

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kota Yogyakarta mempunyai daya tarik tersendiri bagi penduduk luar Kota Yogyakarta maupun wisatawan asing dengan segala perkembangan kebudayaan, wisata dan lainnya yang berada di dalamnya. Wajar apabila daya tarik ini membuat Kota Yogyakarta menjadi destinasi wisata utama. Keadaan tersebut memberikan dampak pada meningkatnya jumlah penduduk. Hasil sensus penduduk tahun 2018 oleh Badan Pusat Statistik tentang kependudukan di Kota Yogyakarta menunjukkan bahwa jumlah penduduk Kota Yogyakarta sebanyak 412.437 ribu jiwa.¹ Jumlah tersebut hanyalah penduduk yang menetap di Kota Yogyakarta dan belum termasuk dengan penduduk pendatang yang tidak menetap dan hanya untuk liburan.

Tingkat populasi yang besar tersebut memunculkan beberapa permasalahan, salah satunya adalah produksi sampah yang meningkat pesat. Dinas Lingkungan Hidup Kota Yogyakarta, mencatat volume sampah yang di hasilkan dari Kota Yogyakarta rata-rata mencapai sekitar 220 ton per hari.²

¹Badan Pusat Statistik, "Jumlah Penduduk Menurut Jenis Kelamin Semester I 2018"
<http://www.kependudukan.jogjaprovo.go.id/olah.php?module=statistik> diakses 13 Januari 2019
pukul 22:11

² Ais, "Kota Yogyakarta Hasilkan 220 ton Sampah Per Hari"
<http://jogja.tribunnews.com/2018/12/14/kota-yogyakarta-hasilkan-220-ton-sampah-per-hari>
diakses 13 Januari 2019 pukul 22:38

Permasalahan yang ada di Kota Yogyakarta yaitu masyarakatnya yang masih menggunakan metode membuang sampah secara konvensional yaitu kumpul-angkut-buang dalam menangani sampah yang ada. Sehingga sampah-sampah tertumpuk begitu saja di beberapa tempat pembuangan sementara yang berada di beberapa titik di Kota Yogyakarta. Masih sedikit sekali Tempat Pembuangan Sementara (TPS) maupun Tempat Pembuangan Akhir (TPA) yang mengolah sampahnya dengan baik. Pemerintah seharusnya memiliki penanganan yang lebih baik, karena sampah tersebut tidak bisa dibiarkan menumpuk begitu saja karena jika sampah-sampah itu hanya dibiarkan begitu saja akan menimbulkan banyak dampak negatif yang dapat mengganggu aktifitas masyarakat. Seperti misalnya dari bau-bauan yang di hasilkan dari sampah itu sendiri maupun hingga penyebaran virus penyakit.

Tempat pembuangan sementara yang tersebar di beberapa titik yang berada di wilayah Kota Yogyakarta ini perlu memperhatikan mengenai bidang ketenagakerjaannya. Hal ini dikarenakan tenaga kerja sebagai salah satu faktor penting dalam meningkatkan profit suatu perusahaan itu sendiri. Pekerjaan di lingkup pembuangan sampah ini menuntut adanya jaminan kesehatan dan keselamatan kerja yang sangat penting dan diperlukan artinya untuk melindungi pekerja dari risiko keselamatan dan kecelakaan kerja serta untuk meningkatkan derajat kesehatan para pekerja, karena dengan bekerja di tempat pembuangan sampah banyak terdapat risiko berbahaya, karena lingkungan kerja ini

terdiri dari sampah serta *vektor* penyakit maka sangat rentan terhadap keselamatan kerja bagi para pekerja. Dalam masa sekarang ini seringkali hal-hal seperti keselamatan bagi para pekerja disepelekan karena dianggap hanya akan membuang-buang waktu dan uang.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun masyarakat.³ Dengan diperhatikannya hak dan kewajiban dari pekerja, secara tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas kinerja dari pekerja tersebut yang tentunya berdampak positif terhadap perusahaan. Secara makro hal ini berkaitan dengan adanya Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) ketenagakerjaan. Karena setiap perusahaan wajib mempunyai manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).

Teknologi pada era globalisasi ini berkembang dengan sangatlah pesat. Penggunaan teknologi tidak hanya digunakan dalam dunia perkantoran saja, tetapi juga digunakan dalam proses pengelolaan sampah. Dengan berkembangnya teknologi tersebut dapat meringankan tugas para pekerja yang bekerja pada tempat pembuangan sampah sementara tersebut, meskipun belum semua TPS yang ada di wilayah Kota Yogyakarta sudah memiliki alat operasional modern. Akan tetapi masih banyak petugas yang

³Ayu Nika, 2011, *Peranan Hukum Diplomatik Terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*, media neliti , <https://media.neliti.com/media/publications/14994-ID-peranan-hukum-diplomatik-terhadap-tenaga-kerja-indonesia-di-luar-negeri.pdf> diakses pada 17 Maret 2018

tidak mengetahui bahwa semakin meningkatnya teknologi, juga dapat meningkatkan risiko terhadap keamanan dan keselamatan dari pengguna alat teknologi tersebut.

