

SKRIPSI

DWI HANDAYANI

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA SEBAGAI
UPAYA PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA
DI PT. DOK DAN PERKAPALAN (PERSERO)
SURABAYA



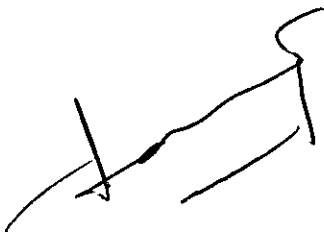
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2001

**KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA SEBAGAI
UPAYA PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA
DI PT. DOK DAN PERKAPALAN (PERSERO)
SURABAYA**

SKRIPSI

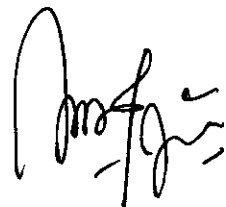
**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS DAN
MEMENUHI SYARAT UNTUK MEMPEROLEH
GELAR SARJANA HUKUM**

Dosen Pembimbing,



Lanny Ramli, S.H., M.Hum.
NIP. 131 878 388

Penyusun,



Dwi Handayani
NIM. 039714554

**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2001**

*Kupersembahkan Skripsi Ini Untuk
Bapak dan Ibuku Tercinta,
Kakak dan Adikku Serta
Seseorang yang selalu di hatiku*

***Barangsiapa menyembunyikan ilmunya
maka ALLAH
akan memasang sumbu api pada dirinya.
(Riwayat Ahmad)***

KATA PENGANTAR

Bismillaahirohmaanirrohiim.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan memanjatkan segala puji dan syukur ke hadirat Allah Subhanahu Wata'ala saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi "**KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA SEBAGAI UPAYA PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DI PT. DOK DAN PERKAPALAN (PERSERO) SURABAYA**". Skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk dapat menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.

Bukan hal yang mudah bagi saya untuk memulai penulisan hingga menyelesaikan skripsi ini, namun berkat dorongan dari berbagai pihak tugas ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu saya ingin mengucapkan terima kasih yang mendalam terutama kepada:

1. Bapak Machsoen Ali, S.H., M.S., Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya dan selaku dosen penguji skripsi ini.
2. Ibu Lanny Ramli, S.H., M.Hum., selaku dosen pembimbing yang telah mendorong dan membangkitkan semangat saya untuk membuat skripsi ini, juga kesediaan beliau yang telah berkenan meluangkan waktu dengan penuh perhatian serta kesabaran membimbing saya dalam penyusunan skripsi ini.
3. Bapak R. Indiarso, S.H. dan Bapak DR. Marten L. Souhoka, S.H., M.S selaku dosen penguji skripsi ini.

4. Bapak Musdawam, Bapak Michael .A.Rotte, Bapak Fadeli dan Bapak Imam Syafi'i . Terima kasih atas segala bantuannya sehingga terselesaikannya skripsi ini.
 5. Bapak dan Ibu tercinta yang dengan tulus mencurahkan kasih sayang dan terus mendorong semangatku untuk maju.
 6. Kakak dan adikku, Mas Subagyo Eko Putro dan Dik Sri Rahayuningsih, yang senantiasa mendukung setiap langkah-ku.
 7. Mas Dwi Pujo Widodo, seseorang yang sangat berarti dalam hidup-ku. Terima kasih atas semua perhatian dan dukungan-mu.
 8. Teman-temanku di FH '97 Unair, Rida, Tince dan Putri (anggota tetap Dewan Konsumsi), Lisalis, Merry, Susi, Heri, Irma, Peny, Hendriana, Indri, Diah, Nia, Sasa, Rika, Mukti, Mahrus atas dorongannya untuk segera menyelesaikan skripsi, thank's atas persahabatan kita selama ini, serta teman-teman lain yang tak dapat kusebut satu persatu.
- Semoga skripsi memberi manfaat bagi kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Persembahan	iii
Halaman Motto	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
BAB I : PENDAHULUAN	
1. Latar Belakang Dan Rumusan Masalah	1
2. Penjelasan Judul	11
3. Alasan Pemilihan Judul	13
4. Tujuan Penulisan	14
5. Metodologi	15
6. Pertanggungjawaban Sistematika	16
BAB II : PELAKSANAAN PROGRAM KESELAMATAN DAN	
KESEHATAN KERJA (K-3) DI PT DOK DAN	
PERKAPALAN (PERSERO) SURABAYA	
1. Syarat-syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K-3)	18
2. Hak Dan Kewajiban Pekerja	28
3. Faktor-faktor Penunjang Dan Penghambat	
Pelaksanaan Program K-3	41

BAB III: TINDAKAN PT.DOK DAN PERKAPALAN (PERSERO)

SURABAYA DALAM MENDUKUNG PROGRAM

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K-3)

1. Kewajiban PT Dok Dan Perkapalan Surabaya	
Terhadap K-3	49
2. Tanggung Jawab PT Dok Dan Perkapalan Surabaya	
Terhadap Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja	63
3. Pembentukan P2K3 (Panitia Pembina Keselamatan Dan	
Kesehatan Kerja)	71

BAB IV: PENUTUP

1. Kesimpulan	77
2. Saran	78

DAFTAR BACAAN

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang dan Rumusan Permasalahan

Dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, cita-cita bangsa Indonesia telah dituangkan dalam pembukaan UUD 1945 yaitu melindungi segenap bangsa dan tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut mewujudkan perdamaian dunia yang abadi, melalui pembangunan nasional yang dilaksanakan secara bertahap. Setiap tahap pembangunan, disamping ditujukan untuk meningkatkan pencapaian cita-cita bangsa, juga meletakkan landasan yang lebih kokoh bagi pembangunan tahap berikutnya.

Untuk mencapai tujuan tersebut maka dalam garis-garis besar haluan negara telah ditetapkan suatu pembangunan nasional yang bertujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia sebagai upaya mencapai masyarakat yang adil dan makmur sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang dasar 1945. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, kualitas sumber daya manusia sangat menentukan berhasil tidaknya tujuan pembangunan nasional. Oleh karena itu sudah menjadi keharusan adanya upaya-upaya khusus untuk meningkatkan kemampuan, ketrampilan, dan keahlian sumber daya manusia yang pada gilirannya diharapkan dapat berdaya guna secara optimal dalam proses pembangunan nasional serta mampu bersaing dalam era global.

Dalam perkembangan dan kemajuan pembangunan, bidang industri makin memegang peranan penting. Semakin meningkatnya bidang industri, tentunya menggunakan teknologi yang semakin tinggi, semakin tinggi tingkat teknologi yang digunakan semakin tinggi pula pengetahuan untuk pengoperasian dan pemeliharaan peralatan produksi yang digunakan tersebut.¹

Dengan meningkatnya peralatan yang canggih dan modern di sektor industri, sebagai dampak dari teknologi berarti meningkat pula jumlah dan ragam sumber bahaya ditempat kerja. Hal ini juga akan menyebabkan banyaknya persoalan perburuhan yang muncul ke permukaan, antara lain mengenai upah, jamsostek, kecelakaan kerja, dan lain-lainnya.

Pemanfaatan teknologi maju dalam proses produksi selalu mengandung resiko, seperti resiko kecelakaan kerja dapat bertambah, penyakit akibat kerja meningkat dan juga dapat menimbulkan pencemaran lingkungan. Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang berhubungan dengan hubungan kerja pada perusahaan. Hubungan kerja disini dapat berarti, bahwa kecelakaan tersebut terjadi dikarenakan oleh pekerjaan atau pada waktu melaksanakan pekerjaan.² Sedangkan yang dimaksud dengan penyakit akibat kerja adalah penyakit yang disebabkan oleh pekerjaannya, dan yang diperoleh pada waktu melakukan pekerjaan dan yang masyarakat umum biasanya tidak akan terkena. Dalam setiap proses produksi diperusahaan pihak yang selalu berhubungan langsung dengan semua peralatan industri adalah pekerja.

¹.Sopar Pandjaitan, Penyakit-Penyakit akibat kerja, cet IV, Grafindo Utama, Jakarta, 1985

² .Suma' mur P.K, Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan, Cet VIII, Toko Gunung Agung, Jakarta, 1995, h.5

Sehingga , pekerja seringkali menanggung beban resiko atas terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja . Oleh karena itu , sudah seharusnya jika pekerja mendapat perlindungan sebab ia berada pada posisi yang lemah.

Perlindungan bagi pekerja dapat diwujudkan dalam bentuk keselamatan kerja. Dalam Undang – Undang no 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja , dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja diberikan agar buruh selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan . Perlindungan di bidang keselamatan kerja bertujuan memberikan perlindungan dan perawatan yang layak bagi semua tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya sehari – hari , terutama dalam bidang keselamatan kerja serta yang menyangkut norma – norma perlindungan tenaga kerja.³

Masalah keselamatan kerja sangat berkaitan erat dengan kesehatan kerja buruh . Hal ini berarti bahwa dengan adanya perlindungan dan perawatan yang layak bagi tenaga kerja harus pula berarti bahwa itu termasuk perawatan terhadap kesehatan buruh.⁴

Upaya untuk menciptakan keselamatan kerja berarti pula upaya untuk memperkecil resiko kecelakaan kerja . Disamping itu upaya menciptakan kesehatan kerja berarti upaya untuk mencegah terjadinya penyakit akibat kerja. Dimana aspek kesehatan itu , tidak hanya untuk tindakan kuratif (penyembuhan) saja tapi lebih luas yaitu adanya tindakan yang secara preventif (pencegahan) dengan menerapkan metode pemikiran mengenai pencegahan jangan sampai

³ Wiwoho Soedjono, Hukum Perjanjian Kerja, Cet 1, PT Bina Aksara, Yogyakarta, 1983, h.42-43

⁴ Ibid, h.43

pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang meliputi upaya peningkatan kerja (promotif), pencegahan (preventif), penyembuhan (kuratif) dan pemulihan (rehabilitatif). Dengan demikian diharapkan tercapai derajat kesehatan tenaga kerja yang optimal sebagai potensial yang produktif bagi pembangunan jaminan pemeliharaan kesehatan selain untuk tenaga kerja yang bersangkutan juga untuk keluarganya.⁵

Hubungan antara Keselamatan Kesehatan Kerja (K-3) bagi buruh disatu pihak dengan peningkatan produksi dan produktivitas di lain pihak tidaklah dapat dielakkan lagi, karena peningkatan K-3 bagi buruh merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kemampuan berkarya bagi buruh. Keselamatan kerja dapat membantu peningkatan produksi dan produktivitas. Hal ini dapat kita lihat dari :

Keselamatan kerja yang dilaksanakan sebaik-baiknya dengan partisipasi pengusaha dan buruh akan membawa iklim keamanan dan ketenangan kerja, sehingga sangat membantu bagi hubungan buruh dan pengusaha yang merupakan landasan kuat bagi terciptanya kelancaran produksi.⁶

Sehingga untuk menciptakan K-3 memerlukan partisipasi dan kerjasama dari perusahaan dan pekerja. Disini perusahaan wajib menyediakan sarana dan prasarana yang dapat digunakan sebagai alat untuk menciptakan keselamatan dan kesehatan kerja (K-3) disamping itu perusahaan juga wajib memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja.

