

**PERLINDUNGAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP  
PEKERJA DI CV. SINAR BINTANG MAHKOTA  
DUSUN KALIMALANG DESA KELURAHAN  
KECAMATAN JAMBU KABUPATEN SEMARANG**



**PUTRI RAMADANI**

**10.0201.0002**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG  
2016**

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. HASIL PENELITIAN**

##### **1. Gambaran Umum Perusahaan**

###### **a. Sejarah dan Perkembangan CV. Sinar Bintang Mahkota**

CV. Sinar Bintang Mahkota lahir dari gagasan Bapak Ariyanto, sebelum mendirikan CV. Sinar Bintang Mahkota beliau bergerak di bidang pemasaran atau pengecer relief kaligrafi kuningan, beliau membeli pada perusahaan kuningan milik bapak Edi di Grabag Kab. Magelang.<sup>1</sup>

Setelah tahun 2008 tepatnya tanggal 11 November 2008 CV. Sinar Bintang Mahkota memproduksi sendiri Kaligrafi dan Relief Kuningan yang bertempat di Dusun Kalimalang RT 01/ RW 06 Desa Kelurahan Kecamatan Jambu Kabupaten Semarang.

Pada awal berdirinya CV. Sinar Bintang Mahkota menggunakan rumah bapak Ariyanto selaku pemilik sebagai unit produksi relief kaligrafi kuningan dengan karyawan 25 orang. sepuluh orang bekerja di unit produksi dan 15 orang sebagai sales atau bagian pemasaran dengan dipimpin oleh seorang Field Manager (FM) setiap teamnya.

Kegiatan produksi dimulai tahun 2008 dengan memproduksi relief kaligrafi kuningan, bingkai dll. Seiring meningkatnya jumlah

---

<sup>1</sup> Wawancara dengan Ariyanto, pemilik CV. Sinar Bintang Mahkota, 15 November 2015

karyawan maka dibangunlah pabrik tempat produksi relief kaligrafi kuningan yang bertempat di Dusun kalimalang RT 01/ RW 06 Desa Kelurahan Kecamatan Jambu Kabupaten Semarang.

Karena begitu banyak pesanan relief kuningan maka CV. Sinar Bintang Mahkota mengembangkan usahanya dengan menambah pekerja, baik yang bekerja pada unit produksi maupun bagian pemasaran.

Sekarang CV sinar Bintang Mahkota yang berada di wilayah Kabupaten Semarang tepatnya di wilayah Kecamatan Jambu mempekerjakan 105 orang, dengan 45 laki-laki dan 60 perempuan. Jenis karyawan di CV. Sinar Bintang Mahkota terbagi atas 53 orang karyawan unit produksi dan 42 karyawan bagian sales atau marketing dengan status pendidikan seperti terlihat pada table 1

**Tabel 1 Tenaga Kerja CV. Sinar Bintang Mahkota**

| No | Klasifikasi Pekerjaan | Jenis kelamin |    | Pendidikan |     |     |       | Ket |
|----|-----------------------|---------------|----|------------|-----|-----|-------|-----|
|    |                       | L             | P  | SD         | SMP | SMA | AP/PT |     |
| 1  | Tingkat pimpinan      | 4             | 1  |            | 2   | 3   |       |     |
| 2  | Field Manager (FM)    | 3             | 2  |            | 3   | 2   |       |     |
| 3  | Karyawan Produksi     | 16            | 37 | 22         | 19  | 12  |       |     |
| 4  | Sales/ marketing      | 22            | 20 | 20         | 15  | 7   |       |     |
|    | Jumlah                | 45            | 60 | 42         | 39  | 24  |       |     |

Sementara jenis pekerjaan terbagi atas tenaga teknis meliputi

teknis pengolahan kayu, yaitu mengolah kayu yang sudah digergaji menjadi bahan bingkai dengan menggunakan mesin planer, operator mesin gergaji serkel yaitu untuk memotong bahan bingkai sesuai dengan ukuran. Bagian pemasangan bingkai, bagian pendempulan dan pemasangan ukir-ukiran, selanjutnya bagian pengamplasan agar bahan menjadi halus.

Setelah pengamplasan maka proses selanjutnya adalah pengecatan bingkai. Bagian lainnya adalah bagian menggambar relief dan kaligrafi kuningan, setelah lembaran kuningan selesai di gambar maka langkah selanjutnya adalah *pengethokkan* yaitu proses pembuatan pola seperti titik-titik menggunakan alat yang terbuat dari paku.

Adapun alat dan mesin yang digunakan di CV Sinar Bintang Mahkota seperti terlihat pada table 2

**Tabel 2. Jenis Peralatan produksi CV. Sinar Bintang Mahkota**

| No | Nama Alat        | Jumlah | Kondisi % |
|----|------------------|--------|-----------|
| 1  | Mesin Planer     | 4      | 80        |
| 2  | Kompresor        | 5      | 95        |
| 3  | Alat Pengethokan | 25     | 90        |
| 4  | Mesin serkel     | 3      | 80        |

Kapasitas produksi CV. Sinar Bintang Mahkota mencapai 18 relief kuningan siap jual setiap hari dengan waktu kerja 9 jam setiap harinya seperti terlihat dalam table 3. Untuk memenuhi kapasitas

produksi relief dan kaligrafi kuningan CV. Sinar Bintang Mahkota menggunakan bahan baku produksi berupa lembaran kuningan, kalsium, braso, cat, paku, kayu, tripek dan kaca. Kebutuhan bahan baku untuk memenuhi kapasitas produksinya dapat dilihat pada table 4.

