di CV MULIA JAYA karena penanganan yang kurang sesuai mengenai suara atau tingkat kebisingan di lingkungan kerja.

Sesuai penuturan para buruh, yang khususnya berada di bagian hidrolis dan gunting, pendengaran mereka lama-kelamaan melemah. Keadaan ini telah mereka konsultasikan dengan Dokter perusahaan, menurut Dokter tersebut tidak terdapat masalah yang serius dengan pendengaran mereka, dan kemungkinan besar faktor usia menjadi penyebab utamanya.

Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara sebagai berikut:

”Saya ini kok lama-lama tambah apa itu namanya tambah tuli gitu lo mbak, kadang denger kadang nggak, saya juga tidak mengetahui itu kenapa? Sudah tanya dokter tapi nggak papa, ya mungkin saya tambah tua. Ya wis lah mbak nrimo ae”

Sumber : data primer, November 2008

Sedangkan berdasarkan studi dokumen yang telah dilakukan oleh penulis, ditemukan bahwa berdasar penelitian yang telah dilakukan oleh Balai HIPERKES (Higine Perusahaan dan Kesehatan Kerja), intensitas kebisingan pada lingkungan kerja di CV MULIA JAYA melebihi nilai ambang batas faktor fisik berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-51/MEN/1999. Nilai ambang batas yang seharusnya adalah 85 dB.A, dengan waktu kerja selama 8 jam/hari. Sedangkan, di CV MULIA JAYA terungkap bahwa bagian beji intensitas kebisingannya adalah 87 – 89 dB.A, bagian potong pipa 91-96 dB.A, bagian

hidrolis 90-96 dB.A, bagian gunting 84-86 dB.A, dan waktu kerja tiap-tiap buruh di tiap-tiap bagian adalah 9 jam/hari.

Hingga saat ini belum ada klarifikasi lebih lanjut mengenai masalah ini, apakah betul pendengaran yang menurun tersebut semata-mata adalah karena faktor usia ataukah tingkat kebisingan yang melebihi ambang batas juga memiliki andil dalam permasalahan kesehatan ini. Itulah salah satu pertanyaan yang belum berhasil ditemukan jawabannya, dan sekali lagi buruh yang merasa sebagai kaum yang termarginalkan tentu tidak mengerti harus berbuat apa dan merasa tidak ada yang harus dipermasalahkan. Hal ini merupakan fakta bahwa perusahaan tidak dengan sungguh-sungguh mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarkan suara dan getaran.

Hal kedua yang tidak penuhi oleh perusahaan adalah pasal 3 ayat 1 huruf h Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, hal ini mengenai pencegahan dan pengendalian timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psychis, peracunan, infeksi dan penularan. Permasalahan ini lebih mengacu pada buruh yang bekerja di bagian chroom, menurut penuturan buruh tersebut Ia menderita gatal-gatal menahun karena limbah chroom. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara sebagai berikut:

”Saya ini sering gatal-gatel lo mbak, mungkin ya karena chroom ini, tapi lha piye maneh timbang nggak mangan.Yo tak tambani karo super tetra (jenis obat) mugo-mugo ae ndang waras, wis taunan mbak gatele”

Sumber : data primer, November 2008

Dalam hal memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai, buruh yang berada di bagian knalpot motor paling merasakannya, apalagi di bagian bengkel. Pendapat para buruh ini dikuatkan oleh kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Balai HIPERKES (Higine Perusahaan dan Kesehatan Kerja),

kesimpulan penelian tersebut adalah intensitas pencahayaan lokal pada lokasi produksi knalpot sepeda motor adalah kurang sesuai dengan tingkat kecukupan pencahayaan yang dibutuhkan.

Berbicara mengenai masalaheliharaan kebersihan, kesehatan dan ketertiban, di CV MULIA JAYA juga kurang sekali, hal ini terlihat dari kamar mandi/WC yang hanya berjumlah 4 buah di bagian produksi dan 2 buah untuk perkantoran, tentu saja untuk 225 orang buruh fasilitas kebersihan dan kesehatannya kurang memenuhi syarat.

2. Perlindungan Keselamatan Kerja

c) Syarat-Syarat Keselamatan Kerja

Untuk mengetahui syarat-syarat keselamatan kerja yang diberlakukan di CV MULIA JAYA, penulis melakukan wawancara yang berpedoman pada pasal 3 ayat 1 huruf a, b, c, d, e, f, m, n, o, p, q, r Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Dalam pasal tersebut ada beberapa kriteria tentang syarat-syarat keselamatan kerja, yaitu :

- 1) Mencegah dan mengurangi kecelakaan;
- 2) Mencegah, mengurangi, dan memadamkan kebakaran;
- 3) Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;
- 4) Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya;
- 5) Memberi pertolongan pada kecelakaan;
- 6) Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja;
- 7) Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya;



- 8) Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang;
- 9) Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan;
- 10) Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar-muat, perlakuan dan penyimpanan barang;
- 11) Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya;
- 12) Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

Dalam proses wawancara terhadap 20 orang responden, penulis menggunakan pilihan jawaban sebagai berikut :

- a. **Sangat baik**, apabila semua syarat-syarat keselamatan kerja yang diberlakukan oleh CV MULIA JAYA sesuai dengan kriteria di atas;
- b. **Baik**, apabila memenuhi 11-10 kriteria di atas;
- c. **Cukup**, apabila memenuhi 9-8 kriteria di atas;
- d. **Buruk**, apabila memenuhi 7-6 kriteria di atas;
- e. **Sangat buruk**, apabila memenuhi 5-1 kriteria di atas;

Hasil yang diperoleh oleh penulis dituangkan dalam tabel, yaitu sebagai berikut :

Tabel VIII

Syarat-Syarat Keselamatan Kerja

Syarat-syarat Keselamatan Kerja	Frekuensi
1. Sangat Baik	0%
2. Baik	5%
3. Cukup	55%
4. Buruk	40%

5. Sangat Buruk	0%
-----------------	----

Sumber : data primer, diolah, November 2008

Dari tabel di atas, dapatlah diketahui bahwa 5% responden berpendapat bahwa syarat-syarat keselamatan kerja yang diberlakukan di CV MULIA JAYA adalah baik, dengan kata lain bahwa 11 sampai 10 kriteria yang disebutkan dalam pasal 3 ayat 1 huruf a, b, c, d, e, f, m, n, o, p, q, r Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja telah terpenuhi.