⁵ Lanny Ramli, Jamsostek di Indonesia, Cet I, Airlangga University Press, 1997, h.3

⁶ Suma'mur P.K, Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan, Cet IV, CV H Mas agung, Jakarta, 1989, h.4

Prinsip perlindungan hukum bagi para pekerja perlu terus ditingkatkan mengikat pekerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam mekanisme perusahaan. Oleh karena itu ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam kaitanya dengan masalah perlindungan hukum, yaitu :

Pertama : Peraturan perundang-undangan harus secara tegas memberikan petunjuk tentang hak dan kewajiban dari pihak pekerja maupun pengusaha (majikan).

Kedua : Aparat penegak hukum harus bertanggung jawab sepenuhnya dalam melaksanakan tugasnya tanpa pandang bulu dengan tujuan utama menegakkan hukum dan keadilan.⁷

Perhatian pemerintah terhadap keselamatan dan kesehatan kerja cukup besar, tentunya tujuan pemerintah dalam hal ini selain benar-benar untuk melindungi dan memperhatikan keselamatan kerja para buruh kita yang keadaan umumnya lemah, adalah juga secara langsung atau tidak langsung untuk melindungi perusahaan yaitu agar tetap berdiri dan berkembang, sebab faktor tenaga kerja yang terpelihara kesehatannya, terpelihara kesejahteraannya, terpelihara dedikasi dan kedisiplinannya, pada akhirnya tenaga-tenaga buruh ini dibawah manajemen, akan diakui jasa-jasanya sebagai pengembang perusahaan.⁸

⁷ R. Indiarsono dan Saptanno, M.J., Hukum Perburuhan : Perlindungan Hukum Bagi Tenaga kerja Dalam Program Jamsostek, Cet I, Karunia, Surabaya, 1996, h.53.

⁸ G. Kartasapoetra, et al, Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila, Cet IV, Sinar Grafika, Jakarta, 1994, h.127

Prinsip-prinsip perlindungan hukum bagi para pekerja tampak dalam Tap MPR-RI Nomor II / MPR / 1993 tentang Garis-Garis Besar Haluan Negara yang mengatur tentang tenaga kerja , menegaskan bahwa :

“Perlindungan tenaga kerja yang meliputi hak berserikat , berkumpul dan berunding bersama , keselamatan dan kesehatan kerja , jaminan sosial tenaga kerja yang mencakup jaminan hari tua , jaminan kesehatan , jaminan terhadap ke-celakaan dan kematian kerja serta syarat-syarat kerja lainnya perlu dipertimbangkan dampak ekonomi dan moneter, kesiapan sektor terkait , kondisi pemberi kerja, lapangan kerja dan kemampuan tenaga kerja , khususnya tenaga kerja wanita perlu diberi perhatian dan perlindungan sesuai dengan kodrat, harkat dan martabatnya .”⁹

Dipertegas kembali dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja , pasal 9 menyebutkan :

“Tiap-tiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan , kesehatan , serta kesusilaan , pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan norma agama .”

Sebagaimana dalam pasal 108 ayat 1 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan , yang menyatakan bahwa :

“Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

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

Tindak lanjut dari kebijaksanaan tersebut tertuang dalam Ketetapan MPR RI Nomor II / MPR / 1993 tentang Garis-Garis Besar Haluan Negara ditegaskan

⁹ Ketetapan MPR RI Tahun 1993, Bina Siswa, Surabaya, 1993, h.66

bahwa dalam pembangunan bidang ketenagakerjaan perlu dibina dan dikembangkan perbaikan syarat-syarat kerja serta perlindungan tenaga kerja dalam sistem Hubungan Industrial Pancasila yang menuju peningkatan kesejahteraan tenaga kerja . Hubungan Industrial Pancasila adalah hubungan antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa budaya nasional Indonesia .¹⁰

Dengan sistem Hubungan Industrial Pancasila tersebut diharapkan akan tercipta pola hubungan yang serasi antara pekerja dan pengusaha dalam proses produksi . Adapun Hubungan Industrial Pancasila memiliki karakteristik sebagai berikut :

1. Buruh dan pengusaha merupakan teman seperjuangan didalam proses produksi , hal ini berarti pengusaha maupun buruh wajib bekerja sama dengan penuh toleransi serta saling membantu dalam kelancaran usaha dengan meningkatkan produksi;
2. Buruh dan pengusaha merupakan teman seperjuangan dalam usaha menghasilkan dan memperoleh keuntungan , hal ini berarti keuntungan yang diterima oleh pengusaha dinikmati bersama-sama dengan bagian yang layak dan seimbang ;
3. Buruh dan pengusaha merupakan teman seperjuangan didalam memikul tanggung jawab , yaitu :
 - a. Tanggung jawab terhadap Tuhan Yang Maha Esa ;
 - b. Tanggung jawab kepada Bangsa dan Negara ;
 - c. Tanggung jawab kepada Lingkungan Masyarakat ;
 - d. Tanggung jawab kepada buruh beserta keluarga ;
 - e. Tanggung jawab kepada perusahaan dimana buruh bekerja .¹¹

¹⁰. Hartono widodo dan Judiantoro, Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Cet II, C.V Rajawali, Jakarta, 1992, h.15

¹¹. G. Kartasapoetra, R.G Kartasapoetra, A.G Kartasapoetra, Opcit, h.24

Hubungan Industrial Pancasila yang menekankan pada kemitraan dan kesamaan kepentingan dapat menciptakan hubungan kerja yang serasi dan harmonis sehingga menimbulkan ketenangan kerja dan berusaha baik bagi pekerja maupun pengusaha, sehingga meningkatkan produktivitas serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Tapi dalam banyak hal, majikan atau pengusaha memandang pekerja sebagai faktor produksi semata-mata, bukan sebagai manusia pribadi, sosok yang mempunyai harkat dan martabat, hak-hak serta kewajiban yang harus di lindungi dengan sebaik-baiknya sebagai aset perusahaan dalam rangka pengembangannya.¹²

Hal ini tidak sesuai dengan prinsip yang terkandung dalam ketentuan pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 yang menyebutkan: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."

Dari ketentuan diatas maka pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan yang memperhatikan faktor keselamatan dan kesehatan kerja (K-3) para pekerja. Sehingga pekerja akan selalu dalam keadaan sehat dan selamat. Dengan demikian diharapkan pekerja akan dapat bekerja dengan baik tanpa rasa khawatir akan terkena kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Sedangkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, sangat berkaitan dengan hak-hak asasi yang harus dimiliki oleh setiap warga negara. Rumusan ini jelas memperlihatkan kepada kita bahwa tiap warga negara bukan sekedar mendapatkan pekerjaan demi kelanjutan hidupnya. Tapi, pekerjaan tersebut dapat meningkatkan taraf hidup agar dapat hidup layak.

¹². R. Indiarso dan M.J Sapteno, Opcit, h.47

Untuk mewujudkan amanat pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 , setiap tenaga kerja perlu dibina agar dapat menjadi “Manusia Karya” . Yaitu manusia yang produktif dan remuneratif dengan dilandasi oleh jiwa kejuangan dan disiplin nasional yang tangguh serta wawasan kebangsaan , menghasilkan barang dan jasa secara efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan masyarakat . Sedangkan remuneratif berarti dapat memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak bagi diri dan keluarganya .

Pembangunan dalam bidang ketenagakerjaan merupakan bagian dari usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia yang diarahkan pada tujuan meningkatkan harkat , martabat dan kemampuan manusia . Oleh karenanya pengembangan masalah ketenagakerjaan dan jaminan sosial bagi tenaga kerja di Indonesia mutlak diperlukan mengingat bidang ini sangat menentukan keberhasilan pembangunan dalam segala segi.¹³ Jaminan sosial tenaga kerja sebenarnya secara spesifik berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan dimana pekerja yang bekerja pada majikan di perusahaan-perusahaan sering kali harus menghadapi berbagai resiko yang datang secara tiba-tiba , tanpa diketahui secara pasti misalnya kecelakaan kerja ,sakit atau resiko yang secara alami harus terjadi yaitu karena lanjut usia (hari tua) , hamil dan kematian . Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 yang menyatakan bahwa untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja diselenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja yang pengelolaannya dilaksanakan dengan mekanisme asuransi.

¹³ Lanny Ramli, *Opcit*, h. 1

Adapun ruang lingkup program Jaminan Sosial Tenaga Kerja diatur secara jelas dalam pasal 6 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 yaitu :

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja ;
- b. Jaminan Kematian ;
- c. Jaminan Hari Tua ;
- d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan .¹⁴

Jaminan sosial bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dan ketenangan kerja sehingga tercipta produktivitas kerja . Oleh karena itu , di era globalisasi sekarang ini, peranan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K-3) sangatlah penting sebagai upaya perlindungan bagi tenaga kerja . Dengan memperhatikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K-3) berarti kita ikut berperan dalam menyukseskan pembangunan nasional .

Untuk mengetahui perlindungan hukum bagi para pekerja , khususnya di bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K-3) maka penulis menyusun beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana peraturan perundang-undangan mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K-3) dilaksanakan di PT.Dok Dan Perkapalan (Persero) Surabaya ?
2. Tindakan apa yang dilakukan PT Dok Dan Perkapalan (Persero) Surabaya dalam mendukung K-3 ?

¹⁴ Ibid. h.2

2. Penjelasan Judul

Judul dari skripsi ini tersusun sebagai berikut : KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA SEBAGAI UPAYA PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DI PT. DOK DAN PERKAPALAN (PERSERO) SURABAYA .Berikut akan diuraikan maksud dari judul tersebut .

Keselamatan adalah perlindungan teknis ,suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan . Kesehatan Kerja adalah perlindungan sosial yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan ,tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan memperkembangkan peri kehidupannya sebagai manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga.¹⁵ Sedangkan menurut Kamus Bahasa Indonesia , pengertian upaya adalah usaha (syarat) untuk menyampaikan sesuatu maksud .¹⁶

Mengenai pengertian perlindungan hukum , Philipus Mandiri Hadjon berpendapat bahwa perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan . Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian , yaitu kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi . Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah , permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat terhadap pemerintah , dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi , perlindungan hukum adalah perlindungan

¹⁵. Zainal Asikin, Dasar – Dasar Hukum Perburuhan, Cet II, Rajawali Pres, Jakarta, h.77.

¹⁶ Poerwadarminta, Kamus Umum Bahasa Indonesia, Cet V. Balai Pustaka, Jakarta, 1984, h.1132

hukum bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha, perlindungan bagi penggarap tanah terhadap pemilik (tuan tanah). Perlindungan hukum di Indonesia adalah suatu pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak, harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila, yang berintikan keadilan dan kebenaran, untuk mewujudkan kesejahteraan bagi rakyat Indonesia.