**Tabel 3. Jenis dan Kapasitas Produksi  
CV. Sinar Bintang Mahkota**

| No | Jenis Produksi       | Kapasitas produksi/hari<br>(buah) |
|----|----------------------|-----------------------------------|
| 1  | Ayat Kursi standar   | 6                                 |
| 2  | Ayat Kursi Jumbo     | 2                                 |
| 3  | Pintu Ka'bah Standar | 3                                 |
| 4  | Pintu Ka'bah Jumbo   | 1                                 |
| 5  | Perjamuan            | 3                                 |
| 6  | Seribu dinar         | 3                                 |
|    | Jumlah               | 18                                |

**Table 4. Jenis Kebutuhan bahan baku produksi/ hari**

| No | Jenis bahan produksi | Jumlah    | Bentuk fisik |
|----|----------------------|-----------|--------------|
| 1  | Bahan Utama          |           |              |
|    | a. Kuningan          | 18 lembar | Padat        |
|    | b. Kayu              | 54 buah   | Padat        |
|    | c. Kaca              | 18 lembar | Padat        |
| 2  | Bahan pendukung      |           |              |
|    | a. Thiner            | 2 kaleng  | Cair         |
|    | b. Braso             | 4 kaleng  | Cair         |
|    | c. Cat               | 3 kaleng  | Cair         |
|    | d. Kalsium           | 20 kg     | Tepung       |
|    | e. Triplek           | 18 lembar | Padat        |

|  |           |          |       |
|--|-----------|----------|-------|
|  | f. Paku   | 3 kg     | Padat |
|  | g. Amplas | 5 gulung | Padat |

b. Visi Misi CV. Sinar Bintang Mahkota

1) Visi CV. Sinar Bintang Mahkota

“Mandiri, Beretos kerja dan berbudaya” Memberikan pelayanan kepada pelanggan dengan baik dan menghasilkan kualitas relief kaligrafi kuningan yang bermutu tinggi, serta membangun masyarakat yang mandiri

2) Misi CV. Sinar Bintang Mahkota

Kita mengabdikan diri untuk meningkatkan kualitas kehidupan manusia dengan menyediakan produk-produk relief dan kaligrafi kuningan dengan berbasis bahan kuningan yang bermutu tinggi. Dalam situasi yang sangat agresif dan kompetitif, dan untuk dapat memenuhi misi ini perusahaan harus mampu tetap menjaga kesehatan finansialnya.

c. Lokasi CV. Sinar Bintang Mahkota

CV. Sinar Bintang Mahkota beralamat : Dusun Kalimalang RT 01/ RW 06 Desa Kelurahan Kecamatan Jambu Kabupaten Semarang Jawa Tengah.

d. Personalia CV. Sinar Bintang Mahkota

1) Karyawan/Pekerja

Berdasarkan peraturan perusahaan maka karyawan atau

pekerja CV. Sinar Bintang Mahkota dibedakan menjadi :

- a) Pekerja / karyawan unit produksi yaitu pekerja yang bekerja pada bagian produksi relief dan kaligrafi kuningan yang merupakan karyawan/ pekerja tetap yaitu karyawan yang dipekerjakan untuk waktu yang tidak tentu. Karyawan tetap tersebut dibedakan menjadi karyawan harian dan karyawan bulanan.
- b) Sales/ bagian pemasaran yaitu pekerja yang memasarkan hasil dari produksi relief dan kaligrafi kuningan yang terbagi atas beberapa tim dan dipimpin oleh seorang FM (Field Manager) yang bertugas mengkoordinasi sales yang berada di luar daerah.

## 2) Jam Kerja

CV. Sinar Bintang mahkota memiliki hari kerja mulai dari hari senin hingga sabtu dengan rincian sebagai berikut sebagai berikut:

Hari Senin- Sabtu : Pukul 07.00 – 16.00 WIB

Istirahat : Pukul 12.00 – 13.00 WIB

Istirahat hari Jumat : pukul 11.00 – 13.00 WIB

Untuk hari minggu libur, namun apabila diharuskan untuk bekerja maka karyawan dianggap lembur.

## 3) Sistem Penggajian

Penggajian dilakukan setiap tanggal 28, namun apabila pada tanggal tersebut jatuh pada hari libur maka pemberian gaji akan

dilaksanakan sebelum tanggal 28. Para pekerja diberikan gaji dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Apabila karyawan memenuhi kewajiban bekerja selama 31 hari maka karyawan tersebut akan mendapatkan gaji pokok ditambah dengan tunjangan harian.
  - b) Apabila karyawan tidak memenuhi kewajiban bekerja tanpa keterangan maka hanya mendapatkan gaji pokok saja tanpa tunjangan harian.
- 4) Jaminan dan Kesejahteraan Karyawan

Karyawan CV. Sinar Bintang mahkota selain memperoleh hak pokok yang berupa gaji juga memperoleh hak-hak sebagai berikut:

a) Tunjangan: Transport, hadir, makan, jamsostek, asuransi luar, kesehatan, cuti.

b) Cuti:

(1) Cuti Tahunan : karyawan akan diberikan cuti tahunan apabila bekerja terus menerus (tidak terputus-putus) atau tidak pernah mengundurkan diri selama satu tahun, mereka berhak menerima cuti selama 12 hari kerja selama 12 bulan.

(2) Cuti panjang : karyawan akan diberikan cuti panjang apabila telah bekerja selama 5 tahun, mereka berhak mendapatkan cuti selama 25 hari dengan mendapatkan gaji penuh.