Menurut responden, yang dalam hal ini adalah pihak Personalia, hanya 2 kriteria saja yang tidak dapat terpenuhi secara langsung oleh pihak perusahaan, namun bukan berarti tidak akan atau tidak mampu untuk dipenuhi, tetapi nantinya akan dipenuhi dan sifatnya bertahap. Dua kriteria tersebut adalah:

- a. Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja, dan
- b. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

Pernyataan mengenai hal ini diperkuat dengan hasil wawancara yang diperoleh penulis kepada seorang responden, hasil wawancara adalah sebagai berikut:

"Ya begini mbak memang seharusnya kami dari pihak perusahaan memberikan alat-alat keselamatan kerja secara cuma-cuma, semisal sepatu kerja. Namun kadangkala dari pihak atasan yang melarang terlalu boros karena pendapatan perusahaan menurun.

Akhirnya ya saya ini yang menghadapi *arek-arek* (para buruh), atasan sudah nggak mau tahu. Ya selalu saya yang babak-belur ngedepi *arek-arek*. Jadi kesimpulannya syarat-syarat yang mbak sebut tadi, bukan tidak dapat terpenuhi oleh pihak perusahaan, dan bukan berarti tidak akan atau tidak mampu untuk dipenuhi, tetapi nantinya akan dipenuhi dan sifatnya bertahap tidak langsung.

Kalau masalah menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi, terus terang itu bukan wewenang saya, saya hanya menjalankan mandat dari

Ko Jang (nama atasan). Tapi rata-rata alasan tetap sama yaitu perusahaan tidak punya cukup uang untuk itu”

Sumber : data primer, November 2008

Maka kesimpulan yang dapat diperoleh penulis adalah pada dasarnya kedua hal tersebut tidak dapat terpenuhi secara maksimal oleh pihak perusahaan karena masalah klasik yaitu faktor ekonomi yang dirasa oleh pihak perusahaan kurang memungkinkan untuk memenuhi seluruh kebutuhan para buruhnya berkenaan dengan peralatan keselamatan kerja. Selain itu untuk menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi, diperlukan juga biaya untuk melakukan hal tersebut, dimana hal ini belum sanggup dilakukan sepenuhnya oleh perusahaan.

Selanjutnya, 55% responden berpendapat bahwa syarat-syarat keselamatan kerja yang diberlakukan di CV MULIA JAYA adalah cukup, dengan kata lain 9 sampai 8 kriteria yang disebutkan dalam pasal 3 ayat 1 huruf a, b, c, d, e, f, m, n, o, p, q, r Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja telah terpenuhi. Beberapa kriteria yang menurut responden tidak dipenuhi oleh CV MULIA JAYA adalah:

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan;
- b. Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja;
- c. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

Pada umumnya responden yang berpendapat bahwa syarat-syarat keselamatan kerja yang diterapkan pada CV MULIA JAYA dalam kriteria cukup adalah para buruh, hal ini dikarenakan merekalah merasakan dampak langsung dari penerapan keselamatan kerja itu sendiri. Dalam hal mencegah

dan mengurangi kecelakaan, para buruh merasa pihak perusahaan tidak benar-benar memperhatikannya, sebagai contoh pemeliharaan mesin juga tidak dilakukan secara berkala atau timingnya tidak jelas, oleh karena itulah sering terjadi kecelakaan yang berkenaan dengan penggunaan mesin-mesin tersebut.

Hal kedua mengenai alat-alat perlindungan diri pada para pekerja, sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis, para buruh mengatakan bahwa mereka sudah meminta kepada pihak perusahaan untuk mendapatkan alat-alat perlindungan diri bagi mereka, namun permintaan tersebut tidak selalu langsung dipenuhi oleh perusahaan, selalu saja terdapat banyak alasan yang sifatnya hanya mengulur-ulur waktu.

Sedangkan 40% buruh lainnya mengatakan, bahwa syarat-syarat keselamatan kerja yang diberlakukan di CV MULIA JAYA adalah buruk, dengan kata lain 7 sampai 6 kriteria yang disebutkan pasal 3 ayat 1 huruf a, b, c, d, e, f, m, n, o, p, q, r Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja telah terpenuhi. Beberapa kriteria yang menurut responden tidak dipenuhi oleh CV MULIA JAYA adalah :

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan;
- b. Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja;
- c. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.
- d. Memberi pertolongan pada kecelakaan;
- e. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.

Pada umumnya responden yang berpendapat bahwa syarat-syarat keselamatan kerja yang diterapkan pada CV MULIA JAYA dalam kriteria buruk masih tetap para buruh. Dalam hal memberi pertolongan pada

kecelakaan, para buruh berpendapat bahwa perusahaan tidak cepat tanggap, seperti segera memberi kendaraan untuk melarikan korban ke rumah sakit.

Sedangkan mengenai pencegahan terhadap aliran listrik yang berbahaya juga tidak dilakukan secara baik oleh perusahaan. Hal ini dibuktikan dari terjadinya kecelakaan kerja seorang buruh yang terkena semburan listrik dari las pada saat selang las tiba-tiba putus.

Pendapat bahwa syarat-syarat keselamatan kerja yang berlaku di CV MULIA JAYA termasuk dalam kategori buruk ini diperkuat oleh hasil wawancara penulis kepada seorang buruh, yang hasilnya adalah sebagai berikut:

"Lha apane sing mencegah mbak, lha wong sepatu rusak ae gak ndang dikek-i, engok lek kepleset sampek sikile getihen sing di salahno yo keke-kene iki, jarene sing sembrono, opo ta opo... Masalah pas lek ono kecelakaan yo ngono ribet dewe, sing turun tangan yo mek Pak Jan (Personalia), Ko jang yo gak lapo-lapo. Mobil disilih gawe nang rumah sakit ae gak oleh, akhire arek-arek nyarter GA (mikrolet jurusan Gadang-Arjosari). Wis ta la kerjo neng kene ancen kebacut tenan sangking ae lek awak gak kerjo anak bojo kate mangan opo mbak."

Sumber : data primer, November 2008

Apabila diterjemahakan ke dalam bahasa Indonesia hasilnya adalah sebagai berikut:

"Apanya yang mencegah mbak, sepatu rusak saja tidak segera diberi, nanti kalau ada yang terpeleset sampai kakinya berdarah yang di salahkan ya kita-kita ini, katanya yang kita kurang hati-hati atau apa gitu. Masalah kalau waktu ada kecelakaan juga begitu perusahaan ribut sendiri, yang turun tangan cuma pak Jan saja, Ko Jang tidak melakukan apa-apa. Mobilnya saja dipinjam untuk mengantarkan ke rumah sakit tidak boleh, alhasil teman-teman nyarter GA. Intinya kerja di sini memang keterlaluhan mbak, hanya saja kalau tidak kerja anak istri saya mau makan apa".

d) Kewajiban Pengusaha

Keselamatan ialah suatu kondisi yang bebas dari resiko kecelakaan atau kerusakan. Keselamatan kerja pada prinsipnya menitik beratkan pada ada

atau tidaknya kesalahan pada sistem (*system failure*) dan kesalahan pada manusia (*human error*).