Mengenai pengertian pekerja, masih terdapat beberapa peristilahan mengenai pekerja, misalnya ada yang menyebut buruh, tenaga kerja, karyawan atau pegawai. Namun dapat di pahami bahwa maksud dari peristilahan tersebut adalah satu yaitu orang yang bekerja pada orang lain dan mendapatkan upah sebagai imbalannya.¹⁷ Pengertian pekerja pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok mengenai Ketenagakerjaan pada pasal 1 menyatakan bahwa Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 1 angka 3 menyatakan bahwa :

“Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja didalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah.”

¹⁷ Darwan Prints, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994, h. 22

PT Dok Dan Perkapalan (Persero) Surabaya adalah tempat penelitian guna memperoleh data-data yang di perlukan dalam penulisan skripsi ini .

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas , maka secara keseluruhan maksud dari judul skripsi ini adalah bahwa pekerja yang selalu berhadapan dengan resiko kerja dan mempunyai kedudukan yang lemah secara ekonomi harus mendapat perlindungan hukum khususnya di bidang K-3 supaya produktivitas kerja meningkat .

Perlindungan hukum ini diberikan dengan jalan memberikan tuntutan , peningkatan pengakuan hak-hak asasi manusia , perlindungan fisik dan teknis dengan penyediaan berbagai fasilitas penunjang berupa pengadaan alat-alat pengaman bagi pekerja dalam menjalankan tugasnya , serta perlindungan sosial ekonomi baik melalui peraturan perundang-undangan maupun norma-norma yang berlaku dalam lingkungan kerjanya .

3. Alasan Pemilihan Judul

Adapun alasan yang mendorong penulis memilih judul KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA SEBAGAI UPAYA PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DI PT. DOK DAN PERKAPALAN (PERSERO) SURABAYA adalah sebagai berikut :

1. Masalah K-3 belum diperhatikan oleh pengusaha karena K-3 masih dianggap K-3 sebagai biaya tambahan , dimana pengusaha lebih mengutamakan aspek ekonomi dengan mengejar keuntungan yang sebesar-besarnya tanpa memperhatikan masalah K-3 .

2. Dalam proses produksi , kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja sering menimpa pekerja , sehingga perlu adanya perlindungan terhadap K-3 sebagai salah satu hak bagi pekerja .
3. Dalam hubungan kerja , pekerja selalu dalam posisi yang lemah ,sehingga dengan posisi yang lemah ini jangan sampai pekerja dirugikan oleh pihak pengusaha . Dengan pelaksanaan K-3 diharapkan dapat menghindari hal-hal yang merugikan pekerja .
4. Dengan adanya perlindungan terhadap K-3 dapat menciptakan ketenangan berusaha dan ketenangan bekerja , sehingga produktivitas akan meningkat .
5. Ingin mengetahui sejauhmana peraturan perundang-undangan dapat memberikan perlindungan hukum bagi pekerja di bidang K-3 dan bagaimana tindakan pengusaha untuk mencegah dan menanggulangi resiko-resiko yang mengancam keselamatan dan kesehatan pekerja .

4. Tujuan Penulisan

Tujuan Penulisan skripsi ini untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Hukum pada Universitas Airlangga . Skripsi ini diharapkan juga ikut menyumbangkan pengetahuan kepada masyarakat , terutama pekerja dan pengusaha . Sehingga dengan adanya perlindungan terhadap K-3 ini dapat meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya .

5. Metodologi

a. Pendekatan Masalah

Dalam penulisan skripsi ini penulis mempergunakan pendekatan yuridis normatif . Maksud pendekatan yuridis adalah pendekatan berdasarkan peraturan perundang-undangan di bidang perburuhan yang berlaku yang berhubungan dengan K-3 . Sedangkan penelitian di lapangan secara langsung dilakukan guna memperoleh berbagai fakta sebagai penunjang. Jadi pendekatan yuridis normatif adalah pendekatan dengan mendasarkan pada fakta yang ada dalam praktek dengan dikaitkan pada peraturan perundang-undangan mengenai K-3 .

b. Sumber Data

Dalam penulisan skripsi ini mempergunakan dua sumber data :

1. Sumber data primer

Yaitu melalui studi kepustakaan berupa literatur , peraturan perundang-undang dan bahan-bahan lain yang berhubungan dengan penulisan skripsi ini

2. Sumber data sekunder

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari lapangan melalui penelitian terhadap obyek permasalahan melalui pihak-pihak yang terkait , misalnya melalui wawancara untuk mendapatkan keterangan secara lisan .

c. Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data

Pelaksanaan pengumpulan data dalam penyusunan skripsi ini melalui dua tahap yaitu :

1. Studi kepustakaan dilakukan dengan membaca , mempelajari , menelaah bahan- bahan literatur , peraturan perundang-undangan , dan tulisan yang berhubungan dengan masalah K-3 .
2. Studi observasi dilakukan dengan pengamatan langsung terhadap obyek yang sedang diteliti guna memperoleh data melalui wawancara dengan pihak-pihak yang berkaitan langsung dengan permasalahan yang ada dalam skripsi . Setelah terkumpul , maka data tersebut di analisa untuk menjawab permasalahan yang ada .

d. Analisa Data

Dalam menganalisa data yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan metode deskriptif analitis yaitu menguraikan permasalahan, mengemukakan pandangan serta memecahkan permasalahan yang di dapat dari data tersebut .

6. Pertanggung jawaban Sistematika

Guna memudahkan pembaca memahami tulisan ini , maka dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan sistematika sebagai berikut :

Dalam Bab I yang merupakan bab pendahuluan , mula-mula akan diuraikan tentang latar belakang dan faktor-faktor yang mendorong timbulnya permasalahan, pemilihan dan perumusan masalah yang menjadi obyek penulisan kemudian akan dijelaskan pula mengenai judul skripsi ini , alasan pemilihan judul, tujuan pemilihan , metodologi dan pertanggungjawaban sistematika sehingga

diharapkan akan mempermudah pemahaman terhadap semua permasalahan yang akan di bahas dalam skripsi ini .

Selanjutnya dalam Bab II , menguraikan tentang pelaksanaan K-3 di PT. Dok Dan Perkapalan (Persero) Surabaya. Masalah ini dibagi menjadi 3 subbab yaitu syarat-syarat K-3, hak dan kewajiban pekerja, faktor-faktor penunjang dan penghambat pelaksanaan K-3.

Bab III menguraikan tentang tindakan yang dilakukan PT Dok Dan Perkapalan (Persero) Surabaya dalam mendukung K-3. Dalam bab ini dibagi menjadi 3 subbab yaitu kewajiban PT. Dok Dan Perkapalan (Persero) Surabaya terhadap K-3, tanggung jawab PT. Dok Dan Perkapalan (Persero) Surabaya terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dan pembentukan P2K3.

Bab IV sebagai bab penutup, penulis akan menguraikan mengenai kesimpulan atas semua jawaban permasalahan yang telah dibahas dalam bab II sampai bab III dan saran yang mungkin bisa bermanfaat sebagai masukan bagi pembaca, para pekerja maupun para pengusaha khususnya di bidang K-3.

BAB II
PELAKSANAAN PROGRAM
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
DI PT. DOK DAN PERKAPALAN (PERSERO) SURABAYA

1. Syarat-Syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Sebagaimana diatur dalam pasal 9 Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja yaitu bahwa :

“Tiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama”.

Untuk mewujudkan perlindungan tenaga kerja tersebut, maka pemerintah melakukan upaya pembinaan norma di bidang ketenaga kerjaan. Hal ini secara tegas dinyatakan pada pasal 10 Undang-Undang No. 14 Tahun 1969.

Atas dasar itu maka dikeluarkan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Adapun tujuan usaha keselamatan dan kesehatan kerja antara lain :

- a. Agar tenaga kerja dan setiap orang lainnya yang berada di tempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat.
- b. Agar sumber-sumber produksi dapat dipakai dan digunakan secara efisien.
- c. Agar proses produksi dapat berjalan secara lancar tanpa hambatan apapun.¹⁸

¹⁸ Sendjun, H Manulang, Pokok-Pokok ke Tenagakerjaan Indonesia, cet I, Rineka Cipta, Jakarta, 1990, h. 86.

Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja ditempat kerja (perusahaan) dilakukan secara bersama-sama oleh pimpinan atau pengurus perusahaan dan seluruh tenaga kerja. Tempat kerja adalah setiap tempat yang didalamnya terdapat tiga (3) unsur, yaitu :

1. Adanya suatu usaha, baik itu usaha yang bersifat ekonomis maupun usaha sosial.
2. Adanya sumber bahaya.
3. Adanya tenaga kerja yang bekerja didalamnya, baik secara terus menerus maupun hanya sewaktu-waktu.¹⁹

Menurut, G. Kartasapoetra dkk, yang dimaksud dengan tempat kerja ialah tiap ruangan atau lapangan baik yang tertutup ataupun terbuka, yang bergerak atau yang tetap, dimana para tenaga kerja (buruh) atau yang sering dimasuki para tenaga kerja (buruh) untuk keperluan suatu usaha dan dimana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya. Menurut pasal 1 Undang-Undang No. 1/1970 termasuk dalam pengertian tempat kerja ialah semua ruangan, lapangan, halaman dan sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berkaitan dengan tempat kerja tersebut. Tentang tempat kerja ini, baik tempat kerja di darat, didalam tanah, dipermukaan air, didalam air maupun di udara, yang kesemuanya terdapat dalam wilayah kekuasaan pemerintah RI.

Tentang tempat-tempat kerja yang perlu diperhatikan keselamatan bagi para buruh atau para tenaganya, dapat dikemukakan sebagai berikut (pasal 2 UU No. 1 Tahun 1970) yaitu tempat kerja dimana sedang dilangsungkan :

¹⁹ Ibid, h. 83.