Permasalahan-permasalahan atau risiko-risiko yang akan timbul bagi para pekerja yang bekerja pada tempat pembuangan sampah sementara yaitu:

1. *Vektor* penyakit, banyak terdapat *vektor* penyakit di dalam sampah yang terbawa oleh berbagai jenis insektisida yang terdapat di gumuk sampah seperti lalat, tikus, nyamuk, dan kecoa.
2. Asap pembakaran, apabila dilakukan pembakaran sampah secara terus menerus, akan sangat mengganggu, terutama dalam bidang transportasi dan gangguan kesehatan.
3. Permasalahan tersebut juga ditambah dengan beberapa alat berat yang sudah rusak atau sudah tua sehingga tidak berfungsi secara maksimal.⁴

Paparan kasus diatas, dapat kita simpulkan bahwa risiko akan kesehatan dan keselamatan kerja dalam kegiatan pengelolaan sampah oleh pekerja di TPS yang tersebar di beberapa titik di wilayah Kota Yogyakarta sangat tinggi. Terhadap risiko tersebut, pemerintah selaku pihak yang mempekerjakan petugas operasional pengelolaan sampah di TPS yang ada di wilayah Kota Yogyakarta berkewajiban untuk memberikan perlindungan

⁴Kasam, "Analisis Risiko Lingkungan pada Tempat Pembuangan Akhir (TPA) Sampah", Volume 3, Nomor 1, Halaman 019-030, https://www.researchgate.net/publication/309753287_Resiko_Lingkungan_pada_Tempat_Pembuangan_Akhir_TPA_Studi_Kasus_TPA_Piyungan_Bantul diakses 13 November 2018 pukul 17:00

bagi pekerja apabila terjadi kecelakaan kerja ataupun hal-hal yang dapat menimbulkan efek negatif terhadap kesehatan para pekerja operasional pengelolaan sampah. Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah terkait dengan kesehatan dan keselamatan para pekerja operasional pengelolaan sampah ini adalah berupa asuransi sosial yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang terbagi atas BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan.

Peraturan perundang-undangan kesehatan dan keselamatan Kerja (K3) menganggap pentingnya masalah penerapan kesehatan dan keselamatan kerja pada suatu perusahaan dan juga untuk mengetahui seberapa efektifnya peraturan perundang-undangan tentang penerapan kesehatan dan keselamatan kerja.⁵ Maka dari itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian pada beberapa TPS yang ada di wilayah Kota Yogyakarta untuk mengetahui bagaimana penerapan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja dan perlindungan hukum jika terjadi kecelakaan kerja bagi pekerja yang berada di TPS wilayah Kota Yogyakarta.

⁵Reza Priyadi, 2016 “Pelaksanaan Perlindungan Hukum k3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Bagi Pekerja Konstruksi Pembangunan Hotel di Yogyakarta” *Jurnal Sipil Statik*, <http://repository.umy.ac.id/handle/123456789/6910> diakses 30 Oktober 2018

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat ditentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan penerapan prosedur perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) bagi para pekerja pengelolaan sampah di TPS wilayah Kota Yogyakarta?
2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum yang diberikan terhadap pekerja pengelolaan sampah di TPS wilayah Kota Yogyakarta dalam hal terjadi kecelakaan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai oleh penulis dalam penulisan Hukum ini ialah terbagi atas 2 (dua) hal, yaitu:

1. Untuk mengetahui penerapan prosedur kesehatan dan keselamatan kerja (K3) bagi para pekerja pengelolaan sampah di TPS Wilayah Kota Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui upaya perlindungan hukum yang diberikan kepada para pekerja pengelolaan sampah di TPS wilayah Kota Yogyakarta dalam hal terjadi keceakaan kerja.

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan dampak positif dalam menambah wawasan hukum dan ilmu pengetahuan baik secara praktis maupun ilmiah. Adapun manfaat tersebut antara lain:

1. Secara ilmiah: Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu hukum secara umum dan pada bidang ketenagakerjaan menyangkut hal-hal yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) .
2. Secara praktis: Penelitian ini bisa dijadikan bahan masukan dan rujukan bagi pemerintah dan Dinas Lingkungan Hidup Kota Yogyakarta, masyarakat dan pihak-pihak lain dalam penyelesaian masalah tentang pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja (K3).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan di Indonesia

1. Sejarah Ketenagakerjaan

Zaman dahulu saat perbudakan di Indonesia masih sangat kejam para majikan selalu memperlakukan budak dengan sesuka hati. Tidak hanya diperlakukan dengan buruk, bahkan para budak tersebut juga diperjual belikan oleh majikannya. Para budak hanya boleh melakukan apa yang sudah di perintahkan oleh majikannya dan tidak berhak menuntut atas semua upah yang seharusnya menjadi haknya. Perbudakan yang sangat terkenal pada zaman dahulu adalah kerja “Rodi” dan kerja “Romusha”.

Kerja Rodi artinya yaitu kerja tanpa diberi upah, tanpa diizinkan untuk istirahat, tanpa membantah dengan apa yang sudah di perintahkan dan harus menuruti segala yang sudah diperintahkan. Sedangkan kerja Romusha ialah pekerjaan yang dilakukan dengan cara memaksa. Romusha ini berlangsung selama 3(tiga) tahun lamanya di Indonesia pada masa penjajahan Jepang.

Pada zaman perbudakan majikan memiliki kekuasaan penuh atas para budaknya. Upah tidak di berikan, tidak ada jaminan sosial dan tidak ada jaminan kesehatan. Namun pada akhirnya pemerintah Hindia

Belanda mulai mengatur mengenai perbudakan walaupun tidak secara sepenuhnya bercampur tangan. Tepatnya pada tahun 1817 Pemerintah Hindia Belanda melarang adanya budak yang masuk di pulau Jawa yang artinya selain kelahiran yang di batasi pembatasan perbudakan mulai di lakukan.⁶

Peraturan mengenai budak dan perdagangan budak mulai berlaku pada tahun 1825, maksud dan tujuan adanya peraturan ini adalah untuk meningkatkan kesejahteraan budak pada zaman dahulu. Peraturan tersebut antara lain:

- a. Membatasi bertambahnya budak selain kelahiran;
- b. Menjaga agar anggota keluarga budak dapat tinggal bersama;
- c. Melarang perdagangan budak dan melarang mendatangkan budak dari luar;
- d. Budak yang telah kawin harus tinggal bersama istrinya;
- e. Beberapa ketentuan pembebasan budak antara lain, jika seorang budak menolong tuannya atau anak tuannya dari budaya maut, budak tersebut di merdekakan atau jika seorang budak telah mengikuti tuannya ke benua lain, sepulangnya harus di merdekakan;
- f. Ada ketentuan pula agar para pemilik budak wajib bertindak baik terhadap budaknya, seperti memberi makanan dan pakaian yang cukup;