- c) Dispensasi, akan diberikan kepada setiap karyawan yang:
- (1) Melahirkan, karyawan berhak mendapatkan dispensasi selama 4 bulan.
  - (2) Menikah, karyawan berhak mendapatkan dispensasi selama 4 hari.
  - (3) Keluarga meninggal dunia, karyawan berhak mendapatkan dispensasi 3 hari.
  - (4) Keluarga menikah, karyawan berhak mendapatkan dispensasi selama 2 hari.

d) Hak Lain

Hak lain yang diperoleh karyawan antara lain:

- (1) Kesempatan melanjutkan pendidikan.
- (2) Kesempatan memperoleh pelatihan
- (3) Pemberian fasilitas kendaraan operasional pabrik
- (4) Pakaian/seragam (dua kali dalam setahun).

e. Struktur Organisasi

Struktur organisasi pada CV. Sinar Bintang Mahkota menganut sistem organisasi segaris. Dalam sistem ini seluruh tugas, wewenang dan tanggung jawab berlangsung secara vertikal dalam satu jalur. CV. Sinar Bintang Mahkota dipimpin oleh seorang kepala pabrik yang dibantu oleh 5 (lima) orang kepala bagian, yang masing-masing kepala bagian memiliki staf. Berikut ini merupakan tugas dan tanggung jawab setiap jabatan:

1) Kepala Pabrik

Kepala pabrik memiliki tugas sebagai berikut:

- a) Merencanakan dan mempersiapkan proses produksi sesuai target yang telah ditetapkan.
- b) Mengkoordinasi setiap kepala bagian dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.
- c) Mengkoordinir serta memastikan kegiatan pengembangan standar mutu perusahaan.

2) Kepala Bagian HR

- a) Mengawasi dan memastikan semua aktifitas dalam lingkup *Human Resources* sudah sesuai dengan aturan, sistem, dan kebijakan perusahaan.
- b) Memimpin dan mengelola tim HR dalam rangka memberikan motivasi secara optimal terhadap operasi lokasi.

3) Kepala Bagian Produksi

- a) Mengkoordinasi seluruh karyawan di bagiannya.
- b) Bertanggung jawab atas kelancaran proses produksi.

4) Kepala Bagian SHE

- a) Bertanggung jawab atas keberhasilan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- b) Bertanggung jawab atas pelaporan pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

5) Kepala Bagian Keuangan

Bertanggung jawab atas kelancaran masuknya uang pada administrasi perusahaan.

f. Hasil Produksi dan Area Pemasaran

CV. Sinar Bintang Mahkota merupakan industri penghasil kerajinan relief dan kaligrafi dengan bahan baku dari kuningan adapun hasilnya diantaranya; relief pintu kakkah, Ayat Kursi, seribu dinar, guci, perjamuan dll. sesuai dengan pesanan pelanggan.

Adapun area pemasaran hasil produksi CV. Sinar Bintang Mahkota meliputi Jawa Tengah seperti Magelang, Semarang, Surakarta. Sedangkan area Sumatra meliputi; Palembang, Baturaja, Medan, Riau

**B. Pelaksanaan Program Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di CV. Sinar Bintang Mahkota**

CV. Sinar Bintang Mahkota sebagai sebuah perusahaan yang bergerak di bidang produksi, tidak bisa lepas dari alat-alat produksi dan tentu saja manusia sebagai operatornya. Penggunaan tenaga kerja manusia sebagai operator baik laki-laki maupun perempuan dalam menjalankan alat-alat produksi menjadi suatu keharusan bagi perusahaan untuk melaksanakan perlindungan dibidang keselamatan dan kesehatan kerja.

Pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja di perusahaan berarti membahas hak dan kewajiban tenaga kerja. Keberadaan tenaga kerja di sebuah perusahaan sangat penting dalam proses produksi. CV. Sinar Bintang Mahkota adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang seni relief dan kaligrafi

kuningan dimana pekerjaannya yang memiliki resiko kecelakaan dan lingkungan yang memiliki polusi yang tinggi.

Unit pelaksanaan perlindungan hukum hak tenaga kerja di bidang K3 dari table 1 dapat dijelaskan bahwa CV. Sinar Bintang Mahkota memiliki 105 karyawan yang terdiri dari 45 laki laki dan 60 perempuan. Dari 53 karyawan bagian unit produksi sebagian besar hanya lulusan SD dan SMP. Para pekerja ini sebagian besar berasal dari sekitar perusahaan ini dilakukan karena niat baik pihak manajemen perusahaan yang ingin mengurangi beban tingginya pengangguran di wilayah desa kelurahan, kecamatan Jambu.

Meskipun kebanyakan tenaga kerja hanya bermodalkan pendidikan sekolah dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP) namun dengan bekal tekad dan ketelatenan yang tinggi, maka dalam berproduksi tidak mengalami masalah dan hasil yang dicapai pun memenuhi target dan standar mutu produksi sesuai keinginan pihak manajemen.

Setiap pekerja dalam suatu perusahaan memiliki perlindungan hak tenaga kerja. Pada pasal 9 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok mengenai Tenaga Kerja menyatakan bahwa “Setiap Tenaga Kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, pemeliharaan moril kerja serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan moral agama”. Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai suatu program didasari pendekatan ilmiah dalam upaya mencegah atau memperkecil terjadinya bahaya (*hazard*) dan risiko (*risk*) terjadinya penyakit, dan kecelakaan, maupun kerugian-kerugian lainnya yang mungkin terjadi.