Dalam melaksanakan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, ditetapkan sejumlah kewajiban pengusaha. Dan untuk mengetahui kewajiban pengusaha dalam kaitannya dengan perlindungan keselamatan kerja yang diberlakukan di CV MULIA JAYA, penulis melakukan wawancara yang berpedoman pada pasal 8 ayat (1) dan (2), Pasal 9 ayat (3), Pasal 11, Pasal 14 butir a, b, c Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Dalam pasal-pasal tersebut ada beberapa kriteria tentang kewajiban pengusaha dalam kaitannya dengan perlindungan keselamatan kerja bagi para buruh, kriteria tersebut antara lain:

- 1) Memeriksa kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik dari tenaga kerja yang akan diterima maupun akan dipindahkan sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan padanya termasuk memeriksa semua tenaga kerja secara berkala pada dokter yang ditunjuk oleh pengusaha.
- 2) Menunjukkan dan menjelaskan pada tiap tenaga kerja baru tentang cara bekerja tenaga kerja yang bersangkutan, setelah yakin bahwa tenaga kerja tersebut telah memahami syarat-syarat mengenai: a).Kondisi dan bahaya serta yang dapat timbul dalam tempat kerjanya; b).Alat-alat perlindungan diri bagi tenaga kerja yang diharuskan dalam tempat kerjanya; c).Alat-alat perlindungan diri bagi tenaga kerja yang bersangkutan; dan d).Cara-cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaannya.

- 3) Menyelenggarakan pembinaan bagi semua tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya, dalam pencegahan kecelakaan dan pemberantasan kebakaran, peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja, dan dalam dalam pemberian pertolongan pertama pada kecelakaan. Kewajiban ini meliputi pula mentaati semua syarat dan ketentuan yang berlaku bagi usaha dan tempat kerja yang dijelankannya.
- 4) Membentuk P2K3 guna memperkembangkan kerjasama, saling pengertian dan partisipasi efektif dari pengusaha dengan tenaga kerja dalam tempat-tempat kerja untuk melaksanakan tugas dan kewajiban bersama di bidang keselamatan dan kesehatan kerja, dalam rangka melancarkan usaha.
- 5) Menempatkan dalam tempat kerja yang dipimpinnya, semua syarat keselamatan kerja yang diwajibkan, sehelaai Undang-undang Keselamatan Kerja dan semua peraturan pelaksanaannya yang berlaku bagi tempat kerja yang bersangkutan, pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan terbaca dan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja;
- 6) Memasang dalam tempat kerja, semua gambar keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan dan semua bahan pembinaan lainnya, pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan terbaca menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja;
- 7) Menyediakan secara cuma-cuma, semua alat perlindungan diri yang diwajibkan pada tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya dan menyediakan bagi setiap orang lain yang memasuki tempat kerja



tersebut, disertai dengan petunjuk-petunjuk yang diperlukan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja.

Dalam proses wawancara terhadap 20 orang responden, penulis menggunakan pilihan jawaban sebagai berikut :

- 1) **Sangat baik**, apabila semua kriteria perlindungan Keselamatan Kerja yang diberlakukan oleh CV MULIA JAYA terpenuhi;
- 2) **Baik**, apabila memenuhi 6-5 kriteria di atas;
- 3) **Cukup**, apabila memenuhi 4-3 kriteria di atas;
- 4) **Buruk**, apabila memenuhi 2-1 kriteria di atas;
- 5) **Sangat buruk**, apabila tidak memenuhi satu pun kriteria di atas;

Hasil yang diperoleh oleh penulis dituangkan dalam tabel, yaitu sebagai berikut :

Tabel IX
Perlindungan Keselamatan Buruh

Perlindungan Keselamatan Buruh	Frekuensi
1. Sangat Baik	0%
2. Baik	10%
3. Cukup	30%
4. Buruk	60%
5. Sangat Buruk	0%

Sumber : data primer, diolah, November 2008

Dari tabel di atas, dapatlah diketahui bahwa 10% responden berpendapat bahwa perlindungan keselamatan kerja yang diberlakukan di CV MULIA JAYA adalah baik, dengan kata lain bahwa 6 sampai 5 kriteria yang disebutkan di atas telah terpenuhi.

Menurut responden yang berpendapat baik ini, yang tidak terpenuhi dalam 7 kriteria yang disebutkan di atas adalah perusahaan tidak menempatkan dalam tempat kerja syarat keselamatan kerja yang diwajibkan, sehelai Undang-undang Keselamatan Kerja dan semua peraturan pelaksanaannya yang berlaku bagi tempat kerja yang bersangkutan. Pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan terbaca dan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja. Menurut mereka, tidaklah terlalu penting untuk menempatkan benda-benda semacam itu dalam ruang produksi apalagi dalam ruang produksi yang penuh dengan alat berat.

Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara sebagai berikut:

“Dulu memang sempat dipasang mbak, tapi emboh di copot ambek arek-arek mboh piye. Akhirnya tidak dipasang lagi mbak, rasanya kok kurang penting ya.”

Sumber : data primer, November 2008

Di sisi lain, terdapat 30% pendapat yang menyatakan bahwa perlindungan keselamatan kerja yang berlaku di CV MULIA JAYA adalah cukup, hal ini dikarenakan hanya 6-5 kriteria saja yang dapat dipenuhi oleh CV MULIA JAYA dalam upaya pemenuhan perlindungan keselamatan kerja.

Kriteria yang tidak terpenuhi adalah:

- a. Pengusaha tidak secara benar-benar menunjukkan dan menjelaskan pada tiap tenaga kerja baru tentang cara bekerja tenaga kerja yang bersangkutan, setelah yakin bahwa tenaga kerja tersebut telah memahami syarat-syarat mengenai: a).Kondisi dan bahaya serta yang dapat timbul dalam tempat kerjanya; b).Alat-alat perlindungan diri bagi tenaga kerja yang diharuskan dalam tempat kerjanya; c).Alat-alat perlindungan diri

bagi tenaga kerja yang bersangkutan; dan d). Cara-cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaannya.