⁶ Iman Sjahputra Tunggal, 2012, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Harvarindo, hlm.2

- g. Ketentuan yang mewajibkan pemilik budak memberi upah berupa uang kepada budak yang mencapai usia 10 (sepuluh) tahun;
- h. Kewajiban para budak ialah tidak boleh meninggalkan pekerjaan, tidak boleh menolak pekerjaan yang wajar, jika melanggar ketentuan ini diancam dengan pidana pukulan rotan sebanyak 30 (tiga puluh) kali atau pidana penjara 14 (empat belas) hari;
- i. Kejahatan yang dilakukan budak diadili oleh pengadilan umum.⁷

Pada masa penjajahan jepang istilah perbudakan mulai berubah menjadi perburuhan, namun tidak berlangsung lama. Pada tahun 1945 setelah Indonesia merdeka istilah perburuhan mulai di ganti dengan istilah ketenagakerjaan. Pada masa itulah para pekerja di Indonseia mulai diperhatikan dan semua peraturan perlindungan tenaga kerja tercantum dalam landasan Negara yaitu Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

2. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur mengenai segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.⁸ Hukum ketenagakerjaan ini memiliki arti yang cukup luas, tidak ada batasan dalam mendefinisikan pengertian hukum ketenagakerjaan, karena setiap ahli memiliki sudut pandang tersendiri dalam mendefinisikan mengenai hukum ketenagakerjaan.

⁷Ibid, hlm 2-3

⁸S. Taufan & S. Yolanda, *Ketenagakerjaan Indonesia*, Rasi Terbit, Bandung, hlm.1

Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Beberapa pendapat ahli mengenai definisi hukum ketenagakerjaan, diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Molenaar

Hukum perburuhan yaitu bagian dari hukum yang mengatur hubungan antara majikan dengan buruh, buruh dengan buruh dan buruh dan penguasa.

b. Mr. M. G. Levenbach

Hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan keadaan kehidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja.

c. Van Esveld

Hukum perburuhan adalah tidak melulu mengenai hubungan kerja yang dilakukan di bawah pimpinan, namun juga pekerjaan yang dilakukan atas dasar tanggungjawab.

d. Imam Soepomo

Hukum perburuhan merupakan himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkaitan dengan tenaga kerja yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja dengan orang lain dengan menerima upah.⁹

⁹Lalu Husni, 2015, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm.33-34

Mengkaji dari beberapa pendapat ahli tersebut tampak jelas bahwa hukum perburuhan setidaknya-tidaknya mengandung unsur: Himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, berkenaan dengan suatu kejadian, seseorang bekerja pada orang lain dan upah.

Ditinjau dari sifatnya, hukum ketenagakerjaan ini memiliki dua sifat, yaitu privat atau perdata dan publik atau pidana. Hukum ketenagakerjaan dapat dikatakan memiliki sifat privat atau perdata karena didalam hukum ketenagakerjaan mengatur mengenai hubungan orang perseorangan yang melakukan perjanjian yang biasa disebut dengan perjanjian kerja. Sedangkan hukum ketenagakerjaan juga dikatakan memiliki sifat publik atau pidana karena jika ada pekerja berselisih dengan pengusaha, pemerintah ikut campur tangan dalam bidang ketenagakerjaan. Campur tangan tersebut dapat berupa membuat suatu kebijakan dalam mengatur hubungan kerja dengan membuat peraturan undang-undang yang sifatnya memaksa. Tujuan dibuatnya undang-undang tidak lain adalah untuk membatasi dalam kebebasan berkontrak.

B. Tinjauan Umum Tentang Sampah

Pengertian sampah menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2008 tentang Pengelolaan Sampah, sampah diartikan sebagai sisa kegiatan sehari-hari manusia atau proses alam yang berbentuk padat.¹⁰ Sedangkan menurut *World Health Organization* (WHO) sampah

¹⁰Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2008 Tentang Pengelolaan Sampah.

adalah barang yang di hasilkan dari kegiatan manusia yang tidak dipergunakan lagi, baik yang tidak dipakai, tidak disukai maupun yang sudah di buang. Sampah-sampah ini terbagi dalam beberapa jenis, antara lain:

1. Jenis Sampah Berdasarkan Jenisnya

- a. Sampah yang bersumber dari manusia;
- b. Sampah yang berasal dari alam;
- c. Sampah yang berasal dari limbah radioaktif;
- d. Sampah yang bersumber dari pembuangan industri;
- e. Sampah yang bersumber dari pertambangan.

2. Jenis Sampah Berdasarkan Sifatnya

- a. Sampah Organik;
- b. Sampah Non-Organik.

3. Jenis Sampah Berdasarkan Bentuknya

- a. Sampah Padat:
Berupa kertas, plastik, botol, sisa makanan dan lain sebagainya.
- b. Sampah Cair:
Berupa limbah pabrik, zat kimia, dan lain sebagainya.

C. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja menurut Pasal 1601 a KUHPerdata adalah “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.¹¹

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.¹²

2. Unsur-unsur dalam Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat di katakan sah jika sudah memenuhi unsur-unsur yang tertera pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah di atur mengenai unsur-unsur perjanjian kerja, unsur-unsur tersebut antara lain:

¹¹Pasal1601 a KUHPerdata

¹²Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14

a. Adanya Unsur Pekerjaan

Pekerjaan yang sudah di berikan haruslah dikerjakan oleh pekerja itu sendiri dan hanya dengan seizin dari atasan atau majikan jika ingin menyuruh orang lain. Didalam suatu perjanjian kerja haruslah ada pekerjaan yang di perjanjikan atau dapat disebut dengan obyek perjanjian. Hal ini juga di jelaskan di dalam KUHPperdata Pasal 1603a yang berbunyi “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaan, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya.¹³”

Pekerjaan ini bersifat pribadi karena pekerjaan harus di kerjakan oleh pekerja yang bersangkutan karena hal ini berpengaruh dengan skil atau kemampuan diri sendiri maka jika dilihat dari segi hukum jika pekerja tersebut meninggal dunia maka putuslah perjanjian kerja antara atasan atau perusahaan dengan pekerja tersebut.

b. Adanya Unsur Perintah

Pekerjaan yang di berikan oleh atasan atau perusahaan kepada pihak penerima kerja tergantung pada perintah atau instruksi yang di berikan, karena dalam hal ini pekerja harus tunduk dengan perintah yang telah di berikan oleh atasan atau perusahaan.

Walaupun pekerja tersebut sudah terbiasa dan sudah mempunyai

¹³KUHPperdata Pasal 1603a

keahlian dalam melakukan pekerjaannya. Selama pekerja masih ada ketergantungan terhadap pihak pemberi kerja maka penerima kerja masih berada dibawah perintah pemberi kerja.

c. Adanya Unsur Upah

Upah merupakan hal terpenting dalam hubungan perjanjian kerja, dan dapat di katakan bahwa tujuan orang bekerja adalah untuk mendapatkan gaji atau upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka hubungan itu bukanlah hubungan kerja. Upah adalah imbalan yang di berikan oleh perusahaan atau atasan sebagai tanda imbalan atas pekerjaan yang telah di lakukan.

Upah ini dapat berupa uang maupun bukan uang. Dalam pemberian upah ini juga dapat dilihat dari segi kenyataanya seperti dilihat dari kegunaan dari hasil upah kerja tersebut dan lainnya. Sistem dalam pemberian upah biasanya berbeda, tergantung bagaimana perusahaan tersebut, bisa berdasarkan waktu maupun dilihat dari hasil pekerjaannya.

Pada prinsipnya harus mengacu kepada ketentuan hukum yang berlaku, peraturan perundang-undangan, ataupun kebiasaan yang ada di dalam masyarakat. Jika ada tambahan jam kerja atau biasa di sebut dengan lembur, pekerja berhak atas upah lembur.

d. Adanya Unsur Waktu

Unsur waktu yang di maksud adalah suatu waktu yang di butuhkan oleh pekerja untuk melakukan pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan ataupun atasannya. Oleh karena itu didalam suatu perjanjian kerja ketentuan waktu sangatlah penting, seperti lama waktu yang di perlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, kejadian tertentu yang berkaitan dengan kegiatan atau pekerjaan.

Perjanjian kerja menurut unsur waktunya di bagi menjadi 3 (tiga):

1) Perjanjian kerja dengan waktu tertentu:

Bahwa waktu untuk melakukan pekerjaan telah di tentukan di dalam perjanjian. Ketentuan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu ini dimaksudkan supaya membatasi kesewenang-wenangan pihak pemberi kerja yang beranggapan bahwa pekerja dapat di perlakukan semauanya. Selanjutnya dengan adanya batasan waktu tertentu dalam perjanjian kerja agar penggunaan waktu tertentu ini tidak mengganggu kelancaran pelaksanaan kerja.

2) Perjanjian kerja dengan waktu tidak tertentu:

Bahwa jika dalam perjanjian kerja tidak ditentukan waktu berlakunya perjanjian, maka perjanjian tersebut termasuk dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Hal yang terpenting dalam hubungan kerja waktu tidak tertentu ini ada pada masa pemutusan hubungan kerja.

3) Perjanjian kerja dengan batas waktu:

Bahwa dalam suatu perjanjian kerja dimungkinkan untuk mengadakan aturan-aturan mengenai batas usia tertentu untuk melakukan pekerjaan yang di sebut dengan masa pensiun.¹⁴

D. Tinjauan Umum Tentang Kesehatan, Keselamatan dan Kecelakaan Kerja

1. Tinjauan Umum Tentang Kesehatan Kerja

a. Pengertian dan pengaturan Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal.¹⁵

Pengertian kesehatan terdapat dalam Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan ialah keadaan sehat, baik secara mental, fisik, sosial maupun spiritual yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Menurut WHO, sehat terbagi atas beberapa kategori, yaitu:

¹⁴ Aloysius Uwiyono, dkk, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, 2014, Raja Gafindo Persada, hlm. 57-59

¹⁵ Lalu Husni, 2003, *Pengantar Hukum ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Grafindo Persada, Jakarta, hlm.141

- 1) Sehat Jaminan;
- 2) Sehat Mental;
- 3) Sehat Spiritual

Di Indonesia, belum ada peraturan perundang-undangan yang secara khusus mengatur tentang kesehatan kerja, namun terdapat beberapa peraturan perundang-undangan lain yang mengatur mengenai kesehatan kerja seperti dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan. Selain diatur dalam undang-undang, kesehatan kerja juga diatur dalam Peraturan Presiden, Peraturan Menteri, Keputusan Menteri, Surat Edaran dan Instruksi Menteri.

Kesehatan kerja ini memiliki arti yang lebih luas, tidak hanya melindungi pekerja dari berbagai ancaman kecelakaan kerja saja, namun juga mencakup semua mengenai pemeliharaan kesehatan terhadap semua hal yang dapat menyebabkan terganggunya kesehatan pekerja.

b. Tujuan Kesehatan Kerja

Tujuan diaturnya mengenai kesehatan kerja mencakup banyak hal, salah satunya seperti yang tercantum dalam Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Kesehatan yang berbunyi, “Upaya

Kesehatan Kerja ditujukan untuk melindungi pekerja agar hidup sehat dan terbebas dari gangguan kesehatan serta pengaruh buruk yang diakibatkan oleh pekerja.¹⁶ Tujuan kesehatan kerja, adalah:

- 1) Melindungi dan mencegah pekerja dari gangguan kesehatan yang di sebabkan karena faktor lingkungan kerja yang tidak mendukung dan dapat membuat aktifitas kerja terhambat.
- 2) Memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan pekerja baik mental, fisik maupun sosial.
- 3) Menyesuaikan pekerjaan dengan tenaga kerja yang ada atau tenaga kerja dengan pekerjaan.
- 4) Meningkatkan produktivitas kerja.