- a. Pembuatan, percobaan, pemakaian atau pendayagunaan mesin, pesawat, alat perkakas, peralatan atau instalasi yang berbahaya atau yang dapat menimbulkan kecelakaan, kebakaran dan atau pula yang menimbulkan peledakan-peledakan;
- b. Pembuatan, pengolahan, pemakaian, pendayagunaan, perdagangan, pengangkutan atau penyimpanan bahan-bahan atau barang-barang yang dapat meledak atau mudah terbakar, yang dapat menyengat, yang beracun, yang dapat menimbulkan infeksi atau yang bersuhu tinggi;
- c. Pengerjaan bangunan, perbaikan, perawatan, pembersihan atau pembongkaran rumah/perumahan, gedung/bangunan lainnya (termasuk bangunan pengairan, saluran/terowongan dibawah tanah) atau dimana dilakukan persiapan-persiapan untuk itu;
- d. Pelaksanaan usaha pertanian, perkebunan, pembukaan hutan, pengolahan kayu/hasil hutan lainnya, peternakan, perikanan dan lapangan penyetahannya;
- e. Usaha di bidang pertambangan dan pengolahan emas, perak, logam atau bijih logam lainnya, penggalian batu bara, pengeboran minyak dan gas bumi atau bahan-bahan mineral lainnya, baik di permukaan atau di dalam bumi, ataupun di lepas pantai dan dasar perairan;
- f. Usaha pengangkutan barang, binatang ataupun manusia, baik didaratkan, melalui terowongan, dipermukaan air, didalam air ataupun melalui udara;
- g. Pengerjaan bongkar muat barang muatan di kapal, perahu, di dermaga, di galangan (dok), stasiun ataupun pergudangan;
- h. Pekerjaan penyelaman, pengambilan benda dan pekerjaan lain didalam air;
- i. Pekerjaan pada ketinggian diatas permukaan tanah ataupun dipermukaan air;
- j. Pekerjaan dibawah tekanan udara atau suhu yang tinggi, ataupun dibawah suhu yang rendah;
- k. Pekerjaan yang mengandung bahaya tertimbun oleh tanah, tertimpa jatuhnya, terkena pelantingan benda, terjatuh/terjerembab ataupun terperosok, ternanyutkan;
- l. Pekerjaan dalam tangki, sumur atau lubang dalam bangunan (cerobong);
- m. Pada tempat yang sedang terjadi penyebaran suhu, kelembaban, pengoyoran debu, pengasapan dan persiapan, penyebruan uap dan gas, gejala-gejala cuaca dan hembusan angin, radiasi, getaran atau lengkingan suara;
- n. Pada tempat-tempat pembuangan atau pemusnahan sampah atau limbah industri;
- o. Pada tempat sedang dilakukan pemancaran, penyiaran atau penerimaan radio, radar, televisi atau telepon;
- p. Pada tempat sedang dilakukan pendidikan, pembinaan, percobaan, riset dan observasi dengan menggunakan alat peralatan teknik;
- q. Pembangkitan, perubahan, pengumpulan, penyimpanan, pembagian saluran listrik, gas, minyak ataupun air;
- r. Pemutaran film, pertunjukan sandiwara atau pda tempat penyelenggaraan rekreasi lainnya yang mendayagunakan peralatan instalasi listrik/mekanik.

Di tempat kerja itu atau tempat-tempat yang sedang dilangsungkan pekerjaan-pekerjaan di atas, syarat-syarat keselamatan kerja yang harus diperhatikan oleh pengasuh serta para buruhnya, yaitu syarat-syarat yang menurut pasal 3 Bab III UU No. 1 Tahun 1970 :

- a. Untuk mencegah dan mengurangi kecelakaan;
- b. Untuk mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran;
- c. Untuk mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;
- d. Untuk memberi kesempatan atau jalan bagi penyelamatan daripada waktu terjadinya kebakaran atau kejadian lain yang dianggap berbahaya;
- e. Untuk memberi pertolongan pada kecelakaan;
- f. Untuk memberi alat perlindungan diri bagi para buruh;
- g. Untuk mencegah dan mengendalikan timbulnya atau menyebarnya suhu, kelembaban, kotoran dan kotoran yang berdebu-berasap-beruap-bergas, penyinaran atau radial, gemerisik dan mendengungnya suara serta getaran;
- h. Untuk mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat pelaksanaan kerja, baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi dan penularan;
- i. Untuk memperoleh penerangan yang cukup dan memadai;
- j. Untuk menyelenggarakan atau mengatur adanya suhu dan lembab udara yang baik;
- k. Untuk menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup;
- l. Untuk memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban;
- m. Untuk memperoleh keserasian antara para buruh, alat-alat kerjanya, lingkungan, sistem dan proses kerjanya;
- n. Untuk mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, hewan, tanaman ataupun barang-barang;
- o. Untuk mengamankan dan pemeliharaan segala jenis bangunan atau gedung-gedung;
- p. Untuk mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang;
- q. Untuk mencegah agar tidak terkena arus dan aliran listrik yang berbahaya;
- r. Untuk menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang berbahaya kecelakaan menjadi tambah meningkat (tinggi).

Dalam ketentuan pasal 3 ayat 1 huruf a Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja yang menyatakan bahwa keselamatan kerja bertujuan untuk mencegah dan mengurangi terjadinya kecelakaan kerja, dimana hal tersebut diatur pula dalam Staatsblad 1947 No. 208 tentang peraturan keamanan kerja Pasal 2 mengenai usaha pengamanan yang menjadi standar pengamanan bagi

pekerja pada tempat kerja. Pengaturan masalah K-3 dalam KKB PT. Dok dan perkapalan Surabaya diatur pada :

- Pasal 46 ayat 1 huruf e, yaitu :

“Bahwa pekerja diharuskan memakai pakaian seragam atau pakaian kerja dan alat pelindung diri atau keselamatan kerja sesuai bidang tugas yang telah disediakan”.

- Pasal 34, yaitu :

- (1). Perusahaan wajib menyediakan tempat, sistem dan peralatan kerja yang aman untuk menjamin keselamatan dan kesehatan karyawan.
- (2). Untuk mencegah dan mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, perusahaan dan karyawan harus mentaati peraturan K-3.
- (3). Setiap pimpinan dan karyawan wajib menjaga keidnahan, kebersihan lingkungan dan kerapian tempat kerja.

- Pasal 48 ayat 1 huruf c, yaitu :

“Karyawan dilarang merokok ditempat-tempat yang dilarang untuk itu”.

- Pasal 48 ayat 2 huruf b, yaitu :

“Dilarang melakukan tindakan yang dapat menimbulkan kecelakaan terhadap dirinya sendiri maupun orang lain”.

- Pasal 48 ayat 3 huruf m, yaitu :

“Dilarang membawa dan meminum minuman keras, menggunakan/mengedarkan narkoba (shabu-shabu, exctacy, ganja, putauw dan sejenisnya) dalam perusahaan.

Selain itu didalam Peraturan Menteri Perburuhan No. 7 Thn. 1964 tentang syarat kesehatan, kebersihan serta penerangan dalam tempat kerja, pasal 2 menyebutkan bahwa :

“Setiap bangunan perusahaan harus memenuhi syarat-syarat untuk :

- a. Menghindarkan kemungkinan bahaya kebakaran dan kecelakaan.
- b. Menghindarkan kemungkinan bahaya keracunan, penularan penyakit atau timbulnya penyakit jabatan.
- c. Memajukan kebersihan dan ketertiban.
- d. Mendapatkan penerangan yang cukup dan mamatuhi syarat untuk melakukan pkerjaan.
- e. Mendapatkan suhu yang layak dan peredaran udara yang cukup.
- f. Menghindarkan gangguan debu, gas, uap dan bauan yang tidak menyenangkan.

Penentuan syarat-syarat K-3 selain berpedoman kepada Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 harus pula diperhatikan klasifikasi kecelakaan kerja. Dalam pedoman organisasi perburuhan internasional, terdapat klasifikasi kecelakaan kerja sebagai berikut :

1. Klasifikasi menurut jenis kecelakaan

Misalnya : terjatuh, tertimpa benda jatuh, gerakan-gerakan melebihi kemampuan, pengaruh suhu tinggi, terkena arus listrik dan sebagainya.

2. Klasifikasi menurut penyebab

Misalnya : disebabkan oleh alat angkut, alat angkat dan peralatan lain seperti bejana bertekanan tinggi dan sebagainya.

3. Klasifikasi menurut sifat luka dan kelainan

Misalnya : patah tulang, dislokasi atau keseleo, amputasi, pengaruh radiasi, dan lain-lain.

4. Klasifikasi menurut letak kenaikan atau luka di tubuh

Misalnya : kepala, leher, badan, anggota atas dan bawah dan letak lain yang tidak dapat dimasukkan dalam klasifikasi tersebut.

Memperhatikan klasifikasi kecelakaan dan gangguan kesehatan kerja kerja yang telah dikemukakan diatas, maka baik penyebab maupun kecelakaan kerja

sepenuhnya tergantung pada sifat dan jenis perusahaan yang bersangkutan. Menurut Azrul Azwar, beberapa faktor yang mempengaruhi sistem kesehatan adalah :

1. Unsur pembentukan sistem kesehatan

Terbentuknya sistem kesehatan pada dasarnya ditentukan oleh tiga (3) unsur utama, yaitu :

a. Pemerintah (policy maker)

Yang dimaksud pemerintah disini ialah yang bertanggung jawab dalam merumuskan pelbagai kebijakan pemerintah termasuk kebijakan kesehatan.

b. Masyarakat (health consumer)

Yang dimaksud dengan masyarakat disini ialah mereka yang memanfaatkan jasa pelayanan kesehatan.

c. Penyediaan pelayanan kesehatan

Yang dimaksud dengan penyedia pelayanan kesehatan disini adalah yang bertanggung jawab secara langsung dalam menyelenggarakan pelbagai upaya kesehatan.

2. Unsur pokok sistem kesehatan adalah

a. Organisasi pelayanan (organization of services)

Yang haruslah memiliki kejelasan dalam pengorganisasian pelayanan kesehatannya.

b. Organisasi pembiayaan (organization of finances)

Suatu sistem kesehatan yang baik haruslah memiliki kejelasan dalam pengorganisasian dan pembiayaan kesehatannya.

- c. Mutu pelayanan dan pembiayaan (quality of services and finances)

Syarat terakhir yang harus dipenuhi oleh suatu sistem kesehatan yang baik ialah terjaminnya mutu pelayanan dan pembiayaan kesehatan.

3. Syarat pokok pelayanan kesehatan

- a. Sesuai dengan kebutuhan pemakai
- b. Dapat dijangkau oleh mereka yang membutuhkan
- c. Sesuai dengan prinsip dan ilmu kedokteran

4. Strata pelayanan kesehatan

Secara umum strata pelayanan kesehatan dikelompokkan menjadi tiga macam yaitu :

- a. Pelayanan kesehatan tingkat pertama (primary health services)

Yaitu pelayanan kesehatan yang bersifat pokok, pada umumnya pelayanan kesehatan ini bersifat pelayanan berobat jajan.

- b. Pelayanan kesehatan tingkat kedua (second health services)

Yaitu pelayanan kesehatan yang lebih lanjut telah bersifat perawatan (in patient services) dan untuk menyelenggarakan di perlukan tersedianya tenaga-tenaga spesialis.

- c. Pelayanan kesehatan tingkat ketiga (tertiary healthy services)

Yaitu pelayanan kesehatan yang bersifat lebih kompek dan umumnya diselenggarakan oleh tenaga-tenaga sub spesialis.

Persyaratan K-3 pada suatu jenis perusahaan mungkin tidak dapat diterapkan pada perusahaan lain dan tidak semua perusahaan mempunyai resiko kecelakaan kerja yang sama. Demikian pula tidak semua perusahaan yang menimbulkan kecelakaan kerja mempunyai akibat yang sama. Setiap kecelakaan kerja yang dialami pekerja dipastikan selalu ada faktor penyebabnya. Cara penggolongan kecelakaan kerja di tiap-tiap perusahaan tidaklah sama persis, namun secara umum penyebab kecelakaan kerja dapat dikategorikan dalam 2 golongan yaitu :

1. Perbuatan pekerja yang tidak memenuhi syarat keselamatan kerja (un safe human acts) dan;
2. Keadaan-keadaan lingkungan (perusahaan) yang tidak aman (un safe condition).