- b. Kurang adanya kerja kongkrit dalam pelaksanaan P2K3 guna memperkembangkan kerjasama, saling pengertian dan partisipasi efektif dari pengusaha dengan tenaga kerja dalam tempat-tempat kerja untuk melaksanakan tugas dan kewajiban bersama di bidang keselamatan dan kesehatan kerja, dalam rangka melancarkan usaha.
- c. Pengusaha tidak menempatkan dalam tempat kerja syarat keselamatan kerja yang diwajibkan, sehelai Undang-undang Keselamatan Kerja dan semua peraturan pelaksanaannya yang berlaku bagi tempat kerja yang bersangkutan, pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan terbaca dan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja.
- d. Pengusaha tidak memasang dalam tempat kerja, semua gambar keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan dan semua bahan pembinaan lainnya, pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan terbaca menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli Keselamatan Kerja;

Dari keempat kriteria yang dirasa oleh para buruh tidak dipenuhi oleh pengusaha secara kongkrit seperti yang tersebut di atas, penjelasannya adalah sebagai berikut: Pertama, pengusaha tidak secara benar-benar menunjukkan dan menjelaskan pada tiap tenaga kerja baru tentang cara bekerja tenaga kerja yang bersangkutan, karena menurut para buruh sekedar formalitas saja penjelasan yang diberikan oleh kepala bagian. Dan pertanyaannya adalah apakah pengusaha telah benar-benar yakin bahwa buruh tersebut telah benar-benar memahami syarat-syarat mengenai: a). Kondisi dan bahaya serta yang dapat timbul dalam tempat kerjanya; b). Alat-alat perlindungan diri bagi tenaga

kerja yang diharuskan dalam tempat kerjanya; c).Alat-alat perlindungan diri bagi tenaga kerja yang bersangkutan; dan d).Cara-cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaannya. Jawaban pengusaha tersebut adalah mereka tidak benar-benar yakin, karena kadang sangat sulit untuk mengajari para buruh, terlebih selalu mengingatkan mereka mengenai kondisi dan bahaya serta yang dapat timbul dalam tempat kerjanya, alat-alat perlindungan diri bagi tenaga kerja yang diharuskan dalam tempat kerjanya, alat-alat perlindungan diri bagi tenaga kerja yang bersangkutan, dan cara-cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaannya. Sekali dua kali memang telah diingatkan, namun seringkali para buruh bersikap masa bodoh terhadap peringatan tersebut.

Para buruh yang pada umumnya sudah melakoni pekerjaan tersebut selama kurun waktu beberapa tahun, merasa telah menjadi seorang yang berpengalaman. Dan alhasil, kecelakaan kerja yang para buruh alami menjadi bukti bahwa perlindungan diri tetap memegang peran penting dalam upaya preventif kecelakaan kerja.

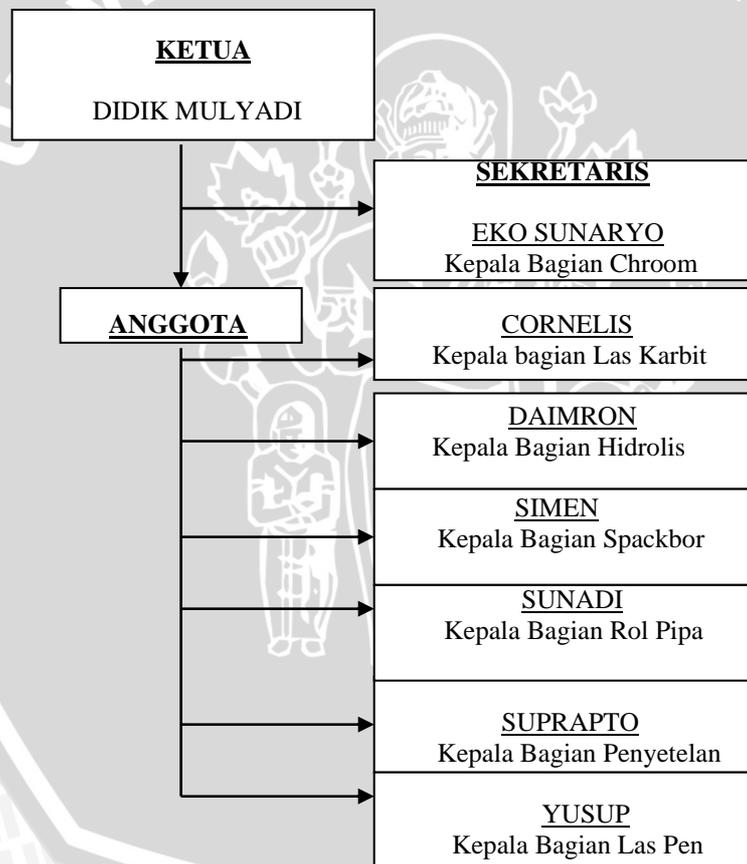
Lain halnya dengan para buruh, mereka berpendapat bahwa justru pihak perusahaanlah yang tidak benar-benar memperhatikan mereka. Sebagai contoh sebagaimana diungkapkan oleh seorang buruh, Ia meminta pada pihak perusahaan untuk pembelian sepatu baru baginya, karena sepatu miliknya telah rusak, kenyataannya pihak perusahaan tidak segera mengantinya dengan alasan perekonomian perusahaan sedang seret, dan akhirnya ia harus memakai sandal seraya menunggu sepatu kerja yang Ia minta dipenuhi oleh perusahaan. Tanpa diduga, pada waktu Ia bekerja memakai sandal, Ia terpeleset dan kakinya sobek terkena potongan plat yang tegeletak di lantai.



Kedua, adalah kurang adanya kerja kongkrit dalam pelaksanaan P2K3 guna memperkembangkan kerjasama, saling pengertian dan partisipasi efektif dari pengusaha dengan tenaga kerja dalam tempat-tempat kerja untuk melaksanakan tugas dan kewajiban bersama di bidang keselamatan dan kesehatan kerja, dalam rangka melancarkan usaha.

Dalam studi dokumen yang dilakukan oleh penulis, di CV MULIA JAYA memang terdapat struktur P2K3, yaitu sebagai berikut:

Skema II
Struktur P2K3 CV MULIA JAYA



Sumber : data primer, November 2008

Namun menurut serikat buruh yang berada di CV. MULIA JAYA struktur tersebut hanyalah formalitas saja, karena dalam tugas-tugasnya terkesan serampangan. Sebagai contoh pelaksanaan evaluasi masalah

keselamatan dan kesehatan kerja dilakukan tidak secara berkala, semua tergantung pada pimpinan. Padahal realita dilapangan, setiap bulan selalu terjadi kecelakaan, bahkan kecelakaan sejenis hampir selalu terjadi dalam bulan-bulan selanjutnya. Hal ini tentu membuktikan tidak adanya evaluasi keselamatan dan kesehatan kerja yang kongkrit yang dilakukan oleh pengusaha. Sehingga tugas P2K3 di perusahaan tidak berjalan secara maksimal

Pengusaha tidak menempatkan dalam tempat kerja syarat keselamatan kerja yang diwajibkan, sehelai Undang-undang Keselamatan Kerja dan semua peraturan pelaksanaannya yang berlaku bagi tempat kerja yang bersangkutan, pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan terbaca dan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja. Dan pengusaha tidak memasang dalam tempat kerja, semua gambar keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan dan semua bahan pembinaan lainnya, pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan terbaca menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli Keselamatan Kerja. Mengapa hal ini terjadi? karena baik dari pihak pengusaha dan buruh tidak menganggap pentingnya kriteria ini. Menurut pengusaha dahulu pernah dipasang namun karena telah rusak maka tidak dipasang lagi.