Tujuan dengan adanya pemeliharaan kesehatan kerja di maksudkan untuk meningkatkan produktifitas dari tenaga kerja, sehingga pekerja dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Untuk itu pihak terkait yang menaungi pekerja haruslah mengadakan pemeliharaan kesehatan kerja untuk para pekerja yang ada. Dasar hukum dalam pemeliharaan kesehatan kerja tercantum dalam Pasal 35 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pemberi kerja dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup

¹⁶Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Kesehatan.

kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik pekerja”.¹⁷

Teori Mangkunegara (2011:162) menyebutkan bahwa tujuan kesehatan dan keselamatan kerja yaitu:

- 1) Agar setiap karyawan mendapat jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, baik secara fisik, sosial dan psikologis;
- 2) Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya, seefektif mungkin;
- 3) Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya;
- 4) Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan penungkatan kesehatan gizi karyawan;
- 5) Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja;
- 6) Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja;
- 7) Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.¹⁸

c. Sumber-sumber Bahaya Bagi Kesehatan Tenaga Kerja

Selain mengetahui hal apa saja yang berguna untuk menjaga kesehatan dan keselamatan kerja, perusahaan dan pekerja harus

¹⁷Pasal 35 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁸Kurniawan Arie, 2014, Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (k3) Karyawan PT. Nuansacipta Coal Investment (NCI) di Kelurahan Bantuas Kecamatan Palaran Kota Kamarinda, *E-journal*, [http://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2014/11/e-journal%20Arie%20Kurniawan%20\(11-09-14-09-33-23\).pdf](http://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2014/11/e-journal%20Arie%20Kurniawan%20(11-09-14-09-33-23).pdf) diakses 3 November 2018

paham pula apa saja yang dapat menjadi sumber bahaya bagi kesehatan kerja. Adapun yang menjadi beberapa sumber bahaya bagi kesehatan pekerja adalah:

1) Faktor fisik, yaitu dapat berupa:

- a) Bau-bauan menyengat yang berada di tempat kerja;
- b) Kelembaban udara dan udara yang tidak sehat;
- c) Radiasi;
- d) Suara yang terlalu bising;
- e) Suhu yang tidak sesuai dengan standart;
- f) Tekanan udara yang terlalu rendah atau terlalu tinggi;
- g) Penerangan yang kurang memadai.

2) Faktor kimia, yaitu dapat berupa:

- a) Gas yang mengandung racun;
- b) Air kubangan yang mengandung bakteri;
- c) Debu-debuan;
- d) Bahan kimia yang mengandung racun
- e) Dan bentuk lain yang dapat merusak sistem pernapasan manusia.

3) Faktor biologis, yaitu dapat berupa:

- a) Serangga dan cacing;
- b) Virus dan bakteri;
- c) Tumbu-tumbuhan;
- d) Dan faktor-faktor lain yang terdapat pada lingkungan kerja.

4) Faktor fisiologis, yaitu dapat berupa:

- a) Beban kerja yang melampaui batas kemampuan pekerja;
- b) Peralatan yang tidak sesuai dengan kemampuan pekerja;
- c) Saat bekerja selalu berdiri atau duduk;
- d) Proses dan cara kerja yang monoton.

5) Faktor psikologis, yaitu dapat berupa:

- a) Kerja yang didasari rasa terpaksa karena tidak sesuai dengan keahlian pekerja;
- b) Suasana lingkungan kerja yang tidak nyaman;
- c) Pekerjaan yang cenderung dapat menyebabkan kecelakaan;
- d) Pikiran yang tertekan karena sikap atasan atau teman kerja yang tidak sesuai.¹⁹

d. Penyakit yang Timbul Akibat Kerja

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.01/ MEN/ 1980, penyakit yang timbul akibat kerja adalah penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan atau lingkungan kerja yang akan berakibat cacat sebagian maupun cacat total dan dalam Pasal 1 Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993 tentang Penyakit yang Timbul Akibat Hubungan Kerja adalah penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan atau lingkungan kerja.

¹⁹Sendjun Manulang, 1995, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta. Jakarta, hlm. 90

Menurut Silalahi N.B Bennett dan Silalahi B. Rumondang, ada dua kategori penyakit yang diderita tenaga kerja:

1) Penyakit Umum (*General Diseases*)

Penyakit umum yaitu semua penyakit yang mungkin dapat diderita oleh semua orang. Pencegahan penyakit ini adalah tanggungjawab dari diri sendiri dan seluruh lingkungan masyarakat.

2) Penyakit akibat kerja (*Man Made Diseases*)

Penyakit akibat kerja ini suatu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja, penyakit akibat kerja dimulai dengan pengendalian secermat mungkin gangguan kerja dan kesehatan. Gangguan kerja tersebut adalah:

- a) Beban kerja baik dalam kategori ringan/ sedang/ berat ataupun fisik/ mental/ sosial);
- b) Beban tambahan seperti lingkungan kerja, fisik, biologis, bahan kimia dan psikologis.
- c) Kualitas kerja dari pekerja itu sendiri yang terdiri dari keahlian, motivasi kerja, faktor umur, daya tahan tubuh, gizi, ukuran tubuh, dan jenis kelamin.²⁰