Berkaitan dengan upaya-upaya keselamatan kerja, Sumarmo merinci hubungan antara keselamatan kerja dengan peningkatan produktifitas perusahaan atas dasar bahwa :

- a. Keselamatan kerja mengurangi angka kecelakaan atau menekan sekecil-kecilnya sehingga pembiayaan atau pengeluaran dana dapat dihindari.
- b. Memelihara dan menggunakan keselamatan kerja dapat menjaga mesin tetap produktif dan efisien.
- c. Keselamatan kerja menciptakan kondisi-kondisi yang mendukung kegairahan dan kenyamanan kerja/bekerja.
- d. Praktek keselamatan kerja tidak dapat dipisahkan dari ketrampilan, keduanya berjalan sejajar dan merupakan essensial untuk melanjutkan produksi.

e. Keselamatan kerja yang dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dengan partisipasi pengusaha dan pekerja membawa iklim keamanan dan ketrampilan kerja.

Untuk memenuhi syarat-syarat K-3, seyogyanya pihak pengusaha melakukan pendekatan-pendekatan atau menanyakan secara langsung kepada teknisi yang ahli yang berkaitan dengan syarat-syarat K-3 yang harus dipenuhi diperusahaannya, agar dengan demikian dapat dilakukan pencegahan pemborosan dalam pengadaan alat peralatan atau sarana bagi pelaksanaan keselamatan kerja tersebut dan pihak buruh wajib menggunakan alat peralatan atau perlengkapan bagi pencegahan bahaya yang telah disediakan perusahaan atau wajib memelihara alat peralatan atau perlengkapan pencegahan bahaya tersebut.

Dari uraian diatas tampak bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor misalnya resiko-resiko kerja, kondisi kesehatan kerja, kondisi lingkungan kerja, syarat-syarat K-3 dan sebagaimana dikatakan oleh Sendjun H Manulang bahwa K-3 merupakan masalah yang mengandung banyak facet, misalnya : hukum ekonomi sosial. Oleh karena pentingnya permasalahan keselamatan dan kesehatan kerja tersebut maka diperlukan Undang-Undang terkait maupun secara spesifik melalui ketentuan Undang-Undang terkait maupun secara spesifik melalui KKB yang dibuat antara pengusaha dengan serikat pekerja dimana dengan adanya KKB akan diperoleh suatu kejelasan pengaturan akan hak dan kewajiban masing-masing pihak khususnya dibidang K-3. Dengan adanya kejelasan hak dan kewajiban tersebut akan terjalin hubungan yang serasi dan yang

harmonis antar pihak-pihak yang bersangkutan disamping itu akan muncul suatu jaminan kepastian hukum.

2. Hak dan Kewajiban Pekerja

Dalam konsep hubungan kerja, dimana terdapat dua (2) pihak yakni buruh dan majikan yang merupakan landasan adanya perjanjian kerja sudah tentu akan melahirkan hak dan kewajiban. Disini masing-masing pihak akan menyatakan kesanggupan untuk berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu.²⁰

Dimana dalam setiap proses produksi di perusahaan pihak yang selalu berhubungan langsung dengan semua peralatan industri adalah pekerja. Sehingga pekerja seringkali menanggung beban resiko atas terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Oleh karena itu, sudah seharusnya jika pekerja mendapat perlindungan sebab ia berada pada posisi yang lemah.

Perlindungan bagi pekerja dapat diwujudkan dalam bentuk keselamatan dan kesehatan kerja. Adapun tujuan dari kesehatan kerja adalah :

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

²⁰ R. Indarsoro dan MJ Saptanno, *Op Cit*, h. 31.

Sehingga dapat diartikan 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.

Secara terminologi istilah keselamatan kerja mengandung arti segala tindakan : upaya dan persyaratan yang dilakukan untuk menghindari atau mencegah terjadinya bencana bahaya yang dapat menimbulkan kecelakaan atau gangguan kesehatan dalam melakukan sesuatu perbuatan pekerjaan.²¹

Ditinjau dari segi keilmuan, keselamatan dan kesehatan kerja dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja.

Menurut B. Mahmud Muhammad, keselamatan kerja adalah keharusan melakukan pencegahan kecelakaan guna perlindungan dan kesehatan kerja sekaligus pengamanan sumber-sumber lainnya agar dicapai peningkatan produktivitas perusahaan secara menyeluruh.²²

Dari pengertian-pengertian tentang K-3 yang telah dikemukakan diatas, nampak bahwa perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja diarahkan pada upaya-upaya menghindari atau mencegah serta menanggulangi resiko-resiko akibat kerja. Berbicara mengenai resiko kerja, kehidupan pekerja dalam menjalankan pekerjaannya tidak terlepas dari adanya ancaman peristiwa atau kejadian yang dapat membahayakan jiwanya baik disengaja maupun tidak. Resiko

²¹ W.J.S. Poewadarminta, Op Cit, h. 892.

²² Mahmud Muhammad, Hukum Perburuhan Undang-Undang dan Peraturan, PT. Rajawali, Jakarta, 1991, h. 11

kerja ini mencakup resiko terhadap kecelakaan kerja dan resiko penyakit akibat kerja yang dapat menimpa pekerja dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari.

Sebagai upaya menghindari atau mencegah serta menanggulangi resiko kerja, pekerja sebagai pihak yang lemah secara ekonomi, namun mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam proses produksi memerlukan suatu perlindungan guna menjamin suatu kepastian pemenuhan serta perhatian terhadap hak-hak pekerja. Hak-hak ini didasarkan atas sejumlah kewajiban yang telah dilaksanannya.

Menurut Sendjun H Manulang, bahwa dalam pelaksanaan K-3, pekerja mempunyai hak dan kewajiban. Hak-hak pekerja, antara lain :

1. Meminta kepada pimpinan atau pengurus perusahaan tersebut agar dilaksanakan semua syarat keselamatan kerja yang diwajibkan di tempat kerja atau perusahaan yang bersangkutan.
2. Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak memenuhi persyaratan, kecuali dalam hal khusus ditetapkan lain oleh pegawai-pegawai dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggung jawabkan.

Dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan terdapat hak-hak pekerja yang menyangkut K-3 antara lain :

1. Hak mendapatkan waktu istirahat dan waktu kerja (pasal 102).
2. Hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (pasal 108 ayat (1)).

3. Hak untuk memperoleh nilai-nilai agama (pasal 109 (1)).
4. Hak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (pasal 117 ayat 1).
5. Hak untuk memperoleh, meningkatkan, mengembangkan ketrampilan dan atau keahlian kerja melalui pelatihan kerja (pasal 121).
6. Hak untuk memperoleh keselamatan kerja dalam melaksanakan pekerjaan (pasal 159 ayat 1).

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER-01/MEN/1981 Tentang Kewajiban Melaporan Penyakit Akibat Kerja, pasal 5 ayat 4 dan 5, menyatakan bahwa :

- (4). Tenaga kerja berhak meminta pada pengurus agar dilaksanakan semua syarat-syarat pencegahan penyakit akibat kerja sebagaimana pada saat pasal 4 ayat 1 dan ayat 3.
- (5) Tenaga kerja berhak menyatakan keberatan untuk melakukan pekerjaan pada pekerjaan yang diragukan keadaan pencegahannya terhadap penyakit akibat kerja.

Dalam Keputusan Presiden RI Nomor 22 Tahun 1993 tentang penyakit yang timbul karena hubungan kerja, pasal 2 menyatakan bahwa setiap tenaga kerja yang menderita penyakit yang timbul karena hubungan kerja berhak mendapat jaminan kecelakaan kerja baik pada saat masih dalam hubungan kerja maupun setelah hubungan kerja berakhir.

Sedangkan hak-hak yang terdapat dalam KKB PT. Dok dan perkapalan Surabaya, adalah :

1. Mendapat cuti tahunan

Cuti tahunan terdapat dalam pasal 13 ayat (1) KKB PT. Dok dan Perkapalan yang berbunyi :

“Karyawan yang telah bekerja selama 12 (dua belas) bulan tanpa terputus berhak atas cuti tahunan selama 12 hari kerja”.

2. Pasal 24 ayat (1)

“Apabila karyawan ditimpa kecelakaan pada saat kerja atau dalam hubungan kerja, berhak memperoleh ganti rugi sesuai ketentuan PT. Jamsostek (Persero)”.

3. Pasal 31 ayat (1)

“Karyawan berhak mendapat perawatan dan pemeliharaan kesehatan”
Untuk perawatan dan pemeliharaan kesehatan ini perusahaan menyediakan poliklinik, dokter perusahaan serta obat-obatan.

4. Pasal 32 ayat (1)

“Bagi karyawan yang melaksanakan persalinan/melahirkan, berhak atas penggantian penuh biaya persalinan untuk anak pertama, kedua dan ketiga”.

5. Pasal 37

“Karyawan berhak memperoleh tunjangan hari tua (Dapen) dan Jaminan hari tua (Jamsos) yang pelaksanaannya diatur dan dilakukan oleh Dana Pensiun Dok dan perkapalan berdasarkan percaturan perundangan yang berlaku dan KKB”.

6. Pasal 39

“Karyawan berhak akan pakaian dinas/kerja”.

Pengertian pakaian kerja termasuk dalam usaha untuk mencegah atau mengurangi kecelakaan kerja.

Antara hak dan kewajiban terdapat hubungan yang erat karena yang satu mencerminkan yang lain. Keduanya berada dalam hubungan timbal balik dan melekatkan pada subjek hukum.²³

Dalam pasal 12 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja, tercantum kewajiban dan atau hak tenaga kerja untuk :

- a. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai dan atau agli keselamatan kerja;
- b. Memakai alat perlindungan diri yang diwajibkan;
- c. Memenuhi dan mentaati semua syarat K-3 yang diwajibkan;
- d. Meminta pada pengurus agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan;
- e. Menyatakan keberatan bekerja pada pekerja dimana syarat K-3 serta alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan oleh pegawai pengawas dalam batas yang masih dapat dipertanggungjawabkan.

Sedangkan dalam pasal 13 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja, terdapat kewajiban pekerja yaitu :

“Barang siapa akan memasuki suatu tempat kerja, diwajibkan mentaati semua petunjuk keselamatan kerja dan memakai alat perlindungan diri yang diwajibkan”.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970, didalam peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : PER-01/MEN/1982 tentang Kewajiban Melaporkan Penyakit Akibat Kerja, khususnya dalam pasal 5 ayat 1, ayat 2 dan 3 juga mencantumkan kewajiban pekerja :

- (1) Tenaga kerja harus memberikan keterangan-keterangan yang diperlukan bila diperiksa oleh Dokter atau pegawai pengawas kesehatan dan kesehatan kerja.
- (2) Tenaga kerja harus memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan untuk pencegahan penyakit akibat kerja.

²³ R. Indiarso dan M.J. Saptanno, Loc Cit.

- (3) Tenaga kerja harus memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat untuk pencegahan penyakit akibat kerja.