Selanjutnya 60% buruh berpendapat bahwa perlindungan keselamatan kerja di CV MULIA JAYA masih buruk. Atau dengan kata lain hanya 4-3 syarat saja yang dirasa mampu dipenuhi oleh CV MULIA JAYA. Beberapa kriteria adalah sama seperti yang telah diungkapkan oleh buruh yang berpendapat "baik" dan "cukup" di atas dan penulis telah menjelaskan.



Namun, ada beberapa yang belum terdapat pada penjelasan di atas adalah mengenai:

Pengusaha tidak menyelenggarakan pembinaan bagi semua tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya, dalam pencegahan kecelakaan dan pemberantasan kebakaran, peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja, dan dalam pemberian pertolongan pertama pada kecelakaan. Kewajiban ini meliputi pula mentaati semua syarat dan ketentuan yang berlaku bagi usaha dan tempat kerja yang dijalankannya. Mengapa ada pendapat bahwa pengusaha tidak memenuhi persyaratan yang satu ini? Karena pembinaan yang dilakukan oleh pengusaha hanya dilakukan pada saat buruh tersebut baru masuk kerja atau dengan kata lain pada masa training. Dan tidak ada pembinaan yang sifatnya berkala mengenai perawatan mesin, dan pengelolaan mesin agar berproduksi secara maksimal. Selain itu, tidak ada pula pengarahan bahwa bahaya-bahaya kecelakaan kerja terus bertambah seiring perkembangan zaman.

3. Kecelakaan Kerja

Kecelakaan adalah kejadian yang tidak terduga dan tidak diharapkan. Oleh karena itu di belakang peristiwa itu tidak terdapat unsur kesengajaan, lebih-lebih dalam bentuk perencanaan. Oleh karena peristiwa kecelakaan disertai kerugian material ataupun penderitaan dari yang paling ringan sampai kecelakaan yang paling berat.

Kecelakaan kerja yang terjadi di CV MULIA JAYA dalam kurun waktu 6 tahun terakhir adalah:



Tabel X
Rincian Kecelakaan Kerja dalam 6 Tahun Terakhir

Thn	No	Tgl kejadian	Nama (Bidang kerja)	Kronologis kejadian
2003	1.	3/2/2003	Sutiman (Bag. Poles)	Pada waktu jalan terpeleset, sehingga jari kelingking kaki kanan tertusuk plat hingga luka sobek 5 cm.
	2.	21/5/2003	Giyatno (Bag.Hidrolis)	Pada waktu memasang plat di mesin potong kaki tergelincir hingga putus jari kakinya.
	3.	30/6/2003	Miskan (Bag.Chrom)	Waktu bekerja tangan tecebur pada bak chrom
	4.	15/8/2003	Supriadi (Bag.Chrom)	Waktu bekerja tangan tecebur pada bak chrom
	5.	23/9/2003	Sodikin (Bag. Poles)	Luka robek pada telapak kaki kanan terkena potongan seng pada saat bekerja
	6.	20/11/2003	Matrawi (Bag.Gudang)	Muka terbentur besi pada saat mengatur pipa dan plat
	7.	27/11/2003	Sogiono (Bag.Bengkel)	Terkena gram pada matanya saat bekerja.
	8.	29/12/2003	Rubianto (Bag.Bengkel)	Jari manis tangan kanan putus satu ruas kena kipas
2004	1.	7/2/2004	Sarbadi (Bag.Bengkel)	Pada waktu mengebor plat, plat mengenai pergelangan tangan kiri hingga luka sedalam 5 cm.
2005	1.	8/4/2005	Samsul Arifin (Bag.Gunting)	Jari manis , tengah, telunjuk dan ibu jari putus pada waktu menggunting plat.
	2.	13/9/2005	Mulyono (Bag.Las Karbit)	Terpeleset hingga jari tengah, telujuk, manis sobek.
2006	1.	9/4/2006	Saiful H (Bag.Hidrolis)	Mesin hidrolis pada saat posisi tengah, bermaksud menaikkan tetapi salah tekan tombol hingga penekan tabung meluncur turun mencepit jari manis dan telunjuk hingga patah tulang rusuknya.
	2.	29/6/2006	Slamet (Bag.Bubut)	Setelah mesin bubut dimatikan, buruh bermaksud mengambil gram yang jatuh di antara celah pisau bubut,

				tanpa diketahui mesin masih berputar walaupun telah pelan, akibatnya tangan kanan tergulung gram hingga terjepit pisau bubut.
	3.	23/10/2006	Moh. Amin (Bag. Bengkel)	Pada waktu mengelas knalpot, mata kiri terkena percikan api.
	4.	14/11/2006	Yuli Supeni (Bag.Gudang)	Pada waktu tugas mengukur plat, terpeleset hingga jari tengah kaki tertusuk benda runcing.
	5.	21/11/2006	Matrawi (Bag.Gudang)	Pada waktu memindahkan plat, plat melorot dan mengenai lengan kiri hingga luka sobek.
2007	1.	8/3/2007	Samsul Arifin (Bag. Hidrolis)	Pada waktu membetulkan plat yang sedang berada di dalam mesin hidrolis tiba-tiba mesin hidrolis turun hingga jari manis tegencet dan putus.
	2.	14/3/2007	Moh.Amin (Bag.Bengkel)	Pada waktu memperbaiki mesin gunting tangan kiri tergilas roda, hingga tangan harus diamputasi (cacat total).
	3.	24/7/2007	Sony (Bag.bubut)	Pada waktu menjalankan mesin bubut, sarung tangan tersangkut gram hingga jari tangan ikut terbawa putaran mesin. Akibatnya jari manis tangan kanan putus dan tulang pergelangan tangan retak.
	4.	8/8/2007	Teguh Utomo (Buruh yang sedang dalam masa training)	Pada waktu mesin beji jalan, ybs jogkok lalu lututnya menyanggol mesin hingga beji tersebut loncat mengenai wajah dan terluka.
	5.	24/10/2007	Edi Santoso (Bag.Gunting)	Pada waktu akan memotong plat, sementara mengatur posisi plat, plat terjatuh dan menjepit tangan kanan hingga tangan kanan tersebut harus diamputasi.
	6.	1/11/2007	Suwarsono	Dada terkena knalpot
	7.	3/11/2007	Bing Suchayo	Meninggal mendadak karena sesak napas.