²⁰Christies Pricilia Pelealu dan Jemias Tjakara, B. F. Sompie, 2015, "Penerapan Aspek Hukum Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja:.. *Jurnal Sipil Statik Vol.3 No. 5 Mei 2015 (331-340) ISSN: 2337-6732*, Hlm. 333

e. Upaya Kesehatan Kerja

Upaya Kesehatan kerja menurut Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan dengan cara berkesinambungan untuk memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat dalam bentuk peningkatan kesehatan, pemulihan kesehatan pencegahan penyakit, dan pengobatan penyakit oleh pemerintah maupun masyarakat. Pelaksanaan upaya kesehatan kerja bukan saja merupakan pemenuhan hak asasi pekerja, tetapi juga berperan besar dalam investasi atau pembangunan suatu bangsa.

f. Pelayanan Kesehatan Kerja

Definisi pelayanan kerja menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.03/ MEN/ 1982 adalah tujuan dilaksanakan usaha kesehatan yaitu:

- 1) Memberikan bantuan kepada tenaga kerja dalam penyesuaian diri baik fisik maupun mental, terutama dalam penyesuaian pekerjaan dengan tenaga kerja;
- 2) Melindungi tenaga kerja terhadap setiap gangguan kesehatan yang timbul dari pekerjaan atau lingkungan kerja;
- 3) Meningkatkan kesehatan badan, kondisi mental (rohani) dan kemampuan fisik tenaga kerja;

- 4) Memberikan pengobatan dan perawatan serta rehabilitasi bagi tenaga kerja yang menderita sakit.²¹

2. Tinjauan Umum Tentang Keselamatan Kerja

Perlindungan kerja dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti memberikan tuntutan, santunan, maupun yang lebih penting lagi dengan melalui norma yang berlaku dalam suatu perusahaan tersebut seperti halnya meningkatkan pengakuan hak asasi manusia, perlindungan fisik, dan sosial ekonomi. Dengan demikian, secara teoritis perlindungan kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam:

- a. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan yang mempunyai tujuan untuk memungkinkan pekerja meningkatkan derajat kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya.
- b. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja terhindar dari bahaya kecelakaan kerja yang ditimbulkan dari penggunaan alat-alat dan bahan produksi saat bekerja.
- c. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memperjuangkan hak upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari baginya dan keluarganya.²²

²¹Dinaskertrans, “Pelayanan Kesehatan Kerja”, https://disnakertrans.bantenprov.go.id/upload/undang-undang/51982_PERMEN_003_1982_PELAYANAN_KESEHATAN_KERJA.PDF Diakses pada 27 Oktober 2018

1) Pengertian dan Pengaturan Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja adalah kondisi bebas dari risiko kecelakaan dan kerusakan dimana yang mencakup tentang kondisi mesin, kondisi bangunan, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja. Berdasarkan Undang-Undang No.1 Tahun 1970 pasal 3 ayat 1 tentang Keselamatan Kerja, syarat keselamatan kerja yang juga menjadi tujuan pemerintah dalam membuat aturan kesehatan dan keselamatan kerja adalah:

- a) Mencegah dan memadamkan kebakaran di lokasi kerja;
- b) Mencegah dan mengurangi bahaya akan adanya ledakan;
- c) Memberikan dan menyediakan P3K;
- d) Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;
- e) Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya;
- f) Memberikan dan menyediakan alat-alat untuk perlindungan diri pada para pekerja;
- g) Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, keracunan, infeksi, dan penularan;
- h) Memperoleh penerangan yang sesuai dan cukup di mengerti;
- i) Mencegah dan mengurangi bahaya dari kecelakaan kerja;
- j) Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya;

²²Imam Soepomo, 2008, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan Jakarta, hlm. 99

- k) Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan;
- l) Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
- m) Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya akan kecelakaannya menjadi bertambah tinggi;
- n) Menyelenggarakan suhu dan kelembapan udara yang baik;
- o) Memelihara kesehatan, kebersihan dan ketertiban dengan baik;
- p) Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman, maupun barang;
- q) Memelihara dan menjaga penyegaran udara yang cukup;
- r) Mencegah timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran.²³

Selain dalam undang-undang tersebut, keselamatan kerja juga diatur dalam beberapa instrumen lainnya seperti dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia dan surat edaran Menteri terkait dengan kesehatan dan keselamatan kerja.

²³Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja Pasal 3 Ayat 1

2) Ruang Lingkup Keselamatan Kerja

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah diseluruh tempat kerja baik di dalam air, di dalam tanah, di darat, di permukaan air, maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.²⁴ Adapun yang dimaksud dengan tempat kerja menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 5 Tahun 1996 tentang Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja Pasal 1 Angka 2 adalah setiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, dimana setiap tenaga kerja bekerja, atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan dimana terdapat sumber-sumber bahaya baik didarat, didalam tanah, dipermukaan air, didalam air, diudara yang berada didalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.²⁵

²⁴Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

²⁵Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 5 Tahun 1996 tentang Sistem Manajemen Kesehatan dan Kesehatan Kerja Pasal 1 Angka 2

3) Perangkat Pelaksana Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja

Selain mengatur mengenai apa itu kesehatan dan keselamatan kerja (K3), pemerintah juga mengatur hal lainnya yang berhubungan dengan kesehatan dan keselamatan kerja, hal tersebut seperti:

a) Ahli Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Ahli kesehatan dan keselamatan kerja adalah tenaga teknik yang mempunyai keahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk langsung oleh Menteri Tenaga Kerja untuk mengawasi sudah atau belum ditaatinya Undang-Undang Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Kewajiban-kewajiban dari para ahli kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah:

- (1) Memberikan hasil laporan mengenai hasil pelaksanaan tugas kepada Menteri Tenaga Kerja atau Pejabat terkait yang telah ditunjuk;
- (2) Merahasiakan segala keterangan tentang rahasia perusahaan/ instansi yang didapat berhubungan dengan jabatannya;
- (3) Membantu dalam mengawasi pelaksanaan peraturan perundangan kesehatan dan keselamatan kerja sesuai

dengan bidang yang telah ditetapkan pada keputusan penunjukannya.

b) Panitia Pembina Kesehatan dan Keselamatan Kerja (P2K3)

Panitia Pembina Kesehatan dan Keselamatan Kerja ini dibentuk berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per.04/ Men/ 1987 tentang Panitia Pembina Keselamatan Kerja. Panitia Pembina Kesehatan dan Keselamatan Kerja ini wajib dibentuk oleh pengusaha atau pengurus yang berada ditempat kerja dengan kriteria sebagai berikut:

- (1) Suatu tempat kerja yang didalamnya pengusaha mempekerjakan seratus (100) pekerja atau lebih;
- (2) Suatu tempat kerja yang didalamnya pengusaha mempekerjakan kurang dari seratus (100) pekerja, namun dalam usahanya menggunakan bahan, proses dan instalasi yang beresiko besar.