Jadi dapat dikatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu pendekatan ilmiah dan praktis dalam mengatasi potensi bahaya dan risiko kesehatan dan keselamatan yang mungkin terjadi.<sup>2</sup>

Setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional. Selain itu setiap orang lainnya yang berada ditempat kerja perlu terjamin pula keselamatannya, serta setiap sumber produksi perlu dipakai dan dipergunakan secara aman dan efisien. Dengan demikian keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam kegiatan industri dan kegiatan manusia yang berada dilingkungannya sehari-hari

Mengacu pada undang-undang undang tersebut maka menjadi sebuah kewajiban bagi setiap perusahaan untuk menerapkan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai usaha meningkatkan produksi dan produktivitas.

K3 adalah suatu program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (preventif) timbulnya kecelakaankerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja.

K3 merupakan factor yang sangat penting bagi setiap tenaga kerja,

K3 merupakan bentuk perlindungan kerja dari resiko kecelakaan kerja dan

---

<sup>2</sup> Zulmiar Yanri, *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), Membangun BUdaya K3, Implementasi dan Evaluasi*, Jakarta : Kepala Pusat Keselamatan Kerja dan HIPERKES DEPNAKERTRANS, 2006 hlm 87

penyakit akibat kerja. K3 merupakan serangkaian instrument yang berdaya guna untuk melindungi tenaga kerja, perusahaan, lingkungan hidup, dan masyarakat sekitar dari bahaya yang ditimbulkan dari bahaya akibat kecelakaan kerja.

Setiap perusahaan diwajibkan untuk menerapkan system Manajemen K3 yang terintegrasi dengan manajemen perusahaan. Akan tetapi dalam kenyataannya, pelaksanaannya masih belum optimal. K3 berfungsi untuk melindungi tenaga kerja, juga merupakan hak bagi tenaga kerja atas keselamatan dan kesehatan kerja, disamping itu juga menjamin keselamatan setiap orang lain yang sedang berada di tempat kerja, serta memelihara sumber produksi agar dapat digunakan secara aman dan efisien.

Adapun K3 itu sendiri menjadi tanggungan bersama antara pemerintah, pengusaha dan pekerja. Hal ini dijelaskan dalam Undang-undang No 1 Tahun 1970 pasal 5 tentang pengawasan, pasal 9 tentang pembinaan, dan pasal 12 tentang hak dan kewajiban pekerja. Keselamatan dan kesehatan kerja pada CV. Sinar Bintang Mahkota penerapannya terhadap tenaga kerja cukup baik seperti apa yang telah diharapkan pemerintah, pengusaha dan pekerja tentunya.

Mengenai kondisi kerja yang ada di CV. Sinar Bintang Mahkota yaitu setiap pekerja yang melakukan pekerjaan dan baru diterima bekerja belum mengetahui seluk beluk dimana mereka akan dipekerjakan, pekerjaan apa yang dijalankan, alat kerja apa yang dipakai, bagaimana ruang kerja dan sebagainya.

Tujuan dari dibuatnya system manajemen K3 adalah untuk mengurangi biaya perusahaan apabila timbul kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja. Selain itu K3 bertujuan mencegah, mengurangi, bahkan menihilkan resiko kecelakaan kerja (*zero accident*). Penerapan konsep ini tidak boleh dianggap sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang menghabiskan biaya perusahaan, melainkan harus dianggap sebagai bentuk investasi jangka panjang yang member keuntungan yang berlimpah pada masa yang akan datang.

Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung jasmani dan rohani pekerja serta masyarakat sekitar baik yang berpengaruh positif dan negative. Apabila lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh positif jasmani dan rohani pekerja, maka pekerja dapat melakukan pekerjaannya dengan aman dan mampu bekerja secara optimal.

Factor-faktor yang mempengaruhi kondisi dan lingkungan kerja pada CV. Sinar Bintang Mahkota antara lain:

a) Suara atau bunyi

Suara dapat berpengaruh apabila suara bising yang ditimbulkan oleh gemuruh mesin yang terus menerus akan merusak pendengaran pekerja serta mengganggu kelancaran komunikasi. Maka pihak perusahaan menyediakan ear plug untuk melindungi dari kebisingan tersebut.

b) Debu hasil pengamplasan bingkai

Debu kalsium dari bingkai yang di amplas juga dapat mengakibatkan pernafasan terganggu dan dapat mengakibatkan sesak nafas, maka perlu

ventilasi udara yang cukup untuk mempercepat sirkulasi udara dalam ruangan.

c) Cahaya atau penerangan

Penerangan yang kurang dapat menimbulkan kerusakan indera penglihatan dan menghambat kelancaran pekerjaan dan memperbesar resiko kecelakaan. Maka mengantisipasi hal ini pihak perusahaan telah memberikan penerangan yang cukup.

d) Kebersihan

Factor kebersihan sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dan sehat, karena lingkungan yang bersih akan mencegah dan melindungi pekerja dari ancaman penyakit.

**1. Tujuan penerapan K3 di CV. Sinar Bintang Mahkota**

Kegiatan produksi di CV. Sinar Bintang Mahkota tidak terlepas dari dukungan manusia yang berperan sebagai *User* (pengoperasi), oleh sebab itu manusia sangat dihargai oleh perusahaan. Tujuan utama program K3 adalah untuk memperbaiki kondisi keamanan pekerjaan, prosesnya, alur kerja, penanganan material, bahaya-bahaya khusus, dan program-program *safety* khusus seperti penyelesaian dari rencana-rencana tindakan, jumlah pencapaian perbaikan.