	8.	22/12/2007	Handoyo (sales)	Kecelakaan lalu lintas di Blitar hingga meninggal.
2008	1.	11/3/2008	Misli	Tumit kejatuhan blombongan
	2.	18/3/2008	Ahmad Arifin (Bag.Bengkel)	Lengan terbakar las, karena selang tiba-tiba putus hingga membakar lengan.
	3.	7/4/2008	Budi Santosa (Supir)	Pada saat membetulkan telak barang muatan, knalpot jatuh mengenai paha hingga luka.
	4.	30/4/2008	Agus Suprianto (Bag.Hidrolis)	Pada saat memperbaiki mesin hidrolis, tuas tidak sengaja terdorong hingga mentok, lalu mesin hidrolis turun dan mengenai lengan hingga harus diamputasi.
	5.	3/7/2008	M. Zaenal (Bag.Hidrolis)	Kecelakaan sewaktu pulang dari perusahaan.

Sumber : data primer, November 2008

Berdasarkan tabel di atas, dapatlah diketahui bahwa di CV MULIA JAYA memiliki angka kecelakaan kerja yang cukup tinggi. Untuk mengetahui penyebab yang paling dominan yang menyebabkan kecelakaan kerja ini, penulis melakukan wawancara terhadap 20 orang responden, yang hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel XI
Faktor penyebab kecelakaan kerja

Faktor penyebab kecelakaan kerja	Frekuensi
1. Perusahaan tidak memenuhi persyaratan keselamatan kerja	65%
2. Kelalaian buruh itu sendiri	25%
3. Kondisi berbahaya dari peralatan	10%

Berdasarkan tabel di atas, dapatlah diketahui bahwa 65% atau 13 responden berpendapat bahwa kecelakaan kerja yang sering terjadi dikarenakan

perusahaan tidak memenuhi syarat-syarat keselamatan kerja. 25% atau 5 responden berpendapat bahwa kecelakaan kerja yang terjadi dikarenakan kelalaian pekerja itu sendiri. Dan 10% atau 2 responden berpendapat bahwa kecelakaan tersebut terjadi karena peralatan dalam perusahaan memang sangat berbahaya.

Hal pertama yang akan dibahas adalah mengenai pendapat yang menyatakan bahwa kecelakaan kerja yang terjadi dikarenakan perusahaan tidak memenuhi syarat-syarat keselamatan kerja. Dalam pasal 3 ayat 1 huruf f Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja disebutkan bahwa memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja termasuk salah satu dari syarat-syarat keselamatan kerja. Alat-alat perlindungan diri pada para pekerja sangat beragam, sebagai contoh pelindung wajah untuk buruh yang bekerja di bagian las, sepatu bagi seluruh buruh, sarung tangan bagi buruh yang bekerja di bagian pengguntingan plat.

Menurut keterangan para responden, kecelakaan yang paling banyak terjadi adalah buruh yang terkena plat baja yang merupakan salah satu komponen utama dalam pembuatan knalpot. Banyak dari korban yang pernah mengalami kecelakaan kerja seperti terpeleset hingga kakinya sobek, dikarenakan mereka tidak memakai sepatu. Menurut mereka, mereka telah meminta kepada pihak perusahaan untuk segera mengganti sepatu kerja mereka yang sudah tidak layak pakai, namun pihak perusahaan tidak segera mengganti bahkan terkesan mengulur-ulur waktu. Oleh karena itulah pada hari terjadinya kecelakaan kerja para korban memakai sandal dengan alasan masih menunggu sepatu.

Kecelakaan lainya adalah pada saat seorang buruh yang bekerja di bagian pengelasan, terbakar tanganya pada saat tiba-tiba selang las terputus. Seharusnya

di bagian las menggunakan pakaian yang memang di rancang anti api, sehingga mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan.

Hal kedua adalah 25% atau 5 orang responden berpendapat bahwa kecelakaan kerja yang terjadi sebagian besar terjadi semata-mata karena kelalaian para pekerja. Menurut mereka memang benar pihak perusahaan kadangkala tidak dengan segera mengganti peralatan keamanan kerja bagi para buruh, namun ada juga buruh yang memang dengan sengaja tidak memakainya dengan alasan sudah lama menggeluti bidang tersebut jadi tidak perlu lagi menggunakan alat keamanan yang berlebihan. Sebagai contoh para buruh yang bekerja di bagian pengelasan, terdapat beberapa orang yang tidak memakai kaca mata las (penutup muka) karena masa kerja mereka sudah cukup lama. Mereka terkesan mengabaikan peraturan.

Selain itu pikiran para buruh yang kurang konsentrasi juga turut memiliki andil yang besar dalam terjadinya kecelakaan kerja. Sebagai contoh kecelakaan kerja yang terjadi pada Agus Suprianto bagian hidrolis (tanggal 30-4-2008), karena Ia kurang konsentrasi pada saat memperbaiki mesin hidrolis, tuas mesin hidrolis terdorong hingga mesin turun dan mengenai tangannya hingga putus. Dan banyak sekali kejadian kecelakaan kerja yang diakibatkan karena kurang konsentrasi dalam pekerjaan. Dalam hal ini bentuk-bentuk kurang konsentrasi adalah: ngobrol pada saat bekerja, *ngelamun*, dll.

Hal yang ketiga sekaligus terakhir yang menjadi faktor penyebab kecelakaan kerja adalah kondisi berbahaya dari peralatan. Dari 2 orang responden yang berpendapat seperti ini, mereka bisa dibilang sangat polos sekali, mereka mengatakan bahwa memang alat-alatnya berbahaya seperti mesin potong plat, mesin hidrolis, mesin bubut. Sehingga wajar terjadi kecelakaan kerja.