Dalam ketentuan KKB PT. Dok dan Perkapalan Surabaya, terdapat beberapa kewajiban pekerja, antara lain :

1. Setiap karyawan harus mentaati peraturan keselamatan dan kesehatan kerja (K-3) untuk mencegah dan mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.
2. Setiap karyawan wajib menjaga keindahan, kebersihan lingkungan dan kerapiah tempat kerja.
3. Harus sudah masuk kerja dan memulai pekerjaan tepat pada waktunya sesuai jam kerja perusahaan.
4. Mentaati ketentuan jam kerja dan memanfaatkan jam kerja secara produktif.
5. Diharuskan memakai kartu tanda pengenal karyawan yang telah diberikan kepadanya pada saat bekerja.
6. Diharuskan memakai pakaian seragam/pakaian kerja dan alat pelindung diri/keselamatan kerja sesuai bidang yang telah disediakan.
7. Diharuskan memelihara dan bertanggung jawab atas penggunaan alat kerja/perlengkapan kerja yang menjadi tanggungannya, sehingga alat kerja/perlengkapannya tersebut tidak hilang/rusak.

Terhadap kewajiban-kewajiban diatas, bila terjadi pelanggaran dikenai sanksi. Dalam menetapkan sanksi terhadap pelanggaran tersebut, pimpinan perusahaan dapat meminta penjelasan serikat pekerja PT.Dok dan Perkapalan

Surabaya guna memberikan tambahan informasi sebagai bahan pertimbangan agar keputusan dapat diambil secara objektif.²⁴

Dari uraian hak dan kewajiban diatas, nampak bahwa prinsip perlindungan terhadap resiko-resiko kerja bagi pekerja terdiri dari :

1. Perlindungan keselamatan kerja yang bersifat preventif
2. Perlindungan keselamatan kerja yang bersifat represif

Prinsip perlindungan keselamatan kerja yang bersifat preventif, menitik beratkan pada usaha-usaha mencegah dan mengurangi kemungkinan terjadinya resiko-resiko kerja, sebagaimana dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja pasal 3 ayat 1 huruf a dinyatakan bahwa keselamatan kerja bertujuan untuk mencegah dan mengurangi terjadinya kecelakaan kerja.

Salah satu sarana untuk mencegah dan mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, antara lain dengan tersedianya perlengkapan keselamatan kerja, kondisi lingkungan kerja serta kondisi pekerja yang bersangkutan. Kondisi pekerja yang optimal akan sangat berpengaruh terhadap produktifitas perusahaan. Kondisi ini dapat tercapai dengan adanya pengaturan mengenai waktu kerja.

Pada dasarnya waktu kerja menurut Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 pasal 10 dinyatakan bahwa seorang buruh tidak boleh menjalankan pekerjaan lebih dari 7 jam sehari dan 40 jam seminggu. PT. Dok dan Perkapalan memberlakukan ketentuan 8 jam sehari dengan 5 (lima) hari kerja seminggu. Hal ini didasarkan oleh keinginan pengusaha untuk lebih mengefisiensikan potensi

²⁴ Wawancara dengan bagian Hukum, PT. Dok dan Perkapalan Surabaya, tanggal 28 Agustus 2001.

kerja para pekerja disamping itu untuk mengurangi biaya pengeluaran yang ditanggung perusahaan.²⁵ Ketentuan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan, mengenai waktu kerja diatur lebih lengkap pada pasal 100 ayat 2, bahwa :

- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat 1 meliputi :
- a. Waktu kerja siang hari
 - a.1. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau;
 - a.2. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
 - b. Waktu kerja malam hari
 - b.1. 6 (enam) jam 1 (satu) hari dan 35 (tiga puluh lima) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau ;
 - b.2. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 35 (tiga puluh lima) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pembatasan waktu kerja bertujuan agar pengusaha tidak mengeksploitasi tenaga pekerja. Untuk menghindari penyalahgunaan dan pelanggaran waktu kerja maka dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-6/Men/1993 tentang ketentuan waktu 5 (lima) hari seminggu, 8 (delapan) jam sehari pada pasal 3 dinyatakan :

“Bagi perusahaan yang memberlakukan waktu kerja 5 hari seminggu, 8 jam sehari wajib menuangkan ketentuan tersebut secara tertulis dalam kesepakatan kerja bersama, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja”.

Berdasarkan ketentuan tersebut, PT. Dok dan perkapalan menuangkannya dalam KKB yaitu pada pasal 8 dan pasal 9 ayat 3, yang menyatakan :

²⁵ Ibid.

Pasal 8 : Hari kerja adalah hari Senin sampai dengan Jum'at, kecuali pada hari-hari tersebut oleh Peraturan Pemerintah dinyatakan sebagai hari libur resmi.

Pasal 9 (3) : Jumlah jam kerja adalah 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu.

Diluar jam kerja dan hari kerja diatas merupakan kerja lembur. Pada hakekatnya kerja lembur di PT. Dok dan Perkapalan dilaksanakan atas dasar sukarela, namun Direksi dapat menginstruksikan untuk bekerja lembur dalam hal pekerjaan yang bila tidak segera dilaksanakan akan merugikan atau membahayakan baik perusahaan maupun karyawan.²⁶

Agar pekerja tidak mengalami kejenuhan dalam bekerja maka menurut Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 pasal 14 dinyatakan bahwa kepada pekerja yang telah bekerja pada perusahaan paling sedikinya 1 tahun, kepadanya harus diberikan ijin untuk beristirahat dengan memperoleh gaji penuh minimal 2 (dua) minggu dan bagi pekerja yang telah bekerja pada perusahaan selama 6 tahun secara berturut-turut berhak memperoleh istirahat yang lebih lama sesuai dengan kebijaksanaan pengurus.

Pengaturan cuti tahunan, diatur dalam pasal 13 ayat (1) KKB PT. Dok dan Perkapalan, yang menyatakan :

(1) Karyawan yang telah bekerja selama 12 (dua belas) bulan tanpa terputus, berhak atas cuti tahunan selama 12 hari kerja.

²⁶ Ibid

Sedang cuti besar, diatur dalam pasal 14 ayat (1) KKB PT. Dok dan Perkapalan, yang menyatakan :

- (1) Cuti besar selama 1 (satu) bulan penuh diberikan kepada karyawan yang sudah bekerja secara terus menerus tanpa putus yaitu tidak pernah melepaskan status kekaryawannya selama 10 (sepuluh) tahun berturut-turut dan tidak pernah mendapatkan peringatan/ sanksi.

Dimana selama menjalankan cuti besar, karyawan berhak atas gaji, namun tidak berhak mendapatkan uang transport dan uang makan.

Pada pasal 15 KKB PT. Dok dan Perkapalan diatur mengenai cuti melahirkan dan gugur kandungan yang menyatakan :

- (1) Perusahaan akan memberi cuti melahirkan kepada karyawan
- (2) Cuti melahirkan diberikan kepada karyawan selama 1 (satu) bulan kalender menjelang waktu melahirkan sesuai dengan surat rekomendasi dokter dan 2 (dua) bulan kalender sesudah melahirkan, Apabila yang bersangkutan mengambil cuti kurang dari 1 (satu) bulan sebelum persalinan, maka haknya sesudah persalinan tetap 2 (dua) bulan kecuali ada kelainan sesuai dengan surat keterangan dokter ahli.
- (3) Karyawan yang mengalami gugur kandungan berdasarkan surat keterangan dokter dan diperkuat oleh dokter yang ditunjuk oleh perusahaan, berhak atas istirahat maksimum selama 1 (satu) bulan).

Cuti sakit diatur dalam pasal 16 KKB PT. Dok dan Perkapalan yang menyatakan karyawan yang tidak mendapat rujukan dari daftar perusahaan

selambat-lambatnya 3 hari. Untuk cuti haid bagi pekerja wanita, diatur dalam pasal 17 KKB PT. Dok dan Perkapalan yang menyatakan :

“Kepada yang menjalani haid diberikan cuti sebanyak-banyaknya selama 1 (satu) hari setelah mengajukan permohonan dengan tetap memperoleh gaji dan tidak mendapatkan uang transport dan uang makan”.

Sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan pasal 104 ayat 1 dan 3 :

- (1) Pekerja wanita tidak boleh diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid;
- (3) Pekerja wanita harus diberi istirahat selama satu bulan sebelum saatnya menurut perhitungan dokter bidan melahirkan anak dan dua bulan sesudah melahirkan

Dilihat dari ketentuan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 pasal 104 ayat (3) maka ketentuan KKB PT. Dok dan perkapalan yang mengatur cuti melahirkan pada dasarnya telah sesuai, tapi tentang cuti haid hanya diberikan selama 1 (satu) hari sedang dalam pasal 104 ayat 1 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997, cuti haid diberikan selama 2 (dua) hari yaitu hari pertama dan kedua waktu haid.

Sedang hari istirahat di PT. Dok dan Perkapalan adalah hari Sabtu dan Minggu, kecuali untuk satpam hari istirahatnya hanya 1 (Satu) hari dalam seminggu dan diatur secara bergilir, oleh karenanya tidak selalu jatuh pada hari sabtu atau minggu.

Dari uraian mengenai waktu kerja dan cuti yang tercantum dalam KKB PT. Dok dan Perkapalan terlihat bahwa pengaturannya sudah lengkap. Ini

menunjukkan bahwa PT. Dok dan Perkapalan memperhatikan dan menghargai tenaga dari pekerja serta tidak ingin melakukan eksploitasi terhadap pekerjanya dengan tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sedangkan mengenai prinsip perlindungan keselamatan kerja yang bersifat represif, menitik beratkan pada penanggulangannya akibat terjadinya resiko-resiko kerja, melalui tunjangan atau santunan berupa uang yang baru bisa dilaksanakan setelah adanya jaminan kecelakaan kerja. Dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja, pasal 10 menyebutkan bahwa pemerintah memberikan perlindungan kerja yang mencakup :

- a. Norma keselamatan kerja;
- b. Norma kesehatan kerja dan hygiene perusahaan;
- c. Norma kerja
- d. Pemberian ganti kerugian, perawatan dan rehabilitasi dalam hal kecelakaan kerja.

Pada pasal 3 ayat 2 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 menyatakan setiap tenaga kerja berhak atas Jamsostek. Pengertian Jamsostek menurut Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 pasal 1 angka 1 adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang, penggantian sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Sedangkan Sendjun H. Manulang mendefinisikan Jamsostek sebagai jaminan yang menjadi hak tenaga kerja berbentuk tunjangan

berupa uang, pelayanan dan pengobatan yang merupakan pengganti penghasilannya yang hilang atau berkurang sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, meninggal dunia dan menganggur.²⁷

Dengan dicantulkannya hak dan kewajiban pekerja dalam KKB membawa konsekuensi bahwa hak-hak yang harus dimiliki pekerja dapat diperjuangkan pemenuhannya dengan berpegang pada isi perjanjian yang telah disepakati secara bersama tersebut.

3. Faktor-faktor Penunjang dan Penghambat Pelaksanaan Program K-3 di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya.

A. Faktor-Faktor Penunjang

Faktor-faktor yang menunjang pelaksanaan K-3 di PT. Dok dan Perkapalan adalah sebagai berikut :

1. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menunjang dalam pelaksanaan K-3 di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya. Dengan tersedianya sumber daya manusia berupa pekerja yang berpendidikan cukup dan mempunyai ketrampilan dibidangnya masing-masing akan dapat memperkecil atau menghindari terjadinya resiko kerja.

Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas ini, PT Dok dan Perkapalan melakukan seleksi terhadap calon pekerja yang mendaftar

²⁷ Sendjuri H. Manulang, Op Cit, h 131.

pada PT Dok dan Perkapalan Surabaya. Dengan penyeleksian ini diharapkan akan didapatkan pekerja yang berkualitas dan nantinya dapat melaksanakan tugas/pekerjaannya dengan baik. Disamping penyeleksian juga diadakan program-program dan pembinaan K-3.

2. Sarana dan Prasarana

Di bidang sarana dan prasarana ini, PT Dok dan Perkapalan telah menyediakan peralatan kerja yang memadai, diantaranya :

a. Alat pelindung diri

Suatu pekerjaan selain didukung oleh alat-alat kerja yang memadai juga harus dilengkapi dengan alat pelindung diri, dimana alat-alat kerja yang memadai dan alat pelindung diri ini dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Setiap kali menangani pekerjaan yang berbahaya, baik bagi keselamatan atau kesehatan, maka karyawan/pekerja diharuskan mempergunakan alat pelindung diri yang sesuai dengan jenis bahayanya.

b. Hubungan telepon darurat

Hubungan telepon darurat ini dipasang di tiap-tiap uni/bagian. Sehingga bila terjadi kecelakaan, kebakaran dan keadaan lain yang dapat membahayakan orang banyak dapat menghubungi pesawat telepon nomor : 140 atau HT nomor : 644 ke Bagian Keamanan, petugas safety dan bagian masing-masing guna mendapatkan bantuan lebih lanjut.

c. Kotak/almari obat K-3

Kotak P₃K dibagikan diberbagai unit perbekalan, di pergudangan, kantor administrasi; dan tempat-tempat strategis lainnya. Kotak-kotak P₃K tersebut berisi obat-obatan berikut alat-alat lainnya untuk pemberian pertolongan pertama pada kecelakaan. Kunci kotak P₃K dipegang oleh pimpinan kelompok kerja. Apabila persediaan obat-obatan tersebut hampir habis, maka pimpinan kelompok wajib menambah obat-obatan tersebut dari waktu ke waktu, sehingga isi kotak P₃K senantiasa cukup. Untuk melengkapi isi kotak P₃K dapat dimintakan pada poliklinik PT Dok dan Perkapalan.

d. Fasilitas Pemadam Kebakaran (PMK)

Dalam upaya mengantisipasi terjadinya kebakaran pada bagian-bagian pabrik tertentu, PT Dok dan Perkapalan menyediakan sarana dan fasilitas yang dapat digunakan sebagai upaya pemadam kebakaran. Dalam menanggulangi bahaya kebakaran, PT Dok dan Perkapalan telah mengatur prosedur tetap penanggulangan bahaya kebakaran yang dituangkan dalam S.K Direksi No. 280/Kpts/Ds/10/I/98, antara lain :

1. setiap karyawan yang melihat, mengetahui adanya sesuatu kebakaran di unit atau daerah kerjanya harus segera memandamkan kebakaran tersebut dengan alat pemadam api yang tersedia, secara cepat and tepat.
2. Setiap karyawan yang melihat, mengetahui adanya suatu kebakaran di unit/daerah dan atau kawasan PT Dok dan Perkapalan Surabaya dan memberitahukan adanya kebakaran di unit atau daerah kerjanya maupun lingkungan kawasan perusahaan.
3. Pemberitahuan tentang adanya kebakaran harus disampaikan secara singkat dan jelas, dengan menyebutkan lokasi kejadian, benda, bahan atau peralatan apa yang terbakar dengan dibantu oleh karyawan lainnya.
4. Dalam hal pasukan pemadam kebakaran belum tiba dilokasi kebakaran, maka pimpinan dari unit atau daerah dimana kebakaran

terjadi harus mengkoordinir pemadam kebakaran dengan dibantu karyawan lainnya.

5. Sesampainya di lokasi kebakaran, pasukan pemadam kebakaran akan mengambil alih koordinasi pemadaman kebakaran, bekerjasama dengan pimpinan unit atau pimpinan daerah setempat (PMK Pelabuhan).
6. Setelah api berhasil dipadamkan pimpinan atau kepala pasukan pemadam kebakaran lebih lanjut akan menyelidiki sebab-sebab kebakaran. Penyelidikan bertujuan selain untuk menemukan penyebab kebakaran juga untuk mengupayakan pencegahan agar kebakaran serupa tidak terulang kembali dikemudian hari. Bilamana perlu dengan cara membentuk team peneliti pemadam kebakaran api di unit atau daerah kerjanya serta tahu jenis dan cara penggunaannya.²⁸

3. Pembinaan

Faktor lain yang mendukung pelaksanaan K-3 adalah pembinaan. Pembinaan dan pengembangan karyawan merupakan salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk menciptakan, memelihara dan mengembangkan kemampuan dan produktivitas kerja, meningkatkan motivasi kerja dan disiplin karyawan.

Tujuan pelaksanaan pembinaan dan pengembangan karyawan adalah:

- Menyiapkan karyawan yang profesional (kompeten, handal dan dapat dipercaya).
- Memelihara dan mengembangkan motivasi dan ketenangan kerja.
- Memelihara dan meningkatkan kemampuan dan produktivitas kerja.
- Menciptakan, memelihara dan mengembangkan sikap dan disiplin kerja serta kesetiaan kepada perusahaan.
- Memberikan kesempatan peningkatan jenjang karir karyawan.²⁹

Pelaksanaan pembinaan dan pengembangan karyawan dilakukan melalui program pendidikan dan latihan yang diselenggarakan oleh perusahaan, misal program pendidikan dan latihan yang K-3. Dimana peserta diharapkan dapat mengerti dan memahami serta memiliki pengetahuan tentang dasar-dasar K-3

²⁸ Wawancara dengan AK-3 PT Dok dan Perkapalan Surabaya, tgl. 28 Agustus 2001

²⁹ Ibid.

dan pada akhirnya peserta diharapkan mampu merealisasikan pengetahuannya tentang K-3 di tempat kerja.

B. Faktor-Faktor Penghambat

Meskipun telah disediakan sarana dan fasilitas penunjang pelaksanaan K-3 yang sangat memadai, PT Dok dan Perkapalan masih saja mengalami kesulitan atau hambatan dalam merealisasikan K-3 ini. Adapun faktor-faktor penghambat tersebut, antara lain :

1. Kesadaran pekerja

Program K-3 tidak dapat berjalan dengan baik bila tidak ada kesadaran dari pihak pekerja untuk melaksanakannya. Ketidak sadaran pekerja akan K-3 ini dapat dilihat dari belum membudayanya alat pelindung diri dan kurang mengertinya akan pentingnya alat pelindung diri baik keselamatan dan kesehatan pekerja itu sendiri. Dalam praktek masih saja ditemui adanya pekerja yang kurang mematuhi peraturan di perusahaan, misal penggunaan peralatan kerja yang tidak sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan, tidak melaksanakan metode kerja yang benar. Ada pula pekerja yang beranggapan sepanjang tidak diketahui atasan mereka, alat pelidnung diri serta syarat-syarat K-3 merupakan hal yang sepele bahkan kurang diperhatikan.

Pekerja yang kurang sadar akan pentingnya K-3 ini sangat disayangkan, karena pekerja adalah aset perusahaan yang kemungkinan paling besar untuk menjadi korban kecelakaan dalam bekerja. Padahal sasaran K-3 adalah zero accident. Sehingga untuk menciptakan zero accident itu kesadaran pekerja

akan pentingnya K-3 harus lebih ditingkatkan. Kesadaran pekerja ini dapat tercermin dari ditaatinya peraturan-peraturan K-3 yang berlaku di perusahaan setempat, pemakaian alat-alat perlengkapan K-3 berupa alat-alat pengaman maupun alat pelindung diri yang diwajibkan, serta metode kerja yang benar yaitu dengan menggunakan alat-alat yang baik, tertib dan teratur.

2. Birokrasi perusahaan

Birokrasi ini berkaitan dengan terjadinya kecelakaan kerja. Dalam setiap kecelakaan kerja yang dialami atau diderita oleh karyawan PT Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero), baik ringan maupun berat harus dilaporkan secara tertulis ke Bagian Keselamatan Kerja dalam waktu tidak lebih dari 24 jam dengan mempergunakan formulir laporan dan penyidikan kecelakaan kerja yang telah disediakan oleh Bagian Keselamatan Kerja (No. form : P₂K₃/002/Rev.o).

Bagian Keselamatan Kerja sesuai dengan pasal 27 Undang-Undang Kecelakaan Tahun 1947 No. 33, diharuskan melaporkan setiap kecelakaan kerja yang dialami atau diderita oleh seorang karyawan ke kantor Departemen Tenaga Kerja setempat dalam waktu tidak lebih dari 2 x 24 jam. Disamping itu Dokter Perusahaan diharuskan pula melaporkan keadaan korban ke Bagian Keselamatan Kerja serta tembusan/tindasannya ke Bagian Administrasi Personalia dan Bagian Kesehatan (No form : P₂K₃/003/Rev.O).

Prosedur yang panjang dan berbelit-belit menyebabkan pekerja lebih memilih menangani sendiri bila terjadi kecelakaan ringan. Dengan tidak melaporkannya keceaan tersebut akan sangat berisiko terhadap pekerja lain

yaitu kecelakaan yang sama bisa menimpa pekerja lain atau bahkan akan terjadi kecelakaan yang lebih berat bila tidak segera diambil tindakan-tindakan, misal seperti perbaikan dan pembenahan terhadap tempat-tempat kerja yang bisa menyebabkan kecelakaan kerja.

3. Penerapan sanksi terhadap Norma-Norma K-3

Selama ini norma-norma K-3 di PT Dok dan Perkapalan, baik norma umum maupun norma teknis sudah sempurna. Norma umum menyangkut antara lain : waktu kerja, istirahat kerja, kerja lembur, pendayagunaan tenaga kerja wanita dan tenaga kerja usia muda. Sedang norma teknis menyangkut penggunaan alat-alat mesin dan bukan mesin, perlengkapan kerja serta bahan baku dalam kaitannya dengan K-3.

Tetapi penerapan sanksi terhadap norma-norma K-3 masih kurang. Misal seorang karyawan/pekerja tidak memakai alat pelindung diri dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pekerja itu hanya mendapat sanksi teguran lisan saja. Padahal alat pelindung diri ini sangat penting dalam melaksanakan pekerjaan, karena dapat menghindari terjadinya kecelakaan kerja. Melihat sanksi yang diberikan terhadap pekerja yang tidak mematuhi peraturan perusahaan dalam hal tidak memakai alat pelindung diri yang diwajibkan hanya berupa teguran membuat pekerja itu jera dan akan mengulangi perbuatannya lagi. Disamping itu bisa-bisa pekerja lain akan mengikuti tidak menggunakan alat pelindung diri. Dengan tidak mempergunakan alat pelindung diri dalam melaksanakan pekerjaan maka akan memperbesar

tingkat kecelakaan dan akan menimbulkan kerugian bagi pekerja pada khususnya dan juga bagi perusahaan pada umumnya.