Mengenai tujuan utama program K3 di CV. Sinar Bintang Mahkota bertujuan untuk mencegah dan menekan angka kecelakaan kerja. Hal ini dilakukan tentu tidak hanya untuk melindungi karyawan saja, tetapi juga aset perusahaan, mesin, gedung dan lain-lain. Selain itu



program juga dilakukan untuk memperbaiki perilaku karyawan”. Dalam hal ini beliau menjelaskan bahwa peran karyawan sangat penting dalam keberhasilan program K3.<sup>3</sup>

## **2. Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Untuk melaksanakan pembinaan K3, CV. Sinar Bintang Mahkota telah membentuk *Safety Committee* (SC) yang merupakan sebuah organisasi perusahaan yang terdiri dari unsur pengusaha dan tenaga kerja, *safety committee* membicarakan permasalahan-permasalahan K3 yang terdapat di lokasi kerja.

Pembinaan dilakukan dengan upaya sebagai berikut:

### a) Komunikasi

Macam komunikasi yang digunakan perusahaan adalah sebagai berikut:

#### (1) *Short Message Safety*

SMS *Safety* merupakan media komunikasi berupa pesan singkat yang dilakukan oleh pihak manajemen yang ditujukan kepada seluruh karyawan dengan menggunakan bantuan berupa alat komunikasi *Hand Phone* (HP). Pesan singkat tersebut berisi informasi mengenai *safety* dalam lingkup umum perusahaan.

#### (2) *Safety Meeting*

*Safety meeting* merupakan agenda pertemuan rutin yang dilaksanakan perusahaan dalam upaya mendapatkan informasi terbaru yang berhubungan dengan *safety* dilingkungan

---

<sup>3</sup> Wawancara dengan Nuryanto, Staf tenaga Kerja, CV Sinar Bintang Mahkota

perusahaan. Adapun *meeting* dilaksanakan oleh semua karyawan.

b) *Training*/pelatihan

Pelatihan dilaksanakan sebagai upaya meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan dibidangnya. Pelatihan diberikan kepada karyawan baru dan karyawan lama. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan baru merupakan pelatihan yang bersifat pengenalan/orientasi, sedangkan pelatihan bagi karyawan lama lebih bersifat *refresh* atau menyegarkan kembali.

### 3. Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Komponen yang termasuk dalam program ini terdiri dari Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan kematian, Jaminan Hari Tua, serta Jaminan Pemeliharaan Kerja. Dalam hal ini CV. Sinar Bintang Mahkota belum memasukkan seluruh karyawannya dalam BPJS Ketenagakerjaan dikarenakan rendahnya resiko kecelakaan kerja.

Dalam hal iuran BPJS Ketenagakerjaan pihak manajemen CV. Sinar Bintang Mahkota mengambil jalan tengah dari ketentuan tentang jaminan kecelakaan kerja dengan perhitungan iuran peserta 1 % dari gaji Rp. 850.000,-. Jadi rata-rata peserta BPJS Kesehatan dari CV. Sinar Bintang Mahkota setiap bulannya terkena potongan iuran sebesar Rp. 8.500,-<sup>4</sup>

Untuk menutup kebijakan tersebut maka CV. Sinar Bintang

---

<sup>4</sup> Ibid Ariyanto, Pemilik CV. Sinar Bintang Mahkota, 15 November 2015

Mahkota ikut menanggung biaya setiap pekerja yang sudah terdaftar itu rp. 21.500,- per orang tiap bulan, untuk kedepannya akan diusahakan seluruh tenaga kerja akan didaftarkan sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan secara bertahap sesuai dengan factor resiko yang ada.<sup>5</sup>

Terkait dengan pekerja yang belum terdaftar dalam BPJS Ketenagakerjaan CV. Sinar Bintang Mahkota mengantisipasi kecelakaan kerja yang terjadi kepada pekerja yang belum terdaftar dalam BPJS Ketenagakerjaan dengan perjanjian kerja, yaitu jika pekerja yang bukan/ belum didaftarkan dalam BPJS Ketenagakerjaan misalnya terjadi kecelakaan kerja seperti sakit, luka akibat kecelakaan kerja di perusahaan maka CV. Sinar Bintang Mahkota menanggung sebagian dari biaya yang diperlukan dalam proses pengobatan di rumah sakit. Hal ini telah dimusyawarahkan kepada pekerja, saat pekerja mendaftar sebagai karyawan atau pekerja. Sebagai bentuk perjanjian kerja dan merupakan bentuk tanggung jawab perusahaan kepada pekerjanya, yang belum terdaftar dalam program BPJS Ketenagakerjaan sebagai jaminan kesehatan dan keselamatan kerja.<sup>6</sup>

### **C. Akibat hukum yang dihadapi dalam pelaksanaan hukum terhadap tenaga kerja dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja**

#### **1) Aspek Utama dalam hukum K3**

Ada tiga aspek utama dalam hukum K3 yaitu norma keselamatan, kesehatan

---

<sup>5</sup> Ibid Ariyanto, Pemilik CV. Sinar Bintang Mahkota, 15 November 2015

<sup>6</sup> Ibid Ariyanto, Pemilik CV. Sinar Bintang Mahkota, 15 November 2015

kerja, dan kerja nyata.