3. Tinjauan Umum Tentang Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja adalah hal yang sangat tidak di harapkan oleh para pekerja. Kecelakaan kerja ini pada dasarnya tidak dapat di duga dan tidak ada unsur kesengajaan di dalamnya. Namun, kecelakaan sebenarnya dapat dicegah dengan dilakukan upaya untuk meminimalisir kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja ini tidak hanya dikaitkan dengan kerja di perusahaan namun

kecelakaan dapat dikaitkan dengan hubungan kerja di suatu perusahaan.

a. Pengertian dan Pengaturan Kecelakaan kerja

Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak dapat diduga dan tidak di harapkan adanya. Kecelakaan kerja ini dapat menimbulkan jatuhnya korban jiwa dan kerugian harta benda, hal ini di atur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 03/ Men/ 1998 tentang Tata Cara Pelaporan dan Pemeriksaan Kecelakaan.

Anizar berpendapat bahwa kecelakaan kerja yaitu kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja dikarenakan oleh pekerjaan atau pada waktu pelaksanaan pekerjaan di tempat kerja.²⁶

Kecelakaan kerja juga dapat diartikan suatu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja atau suatu kejadian yang tidak di harapkan dan tidak terduga semulanya yang mengacaukan proses kerja.²⁷

b. Faktor Penyebab Kecelakaan Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaan, tidak jarang tenaga kerja mengalami kecelakaan di lokasi kerja. Empat (4) faktor penyebab kecelakaan kerja yang terjadi di tempat kerja yaitu:

²⁶Anizar, 2009, *Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Graha Ilmu, Yogyakarta, hlm.3

²⁷Lalu Husni, Op. Cit hlm. 142

1. Faktor manusia

- a) Kurangnya pengetahuan pekerja dalam bidangnya;
- b) Keahlian yang dimiliki pekerja tidak sesuai dengan bidang kerja yang dijalani;
- c) Prosedur yang tidak lengkap membuat pekerja jadi tidak mematuhi peraturan yang ada;
- d) Tidak disiplin dalam bekerja;
- e) Tidak mematuhi peraturan yang ada di tempat kerja;
- f) Tidak dapat di ajak untuk saling bekerja sama;
- g) Kurangnya rasa sabar dalam bekerja dan perbuatan-perbuatan atau tingkah laku pekerja yang diluar batas wajar yang dapat menyebabkan atau memicu kecelakaan kerja;
- h) Kurangnya pemahaman tentang deskripsi instrumen, karena petunjuk kerja yang ada kurang jelas;
- i) Kurang hati-hati dalam menjalankan atau menggunakan alat operasional yang ada;
- j) Terganggunya aktifitas kerja karena terlalu banyak pekerja yang campur tangan dalam satu tugas yang sama;
- k) Adanya kesalahan dalam mengambil tindakan, terutama dalam kondisi mengalami tekanan.

2. Faktor lingkungan kerja

- a) Alat operasional yang tidak dilengkapi dengan pengaman;

- b) Alat operasional yang dapat dikatakan tidak layak untuk beroperasi lagi atau rusak;
- c) Lingkungan tidak nyaman atau kumuh;
- d) Mesin maupun peralatan kerja pada dasarnya tidak dapat lepas dari bahaya dan dapat menjadi sumber terjadinya kecelakaan kerja. Misalnya karena mesin atau peralatan yang berputar, bergerak, bergesekan, bergerak bolak-balik, belt atau sabuk yang berjalan, roda gigi yang bergerak, transmisi serta peralatan lainnya. Oleh karena itu, mesin dan peralatan yang potensial menyebabkan kecelakaan kerja harus diberi pelindung agar tidak membahayakan operator atau manusia.

3. Faktor Sumber Bahaya

- a) Kondisi atau keadaan berbahaya:
 - (1) Keadaan yang tidak aman dari mesin atau peralatan-peralatan;
 - (2) Lingkungan yang tidak nyaman;
 - (3) Proses dan sifat pekerjaan;
 - (4) Dan lain sebagainya.
- b) Perbuatan bahaya:
 - (1) Metode kerja yang salah;
 - (2) Kelelahan atau keletihan;
 - (3) Sikap kerja yang tidak sempurna;
 - (4) Dan lain sebagainya.

4. Faktor yang di Hadapi

Kurangnya pemeliharaan atau perawatan mesin-mesin atau peralatan sehingga tidak bisa bekerja dengan sempurna.²⁸

c. Jenis-jenis Kecelakaan Kerja

Menurut Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) pada tahun 1950, klasifikasi kecelakaan kerja adalah:

1) Berdasarkan dari Jenis Pekerjaan:

- a) Terjepit alat-alat kerja;
- b) Tertimpa benda yang dapat berakibat fatal;
- c) Terkena mesin atau alat-alat kerja;
- d) Terjatuh di tempat kerja;
- e) Pengaruh suhu yang tinggi.

2) Berdasarkan dari Penyebab Kecelakaan Kerja:

- a) Alat operasional atau mesin, misalnya mesin yang menimbulkan suhu melebihi batas, mesin pembakar sampah, dan lain sebagainya.
- b) Peralatan lain yang terdapat di tempat kerja misalnya dapur pembakar dan finishing, ruang pendingin dan lain sebagainya.