4. Penyelesaian Kecelakaan

Proses penyelesaian kecelakaan di CV MULIA JAYA adalah sebagai berikut:

1. Pada saat kecelakaan kerja terjadi pihak perusahaan segera membawa korban ke rumah sakit;
2. Setelah itu pihak perusahaan melaporkan kecelakaan kerja tersebut pada pihak Jamsostek dan Depnaker menggunakan formulir tahap I;
3. Setelah buruh yang mengalami kecelakaan kerja tersebut sembuh dan diperbolehkan keluar dari rumah sakit, maka untuk sementara biaya administrasi rumah sakit di bayar oleh pihak perusahaan;
4. Kemudian pihak perusahaan melaporkan kembali (laporan tahap II) kepada pihak Jamsostek disertai kuitansi-kuitansi bukti pengeluaran dalam rangka proses penyembuhan kecelakaan kerja;
5. Setelah itu pihak perusahaan mendapatkan ganti rugi dari pihak Jamsostek, dan pihak perusahaanlah yang akan membagikan kepada pihak buruh apa yang menjadi haknya, dan mengambil mengambil uang yang menjadi hak perusahaan.

Sumber : data primer, November 2008

C. Faktor Penghambat Tidak Terlaksananya Pengimplentasian standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja di CV MULIA JAYA Malang

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis di CV MULIA JAYA, penulis menemukan fakta yang berupa kendala yang menyebabkan tidak terlaksananya pengimplementasian keselamatan dan kesehatan kerja berdasar

Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Kendala-kendala tersebut adalah:

1. Kurang adanya kesadaran baik dari pihak buruh maupun dari pihak pengusaha mengenai pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja.
2. Kurang adanya pelatihan mengenai perkembangan keselamatan dan kesehatan kerja bagi para buruh dan perusahaan.
3. Tindakan meremehkan (*human error*) yang mayoritas menjadi penyebab terjadinya kecelakaan kerja di CV MULIA JAYA.
4. Kurang maksimalnya kerja dari pihak perusahaan yang bertugas mengawasi pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di lapangan.
5. Terbatasnya kapasitas SDM Pemerintah, lembaga masyarakat dan berbagai pihak lainnya dalam upaya pengawasan dan perlindungan terhadap hak pekerja buruh/anak.

Selain dari kendala-kendala yang telah dipaparkan di atas, terdapat pula faktor pendukung dalam pengimplementasian keselamatan dan kesehatan kerja di CV MULIA JAYA. Faktor pendukung tersebut adalah:

Terbukanya pihak perusahaan dalam hal ini adalah pihak Personalia, untuk mau belajar mengenai kekurangan mereka dalam pengimplementasian keselamatan dan kesehatan kerja;

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab terdahulu, dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu sebagai berikut:

1. Mengenai pengimplementasian standar keselamatan dan kesehatan kerja dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 pasal 3, 8, 9, 11, 12, 13, dan 14 di CV MULIA JAYA Malang
 - a) Buruh yang bekerja di CV MULIA JAYA belum mendapatkan hak-hak keselamatan dan kesehatan kerja mereka secara maksimal, sebagai contoh kelengkapan alat-alat keselamatan kerja, jaminan kesehatan kerja dari perusahaan;
 - b) CV MULIA JAYA telah melakukan pelanggaran terhadap syarat-syarat keselamatan kerja yang sesuai dengan pasal 3 huruf a, e, f, q, r Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970;
 - c) CV MULIA JAYA telah melakukan pelanggaran terhadap syarat-syarat kesehatan kerja yang sesuai dengan pasal 3 huruf g, h, i, l Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970;
 - d) CV MULIA JAYA telah melakukan pelanggaran terhadap pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja yang sesuai dengan pasal 9 ayat 3 Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970;
 - e) CV MULIA JAYA telah melakukan pelanggaran terhadap pasal 14 Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 mengenai kewajiban pengurus;

- f) Baik CV MULIA JAYA maupun buruh sama-sama telah melakukan pelanggaran terhadap pasal 13 Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 mengenai kewajiban bila memasuki tempat kerja;
- g) Buruh tidak menaati pasal 12 Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 mengenai kewajiban dan hak tenaga kerja.

2. Mengenai faktor penghambat dan pendukung tidak terlaksananya pengimplentasian standar keselamatan dan kesehatan kerja di CV MULIA JAYA Malang

- a) Kendala-kendala/faktor penghambat adalah:
 - 1) Kurang adanya kesadaran baik dari pihak buruh maupun dari pihak pengusaha mengenai pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja.
 - 2) Kurang adanya pelatihan mengenai perkembangan keselamatan dan kesehatan kerja bagi para buruh dan perusahaan.
 - 3) Tindakan meremehkan (*human error*) yang mayoritas menjadi penyebab terjadinya kecelakaan kerja di CV MULIA JAYA.
 - 4) Adanya ketimpangan management, yaitu dapat dikatakan organisasi yang dimiliki CV MULIA JAYA tidak maksimal, karena tidak ada kontrol dan pembinaan dan pelimpahan wewenang yang tidak jelas.
 - 5) Tidak adanya analisa kecelakaan sehingga walaupun telah diketahui penyebab utamanya, kejadian serupa tetap terulang lagi.
 - 6) Kurang maksimalnya kerja dari pihak perusahaan yang bertugas mengawasi pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di lapangan.

7) Terbatasnya kapasitas SDM Pemerintah, lembaga masyarakat dan berbagai pihak lainnya dalam upaya pengawasan dan perlindungan terhadap hak buruh mengenai keselamatan dan kesehatan kerja.

b) Faktor pendukung tersebut adalah:

Terbukanya pihak perusahaan dalam hal ini adalah pihak Personalia, untuk mau belajar mengenai kekurangan mereka dalam pengimplementasian keselamatan dan kesehatan kerja;

B. Saran

Kecelakaan dan penyakit kerja timbul bukan semata karena faktor manusia dan kondisi kerja yang tidak aman saja namun terutama faktor manajemen/*control* yang tidak memadai. Untuk mencapai solusi yang terbaik terhadap permasalahan keselamatan dan kesehatan kerja terutama di Indonesia, perlu kiranya kita merubah pola berfikir dalam melihat suatu akar permasalahan keselamatan dan kesehatan kerja yang selama ini, bahwa kecelakaan dan penyakit akibat kerja adalah nasib yang memang harus terjadi dan dialami oleh pekerja.

Kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja adalah sesuatu hal yang dapat dicegah. Upaya pencegahan kecelakaan kerja yang sebaiknya dilakukan oleh CV MULIA JAYA adalah:

- a) *Eliminasi*: pemindahan sumber bahaya;
- b) *Substitusi*: mengganti dengan bahan yang kurang berbahaya;
- c) *Isolasi*: proses kerja yang berbahaya disendirikan;
- d) *Enclosing*: mengurung atau memagari sumber bahaya;
- e) Ventilasi alam atau buatan;
- f) Penyempurnaan proses/ modifikasi peralatan kerja;

- g) *Housekeeping* ketatarumah tangga yang baik;
- h) *Maintenace* pemeliharaan yang baik;
- i) Sanitasi: kebersihan perorangan;
- j) Pendidikan tentang keselamatan dan kesehatan kerja dan pendidikan lainya yang terkait.