- a. Norma keselamatan kerja merupakan sarana atau alat untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja yang tidak diduga yang disebabkan oleh kelalaian kerja serta lingkungan kerja yang tidak kodusif. konsep ini diharapkan mampu menihilkan kecelakaan kerja sehingga mencegah terjadinya cacat atau kematian terhadap pekerja, kemudian mencegah terjadinya kerusakan tempat dan peralatan kerja. Konsep ini juga mencegah pencemaran lingkungan hidup dan masyarakat sekitar tempat kerja. Norma kesehatan kerja diharapkan menjadi instrument yang mampu menciptakan dan memelihara derajat kesehatan kerja setinggi-tingginya.
- b. Kesehatan Kerja merupakan cara yang dilakukan dalam pencegahan dan pemberantasan penyakit akibat kerja, misalnya kebisingan, debu, pencahayaan, dan lain-lain yang dapat menyebabkan kerusakan pada alat pendengaran, gangguan alat pernafasan dan lain-lain.
- c. Kerja Nyata K3 dalam konteks ini berkaitan dengan masalah pengaturan jam kerja, pengaturan jam lembur, pengelolaan lingkungan hidup, dan lain-lain. Hal-hal tersebut mempunyai korelasi yang erat terhadap peristiwa kecelakaan kerja.

Jika ditinjau dari ketiga aspek utama dalam hokum mengenai K3 data yang diperoleh di CV. Sinar Bintang Mahkota mayoritas telah diterapkan melalui system manajemen K3. Dalam menegakkan aspek norma kesehatan kerja, CV. Sinar Bintang Mahkota telah menerapkan pengelolaan lingkungan

hidup. Hal ini dilakukan sebagai upaya untuk melestarikan lingkungan hidup serta menjamin kesehatan masyarakat sekitar lokasi perusahaan, kesehatan lingkungan perusahaan dan mengurangi dampak buruk akibat dari kegiatan proses produksi CV. Sinar Bintang Mahkota.

## **2) Akibat Hukum terhadap pelaksanaan K3**

Dalam praktiknya, meskipun Jamsostek dicanangkan sejak 1992, ternyata masih banyak perusahaan dan pekerja/buruh yang belum terdaftar sebagai peserta program ini sesuai ketentuan yang berlaku. Hal ini bertentangan dengan pasal 29 Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang jaminan social tenaga kerja yang menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak atas jamsostek yang wajib dilakukan oleh setiap perusahaan dan pelanggaran atas ketentuan ini akan dikenakan sanksi.

Terdapat tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam penyelenggaraan K3, yaitu:

- a. Seberapa serius K3 hendak diimplementasikan dalam perusahaan
- b. Pemberdayaan konsep budaya malu dari masing-masing pekerja bila tidak melaksanakan K3 serta keterlibatan berupa dukungan serikat pekerja dalam pelaksanaan K3 di tempat kerja; dan
- c. Kualitas program pelatihan K3 sebagai sarana sosialisasi

Sementara pengawasan ketenagakerjaan terhadap pelaksanaan K3 tidak efektif apabila tidak dibarengi dengan sanksi-sanksi bagi pelanggarnya. Sayangnya Undang-undang ketenagakerjaan tidak ada

mengatur tentang ketentuan pidana terhadap pelanggaran-pelanggaran K3.

Tetapi terdapat ketentuan sanksi administrative:

- a) Teguran
- b) Peringatan tertulis
- c) Pembatasan kegiatan usaha
- d) Pembekuan kegiatan usaha
- e) Pembatalan persetujuan
- f) Pembatalan pendaftaran
- g) Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi
- h) Pencabutan izin

Sumber-sumber hukum yang menjadi dasar penerapan K3 antara lain sebagai berikut:

- a. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang *Keselamatan Kerja*.
- b. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*.
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang *Penyelenggaraan Program Jaminan Social Tenaga Kerja*.
- d. Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993 tentang *Penyakit yang timbul Karena Hubungan Kerja*.
- e. Peraturan menteri Tenaga Kerja Nomor Per-05/MEN/1993 tentang *Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan, Dan Pelayanan Jaminan Social Tenaga Kerja*.

Semua produk perundang-undangan pada dasarnya mengatur

tentang hak dan kewajiban tenaga kerja terhadap keselamatan kerja untuk :

- a. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas dan/atau ahli keselamatan kerja;
- b. Memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan;
- c. Memenuhi dan menaati semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan;
- d. Meminta pada pengurus agar melaksanakan semua syarat keselamatan kerja yang diwajibkan;
- e. Menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan di mana syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya kecuali dalam hal-hal khusus ditentukan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggungjawabkan.

Karena pelaksanaan K3 menjadi tanggung jawab bersama maka, bagi pekerja sendiri apabila tidak mengindahkan peraturan perundangan maupun ketentuan yang telah ditetapkan oleh CV. Sinar Bintang Mahkota dalam rangka melindungi diri dari factor resiko kecelakaan kerja karena perusahaan telah menyediakan fasilitas perlindungan diri maka pihak manajemen perusahaan memiliki kewajiban serta berhak memberikan teguran dan adanya sanksi bagi pekerja yang lalai tersebut.

#### **D. Hambatan-hambatan Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di CV Sinar Bintang Mahkota**

Dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dibidang K3 masih banyak ditemukan hambatan atau kendala-kendala di lapangan demikian juga halnya yang ada di CV. Sinar Bintang Mahkota. Dari hasil penelitian lapangan ditemukan beberapa kendala dalam pelaksanaan perlindungan hukum ini antara lain:

1. System manajemen K3 masih berada diluar area manajemen perusahaan

System manajemen K3 di lingkungan kerja adalah bagian dari system manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja CV Sinar Bintang Mahkota merupakan salah satu program yang memiliki perhatian khusus. Hal ini menjadikan program K3 sebagai salah satu komitmen yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam melakukan pekerjaan di area perusahaan. Meski begitu, budaya dan perilaku karyawan di perusahaan menjadi hambatan tersulit bagi perusahaan. Karyawan belum semuanya sadar mengenai bahaya kecelakaan di lapangan, sehingga budaya dan perilaku menggunakan APD masih sering diabaikan. Mengenai alasan hal tersebut terjadi, karena sebagian besar mereka menganggap bahwa apa



yang mereka kerjakan sudah mereka kuasai.<sup>7</sup>

Masih banyak karyawan yang tidak mengindahkan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan demi keselamatan diri sendiri. Selain hal yang telah disebutkan, masih ada karyawan yang tidak memperhatikan pentingnya menggunakan alat pelindung diri saat bekerja, mereka beralasan telah menguasai pekerjaan dan sebagian besar dari mereka menganggap penggunaan APD hanya mempersulit mereka dalam bergerak.