3) Berdasarkan dari Sifat Luka atau Kelainan:

- a) Regang otot;
- b) Luka dipermukaan;
- c) Luka bakar;

²⁸Lalu Husni, Op. Cit, hlm. 138

- d) Patah tulang;
- e) Keracunan;
- f) Dan lain sebagainya.

d. Kerugian yang Diakibatkan oleh Kecelakaan Kerja

Kerugian yang diakibatkan dari terjadinya kecelakaan kerja yang sesungguhnya yaitu seluruh jumlah biaya untuk pekerja yang menjadi korban kecelakaan kerja ditambahkan dengan kerugian-kerugian lainnya baik material maupun non-material. Kerugian atau biaya yang dimaksud tersebut adalah:

1) Biaya Langsung:

- a) Biaya perawatan dan pengobatan;
- b) Tunjangan kecelakaan;
- c) Biaya kerugian.

2) Biaya Tidak Langsung:

- a) Kerugian akibat terhentinya produksi;
- b) Kerusakan alat operasional dan mesin;
- c) Hilangnya waktu kerja;
- d) Rusaknya bangunan yang digunakan sebagai tempat produksi;
- e) Menurunnya kualitas maupun jumlah produksi;
- f) Biaya administratif.

e. Upaya pencegahan kecelakaan kerja

Upaya dalam pencegahan kecelakaan kerja ini sangat diperlukan untuk menghindari kejadian-kejadian yang tidak diinginkan yang menimbulkan kerugian-kerugian dan kekacauan kerja. Dan dapat juga meningkatkan jaminan keselamatan ditempat kerja. Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.08/ Men/ VII/ 2010, bahwa alat-alat perlindungan diri ada berbagai macam bentuk dan jenis yang di golongkan menurut bagian tubuh yang perlu untuk di lindungi. Berikut adalah alat perlindungan diri yang dibagi menurut kebutuhannya:

1. Alat pelindung kepala

Berfungsi untuk melindungi kepala dari bahaya yang di akibatkan benturan dengan benda tumpul, benda keras, maupun benda tajam. Hal tersebut dapat menyebabkan luka yang parah. Alat pelindung kepala atau biasa orang menyebutnya dengan helm tidak hanya dapat melindungi kepala dari bahaya benda keras, namun juga dapat melindungi dari sengatan listrik, melindungi dari teriknya sinar matahari, percikan bahan kimia dan lain sebagainya.

2. Alat Pelindung Tangan

Berfungsi untuk melindungi tangan dari berbagai virus, kotoran, maupun kuman yang ada. Alat pelindung tangan atau biasa juga

disebut dengan sarung tangan juga dapat melindungi tangan dari goresan benda tajam yang menyebabkan tangan menjadi luka.

3. Alat Pelindung Kaki

Berfungsi untuk melindungi kaki dari bahaya kerja yang di akibatkan terkena pecahan kaca, benda tajam, benda keras, *vektor* penyakit, kuman, dan lain sebagainya.

4. Alat Pelindung Pernafasan

Berfungsi untuk melindungi sistem pernafasan dari bau-bauan, atau zat kimia yang ditimbulkan dari sampah yang memuai, selain dapat melindungi dari bau-bauan, masker juga dapat melindungi dari debu dan paparan sinar matahari pada wajah.

5. Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K)

Berfungsi untuk memberikan pertolongan pertama jika ada pekerja yang terluka dan harus segera di obati.

Selain peralatan standar diatas, perusahaan sebaiknya menyediakan tanda-tanda (*mark*) pada tempat kerja. Tanda dalam suatu perusahaan memberikan informasi berupa tanda-tanda pada area yang mengandung risiko tinggi kecelakaan kerja, tanda ini merupakan kewajiban bagi pengelola.²⁹

²⁹Christie Pricilia Pelealu dan Jermias Tjakara, B.F.Sompie, 2015, "Penerapan Aspek Hukum Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja", *Jurnal Sipil Statik Vol.3 No.5 Mei 2015 (331-340) ISSN: 2337-6732*, Hlm. 336

Menurut teori Domino Effet, adapun upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja adalah:

a. Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja mealalui Pengadilan

Bahaya di Tempat kerja:

- 1) Pemantauan dan Pengendalian Kondisi Tidak Aman;
- 2) Pemantauan dan Pengendalian Tindakan Tidak Aman.

b. Upaya pencegahan Kecelakaan Kerja melalui Pembinaan dan pengawasan:

- 1) Pelatihan dan pendidikan;
- 2) Konseling dan konsultasi;
- 3) Melakukan peninjauan terhadap prosedur untuk memastikan bahwa karyawan dapat mengikuti prosedur dengan mudah;
- 4) Memberi arahan pada karyawan jika dalam menghadapi keadaan darurat;
- 5) Melakukan pemeriksaan terhadap alat-alat operasional;
- 6) Memberikan panduan atau instrumen dengan bahasa yang mudah di mengerti pekerja;
- 7) Pengembangan Sumber Daya ataupun Teknologi.

c. Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja melalui Sistem Manajemen:

- 1) Prosedur dan aturan;
- 2) Penyediaan sarana dan prasarana;
- 3) Penghargaan dan sanksi.

Kecelakaan yang terjadi di tempat kerja Menurut *Internasional Labour Organization* (ILO) dapat di tanggulangi dengan beberapa langkah atau cara, yaitu:

1. Peraturan perundang-undangan;
2. Standarisasi;
3. Inspeksi;
4. Riset teknis;
5. Riset medis;
6. Riset psikologis;
7. Riset statistik;
8. Pendidikan;
9. Latihan;
10. Persuasi;
11. Asurasni.³⁰

³⁰Lalu Husni, Op. Cit, hlm. 139