Upaya mengatasi gangguan kesehatan dan daya kerja yang sebaiknya dilakukan oleh CV MULIA JAYA adalah:

- a) Pencegahan terjadinya penyakit akibat kerja dan penyakit umum;
- b) Pencegahan/pengurangan terjadinya kelelahan kerja/waktu kerja melebihi waktu kerja yang ada dalam Undang-undang Ketenagakerjaan;
- c) Bekerja dengan cara yang benar.

Selain itu, Departement Tenaga Kerja dan Transmigrasi melalui kerja sama yang erat dengan departemen-departemen lainnya, hendaknya mengembangkan suatu kebijakan untuk menegakkan pengawasan ketenagakerjaan nasional secara lengkap dan menyeluruh, termasuk menyelenggarakan pelatihan untuk para pengawas dengan penitik beratan pada pengawasan aspek-aspek organisasi manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan.

Departement Tenaga Kerja dan Transmigrasi hendaknya mengkaji ulang dan mengoperasionalkan peraturan perundang-undangan, terutama yang mengatur perumusan tripartit, implementasi dan tinjauan ulang secara berkala terhadap kebijakan nasional di bidang keselamatan dan kesehatan kerja, untuk memastikan dilaksanakannya tanggung jawab pengusaha untuk mengambil tindakan preventif dan mewajibkan anggota komite keselamatan dan kesehatan kerja dan personil kunci lainnya untuk mengikuti pelatihan.



Departement Tenaga Kerja dan Transmigrasi hendaknya memperkuat penelitian dan pelayanan pembinaan yang diberikan Pusat Hiperkes dan lembaga-lembaga lain yang memberikan nasihat praktis tentang perbaikan-perbaikan yang didasarkan pada evaluasi teknis terhadap lingkungan kerja.

Departement Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan ASTEK, melalui kerja sama dengan departemen-departemen lain terkait, hendaknya melakukan studi bersama di tingkat nasional dan industri untuk memperbaiki sistem pengumpulan data, menganalisa tren dalam kecelakaan kerja dan mengidentifikasi bidang-bidang yang perlu diprioritaskan dalam mengambil tindakan.

Departement Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Departemen Kesehatan dan ASTEK hendaknya secara bersama-sama memperbaiki sistem identifikasi penyakit akibat kerja dan memasyarakatkan langkah-langkah pencegahan.

Organisasi-organisasi pengusaha dan pekerja hendaknya memperkuat kapasitas mereka untuk mendukung dan membantu anggota mereka dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja dan memperbaiki kondisi kerja, terutama melalui penyusunan pedoman, pelatihan dan paket informasi yang relevan dengan kebutuhan industri.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber buku :

- Abdul Kharim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya bakti, Bandung, 2007;
- C.S.T. Kansil, *Pokok-Pokok Pengetahuan Hukum Dagang Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2002;
- Djoko Sudadi, *Materi Bimbingan Teknis / Pembinaan K3 untuk Perusahaan-perusahaan di kota Malang*, Malang, 2005;
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta : Jambatan, 1993;
- , *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja*, PT Pradnya Paramita, Jakarta, 1986;
- J.S. Badudu dan Sutan Mohammad Zain, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Intergrafika, cetakan ke-empat, Jakarta, 2001;
- J.J. Bruggink, *Refleksi Tentang Hukum*, Citra Aditya Bakti, Cetakan kedua, Bandung, 1999;
- Moch. Syaufii Syamsuddin, *Perjanjian-Perjanjian Dalam Hubungan Industrial* , Sarana Bhakti Persada, Jakarta, 2005;
- , *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakarta, 2004;
- , *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakarta, 2005;
- Soerjono Soekanto, *Pokok-pokok Sosiologi Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, 2004;
- Suma'mur P.K., *Keselamatan Kerja Dan Pencegahan Kecelakaan*, CV Haji Masagung, Jakarta, 1981;
- Trevor Kletz, *Lessons From Disaster*, Institution of Chemical Engineers, USA, 1993;



Trisno Yuwono dkk, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Praktis*, Arkola, Surabaya,

1994

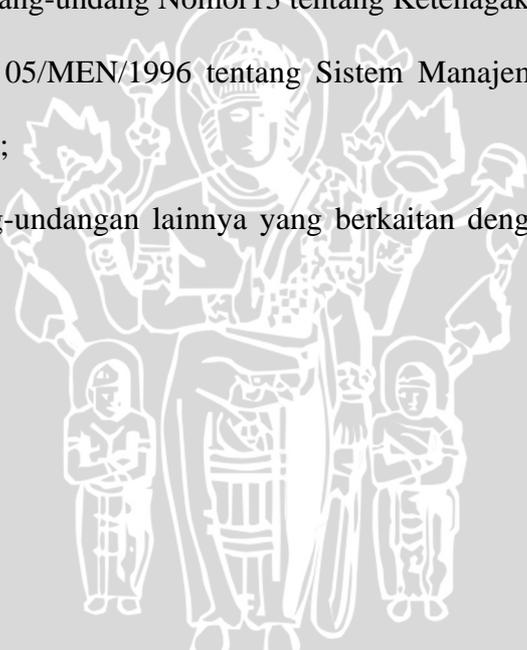
Sumber Media Elektronik :

www.kompas.com edisi 02/5/2002;

www.korantempo.com edisi 07/6/2005.

Sumber Peraturan Perundang-undangan :

1. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja;
2. Pasal 86 dan 87 Undang-undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan;
3. Permenaker Nomor 05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
4. Peraturan perundang-undangan lainnya yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini;



LAMPIRAN



Gambar 1: Logo CV MULIA JAYA



Gambar 2: Proses pengangkutan bahan baku plat



Gambar 3: Proses kerja di bagian bubut (sedang menjalankan mesin bubut)



Gambar 4: Proses kerja di bagian gunting (sedang memotong pipa)



Gambar 5: Proses kerja di bagian bengkel (sedang melakukan perakitan knalpot)



Gambar 6: Proses kerja di bagian bengkel (sedang melakukan perakitan knalpot)



Gambar 7: Proses kerja di bagian bengkel (sedang melakukan perakitan knalpot)



Gambar 8: Proses kerja di bagian poles dan pengepakan



Gambar 9: Keadaan lingkungan kerja yang berbahaya bagi keselamatan kerja



Gambar 10: Keadaan lingkungan kerja yang berbahaya bagi keselamatan kerja