2. K3 dipandang hanya sebatas aturan belum menyentuh setiap pekerja agar menjadikan K3 sebagai sebuah kebutuhan.

K3 menjadi perhatian penting bagi pemerintah dan pengusaha, karena factor keselamatan kerja menjadi urgent karena terkait maju mundurnya suatu perusahaan, dengan semakin tersedianya fasilitas K3 maka akan mampu untuk meminimalisasikan terjadinya kecelakaan kerja. Untuk itu diperlukan peran serta berbagai pihak seperti pengusaha, pemerintah, masyarakat dan pekerja sendiri untuk meminimalisasikan terjadinya kecelakaan, dukungan dari pihak-pihak terkait akan sangat menunjang terlaksananya program K3 tersebut. Pada dasarnya sasaran K3 adalah untuk mencegah/mengurangi agar tidak terjadi kecelakaan. Untuk meningkatkan kepedulian pekerja sebagai obyek pelaksanaan K3 maka perlu adanya sosialisasi yang lebih intensif mengingat resiko yang bisa menimpa pekerja dan tanggung jawab perusahaan jika terjadi kecelakaan. Sehingga

---

<sup>7</sup> Wawancara dengan Nuryanto, Staf tenaga Kerja, CV Sinar Bintang Mahkota

pelaksanaan K3 menjadi suatu kebutuhan bagi pekerja dan perusahaan.<sup>8</sup>

3. Perusahaan masih menganggap pemborosan jika mengeluarkan biaya tambahan dalam memfasilitasi K3.

Di dalam terjadinya kecelakaan kerja, perusahaan bertanggung jawab untuk mencover segala biaya atas terjadinya kecelakaan kerja tersebut, namun dalam pelaksanaannya hal ini tidak dapat tercapai secara maksimal. Hal tersebut dikarenakan perusahaan masih menganggap suatu pemborosan jika harus mengeluarkan biaya tambahan dalam memfasilitasi program K3 tersebut. Hal inilah yang kemudian menjadi kendala perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di bidang K3.

4. K3 belum merupakan bagian dari budaya perusahaan, dimana K3 merupakan suatu wujud menghargai nyawa manusia, kenyamanan tempat kerja, produktifitas kerja, minimalisasi resiko kecelakaan.

Kecelakaan kerja merupakan hal yang tidak terduga dan tidak dapat diprediksi sebelumnya, namun ada pendapat yang mengatakan, kecelakaan kerja itu sebenarnya dapat diduga sebelumnya, ada beberapa hal yang dapat dilakukan untuk mengantisipasinya, yaitu:

- a. Perlu adanya kewajiban untuk bernuat selamat
- b. Perlu mengatur agar kondisi peralatan kerja sesuai dengan standar

Undang-undang

Factor terbesar terjadinya kecelakaan kerja bersumber dari manusia sebagai *human eror*, manusia sering kali melakukan kesalahan

---

<sup>8</sup> *Ibid*, Nuryanto, Staf tenaga Kerja, CV Sinar Bintang Mahkota

yang dapat membahayakan keselamatan dirinya sendiri. Hal demikian yang kemudian menjadi kendala dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja di bidang K3.

Perusahaan sebagai pihak penanggungjawab atas terjadinya kecelakaan kerjawajib mensosialisasikan system K3 ini secara optimal, sehingga dapat berjalan secara lancar. Untuk terlaksananya system manajemen K3 tidak hanya perusahaan saja yang berperan, namun pekerja sebagai obyek dari permasalahan juga harus tanggap dan peduli terhadap keselamatan untuk dirinya sendiri dan mau bekerja sama agar tujuan dari pelaksanaan SMK3 dapat terwujud secara maksimal.

Untuk menegakkan pelaksanaan K3 baik bagi perusahaan maupun tenaga kerja peran pihak pengawas menjadi sangat urgen, dengan melakukan fungsi pengawasan secara rutin maka pelaksanaan K3 akan semakin efektif. Selain itu mereka juga diberikan kewenangan sebagai penyidik pegawai negeri sipil dalam rangka penegakan hukum ketenagakerjaan. Oleh karenanya perlu dilakukan peningkatan kualitas melalui pendidikan dan pelatihan serta pembinaan fungsional oleh Kementerian Tenaga kerja dan Transmigrasi.

Pelaksanaan pengawas ketenagakerjaan diatur dengan keluarnya Peraturan presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang pengawas ketenagakerjaan. Pengawas ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari system perlindungan ketenagakerjaan yang diselenggarakan guna mewujudkan keadilan social melalui serangkaian kegiatan mengawasi dan

menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, yang masih sering terjadi kontroversial dalam pelaksanaannya.

Untuk meningkatkan integritas petugas pengawas dalam system perlindungan ketenagakerjaan, peran serta dan kerja sama buruh ditunjang dengan adanya hak atas keselamatan dan kesehatan kerja yang berdasarkan pasal 12 Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan kerja, yang berbunyi ; dengan peraturan perundangan diatur kewajiban dan atau hak tenaga kerja untuk: a. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas dan atau keselamatan kerja; b. memakai alat perlindungan diri yang diwajibkan; c. Memenuhi dan menaati semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan; d. Meminta pada pengurus agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja; e. Menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan dimana syarat kesehatan dan keselamatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya kecualai dalam hal-hal khusus ditentukan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggungjawabkan, maka pelaksanaan K3 sebagai bentuk perlindungan tenaga kerja akan semakin efektif dan memuaskan.

#### **E. Pembahasan**

Keselamatan dan kesehatan kerja difilosofi sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya

dan budayanya menuju masyarakat makmur dan sejahtera. Sedangkan pengertian secara keilmuan adalah suatu ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Dari analisa data yang diperoleh dilapangan ditemukan hal terkait dengan penelitian mengenai perlindungan keselamatan kerja terhadap pekerja yang dilaksanakan di CV.Sinar Bintang Mahkota yang menyebutkan bahwa pertama, bentuk perlindungan hak tenaga kerja yang telah dilaksanakan sebagian sudah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, hanya saja belum maksimal dan dibeberapa bagian masih perlu ditingkatkan.

Kedua, sebagai bentuk tanggung jawab dari CV. Sinar Bintang Mahkota terhadap pekerjanya maka sebagian pekerja telah terdaftar dalam BPJS Ketenagakerjaan yang memberikan jaminan layanan keselamatan dan kesehatan kerja. Dan bagi pekerja yang belum terdaftar dalam BPJS Ketenagakerjaan CV. Sinar Bintang Mahkota memberikan jaminan setengah/sebagian biaya rawat inap kepada pekerja yang mengalami luka berat. Hal ini sebagai bentuk tanggung jawab dari CV. Sinar Bintang Mahkota terhadap pekerja yang belum terdaftar dalam BPJS Ketenagakerjaan.

Ketiga, untuk meningkatkan pemahaman akan pentingnya penanganan dan penyelenggaraan K3 bagi para pekerja sehingga K3 menjadi bagian dari kebutuhan pekerja dalam melindungi diri dari resiko pekerjaan maka sosialisasi tentang K3 perlu diintensifkan. Serta kedepannya pengelolaan K3 akan diintegrasikan ke dalam manajemen perusahaan sehingga pengelolaan

perlindungan hak pekerja dibidang K3 akan semakin serius dan akan menihilkan resiko kecelakaan kerja.

Keempat, walaupun sudah banyak peraturan yang diterbitkan, namun pada pelaksanaannya masih banyak peraturan yang masih banyak kekurangan dan kelemahan karena terbatasnya personil pengawasan, sumber daya manusia K3 serta sarana yang ada. oleh karena itu, masih diperlukan upaya untuk memberdayakan lembaga-lembaga K3 yang ada di masyarakat, meningkatkan sosialisasi dan kerja sama dengan mitra social guna membantu pelaksanaan norma K3 agar terjalan dengan baik.

Pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan salah satu program unggulan yang dimiliki oleh perusahaan. Perusahaan percaya bahwa selamatnya karyawan dan fasilitas perusahaan dapat meningkatkan produksi dan produktivitas. Untuk itu siapa saja yang akan memasuki perusahaan berhak untuk selamat. Upaya tersebut dilakukan sebagai wujud kepedulian dan penghargaan perusahaan terhadap manusia.

Tujuan utama pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja di CV. Sinar Bintang Mahkota adalah nihil kecelakaan yang berarti bahwa perusahaan memiliki komitmen untuk menjalankan bisnis tanpa adanya suatu kecelakaan. Karena untuk mencapai produktivitas, seorang karyawan harus dalam keadaan sehat dan bebas dari suatu kecelakaan. Sehingga karyawan memiliki motivasi untuk bekerja.

Prinsip utama perusahaan adalah Nihil Kecelakaan, artinya perusahaan sadar bahwa suatu kecelakaan dapat terjadi kapanpun, kepada

siapapun, dan dimanapun, oleh karena itu usaha untuk menekan jumlah kecelakaan dengan berbagai upaya dilakukan, sehingga diharapkan produktivitas kerja karyawan dapat meningkat. Upaya yang dilakukan CV Sinar Bintang Mahkota adalah dengan mengubah perilaku karyawan, karena perbuatan yang tidak aman merupakan 96 % dari penyebab kecelakaan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Sumanto (1990: 7), bahwa sikap dan tingkah laku pekerja yang lalai, menganggap remeh setiap kemungkinan bahaya dan enggan memakai alat pelindung dirimenempati urutan pertama penyebab kecelakaan.<sup>9</sup>

Pengawasan terhadap lingkungan kerja, kegiatan yang dilakukan meliputi pengawasan terhadap gangguan fisik yaitu kebisingan, suhu tempat kerja, penerangan dan getaran. Pengawasan di CV. Sinar Bintang Mahkota dinilai sudah tepat karena sudah mencakup 3 (tiga) aspek dalam program K3 yaitu keselamatan kerja, kesehatan kerja dan lingkungan kerja.

Berdasarkan analisis data diatas maka Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja di CV. Sinar Bintang Mahkota mempunyai aturan yang baku dan tetap. Selama penelitian, peneliti menilai pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja telah berjalan dengan cukup baik dan sebagian sesuai dengan peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan.

---

<sup>9</sup> Sumanto I. Khasani. *Keselamatan Kerja dalam Laboratorium Kimia*. Jakarta: PT Gramedia, 1990 hlm 7