BAB III**TINDAKAN PT DOK DAN PERKAPALAN (PERSERO) SURABAYA
DALAM MENDUKUNG PROGRAM K-3****1. Kewajiban PT Dok dan Perkapalan terhadap K-3**

Pengalaman menunjukkan bahwa perusahaan K-3 sangat bervariasi. Penerapan K-3 di tiap-tiap perusahaan itu berbeda. Perusahaan-perusahaan tersebut dapat dibedakan atas 4 kelompok, dengan tingkat kecanggihan pelaksanaan K-3 yang berbeda sebagai berikut :

- a. Perusahaan yang buta tentang K-3
Pada umumnya perusahaan ini menganggap pelaksanaan hubungan perburuhan atau ketentuan-ketentuan tentang K-3 sebagai beban, sehingga seddapat mungkin dihindarkan.
- b. Perusahaan yang berpandangan bahwa K-3 merupakan unsur biaya yang mempengaruhi produktivitas usaha
Biasanya pelaksanaan kerja hanya terbatas pada norma atau standar yang telah ditentukan dalam peraturan yang ada, tidak kurang tidak lebih.
- c. Perusahaan yang berpandangan bahwa K-3 sebagai bagian dari tanggung jawab sosial perusahaan.
Pimpinan atau manajemen perusahaan mempunyai wawasan yang sangat luas dan maju. Kesejahteraan dan lingkungan kerja termasuk masalah keselamatan kerja mendapat perhatian yang besar. Upaya-upaya baru dalam masalah K-3 akan disambut baik.
- d. Perusahaan yang menempatkan K-3 sebagai bagian integral dari kegiatan bisnisnya
Dalam kelompok ini K-3 betul-betul ikut menentukan keberhasilan usahanya. Unsur keselamatan sudah menjadi disiplin yang utuh, dengan aturan-aturan dan standar K-3 yang sangat ketat.

Berdasarkan 4 (empat) kategori diatas, PT Dok dan Perkapalan dapat dikategorikan dalam kelompok keempat, dimana PT Dok dan Perkapalan menempatkan masalah K-3 sebagai bagian yang integral dari kegiatan perusahaannya. Kegiatan K-3 dimasukkan dalam struktur organisasi perusahaan

yang langsung berada dibawah direktuk teknik/produksi yang membawahi 3 biro, antara lain : biro rancang bangun, biro rendal dan biro produksi. Sedangkan untuk K-3 serta lingkungan hidup ditangani secara langsung oleh asisten direktur bidang fashar (fasilitas pemeliharaan), keselamatan kerja dan lingkungan hidup yang membawahi beberapa bagian, yaitu fashar, inspektur keselamatan kerja dan inspektur lingkungan hidup.³⁰

Fungsi dari asisten direktur bidang fashar, keselamatan kerja, dan lingkungan hidup yaitu membantu direktur produksi mengurus bidang fashar keselamatan kerja dan lingkungan hidup. Adapun tugas dan kewajibannya adalah :

1. Bekerjasama dengan biro produksi merencanakan perbaikan, pembangunan fasilitas yang langsung menunjang produksi guna meningkatkan produktivitas kerja
2. Memaksimalkan pemakaian peralatan kerja sehingga pengadaan peralatan baru tidak terlalu berlebihan yang akhirnya dapat mengurangi pengeluaran perusahaan.
3. Mengawasi pemakaian peralatan kerja demi keselamatan kerja dan keamanan peralatan kerja itu sendiri.
4. Mengawasi pelaksanaan kerja guna mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan kebakaran.
5. Mengusahakan peralatan, keselamatan kerja dan kebakaran secukupnya guna menghadapi bila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.

³⁰ Ibid

6. Meningkatkan pengawasan kebocoran LPG dan O₂ terhadap bahaya kebakaran yang ditimbulkan.
7. Berhubungan dengan Depnaker, PMK atau pihak luar yang berkaitan dengan keselamatan kerja guna mencapai zero accident di perusahaan.
8. Mencegah timbulnya limbah dari kapal yang mengakibatkan pencemaran lingkungan.
9. Menyusun rencana kerja bulanan dan tri wulan berdasarkan rencana kerja tahunan perusahaan.
10. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diperintahkan oleh direksi.³¹

Bagi PT Dok dan Perkapalan, tenaga kerja merupakan aset yang paling berharga, untuk itu perlu dilindungi dan dijaga keberadaannya. Sebagaimana disebutkan dalam pasal 9 UU No. 14 Thn 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja, yaitu bahwa :

“Tiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia, moral agama”.

A. Kewajiban PT Dok dan Perkapalan terhadap Keselamatan Kerja.

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan hubungan tenaga kerja dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan melakukan pekerjaan tersebut. program keselamatan kerja dapat menjadi sarana untuk mencegah kecelakaan, cacat dan kematian akibat kerja. Keselamatan kerja yang baik

³¹ Ibid.

merupakan pintu gerbang keamanan serta kenyamanan tenaga kerja selama melakukan pekerjaan dan dapat menghambat terjadinya kecelakaan yang dapat menimbulkan kerugian.

Di PT Dok dan Perkapalan, aspek keamanan bagi karyawan merupakan salah satu faktor yang penting dalam kegiatan industrinya. Hal ini disebabkan faktor manusia sangat menentukan dalam meningkatkan produksi. Didalam pokok-pokok kebijaksanaan direksi di tetapkan bahwa semua karyawan berkewajiban untuk melaksanakan ketetapan tentang K-3 dalam kegiatannya sehari-hari. Yang bertanggung jawab atas K-3 di tempat kerja adalah pimpinan/pengurus tempat kerja atau perusahaan atau pengusaha. Kewajiban pengusaha atau pimpinan perusahaan dalam melaksanakan K-3 adalah :

1. Terhadap tenaga kerja yang baru bekerja, ia berkewajiban :
 - a. Menunjukkan dan menjelaskan tentang :
 - Kondisi dan bahaya yang dapat timbul ditempat kerja;
 - Semua alat pengaman dan pelindung yang diharuskan;
 - Cara dan sikap dalam melakukan pekerjaannya.
 - b. Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental tenaga kerja yang bersangkutan.
2. Terhadap tenaga kerja yang telah/sedang dipekerjakan, ia berkewajiban :
 - a. Melakukan pembinaan dalam hal pencegahan kecelakaan, penanggulangan kebakaran, pemberian pertolongan pertama pada kecelakaan (P₃K) dan peningkatan usaha K-3 pada umumnya.
 - b. Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental secara berkala.
3. Menyediakan secara cuma-cuma semua alat pelindung diri yang diwajibkan untuk tempat kerja yang bersangkutan bagi seluruh tenaga kerja.
4. Memasang gambar dan undang-undang keselamatan kerja serta bahan pembinaan lainnya di tempat kerja sesuai dengan petunjuk pegawai pengawas atau ahli K-3.
5. Melaporkan setiap peristiwa kecelakaan termasuk peledakan, kebakaran dan penyakit akibat kerja yang terjadi di tempat kerja kepada Kantor Depnaker setempat.
6. Membayar biaya pengawasan K-3 ke kantor Perbendaharaan Negera setempat setelah mendapat penetapan besarnya biaya oleh kantor wilayah Depnaker setempat.

7. Mentaati semua persyaratan K-3 baik yang diatur dalam peraturan perundang-undangan maupun yang ditetapkan oleh pegawai pengawas.³²

Dalam hal terjadinya kecelakaan, pengusaha wajib segera melakukan tindakan darurat penyelamatan buruhnya dan kalau perlu segera mengirimkan buruh yang celaka tersebut ke rumah sakit dengan tanggungan biaya perusahaan.

Penerapan UU No. 1 Thn. 1970 tentang keselamatan kerja, di PT Dok dan Perkapalan nampak dalam bentuk usaha pencegahan kecelakaan kerja yang terdiri dari :

1. Adanya pembinaan dan latihan keselamatan kerja secara berkala.
2. Memberikan alat keselamatan kerja.
3. Diadakannya buku penuntun keselamatan kerja.
4. Dibentuk bagian keamanan kerja.
5. Dibentuk pokok-pokok kebijaksanaan direksi tentang K-3.
6. Dibentuk P₂ K₃.³³

Sebagai realisasi dari usaha pencegahan kecelakaan kerja ini, setian pekerja pada saat melakukan pekerjaan diwajibkan untuk memakai alat pelindung diri yang diatur dalam SK Direksi No. 280/K pts/Ds/10/1/98, yaitu berupa :

- Topi keselamatan (safety helmet).
- Kacamata pengaman (goggle).
- Sarung tangan karet anti listrik.
- Sarung tangan kulit.
- Sepatu karet.

³² Sendjun H. Manulang, *Op.cit*, h. 84-85.

³³ Wawancara dengan sekretaris P₂ K₃ PT Dok dan Perkapalan, tgl. 28 Agustus 2001.

- Safety shoes.
- Pakaian kerja/work pack.
- Topeng las.
- Sabuk pengaman.
- Masker anti debu iritan (protective mask against iritan dust).
- Gas masker dengan tabung udara (full face self contained air mask/breathing apparatus).
- Pelindung telinga.
- Pelindung bahaya tenggelam.³⁴

Meskipun pembinaan tenaga kerja dan alat pelindung diri dalam pengamanan kerja telah dilakukan sebagai sarana untuk menghindari kecelakaan telah disediakan, namun kecelakaan kerja masih terjadi juga seperti terjatuh, terpeleset, terjepit, terpukul, terbakar, tenggelam, kena radiasi dan lain-lain. Menurut Rizeddin Rasyid, penyebab kecelakaan kerja yang paling dominan adalah :

1. Tindakan karyawan yang ceroboh.
2. Kondisi lingkungan pekerjaan yang tidak memenuhi syarat :
 - a. Sirkulasi udara yang masuk dan keluar dalam tempat kerja tidak lancar.
 - b. Letak peralatan kerja yang tidak teratur.
 - c. Penerangan dalam tempat kerja kurang memadai.
 - d. Peralatan kerja perusahaan yang berbahaya.

³⁴ Ibid.

Menurut buku Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja, 1992 disebutkan bahwa studi yang pernah dibuat dalam bidang keselamatan kerja telah menunjukkan menonjolnya faktor manusia sebagai penyebab kecelakaan. Ditemukan bahwa kira-kira 85% kecelakaan ditimbulkan terutama karena tindakan yang ceroboh dan hanya 15% disebabkan karena tindakan atau keadaan diluar manusia. Namun demikian faktor manajemen yang kurang baik juga dapat mengakibatkan kecelakaan kerja.

Dalam KKB PT Dok dan Perkapalan khususnya pasal 34 diatur mengenai kewajiban perusahaan terhadap K-3, yaitu :

- (1). Perusahaan wajib menyediakan tempat, sistem dan peralatan kerja yang aman untuk menjamin keselamatan dan kesehatan karyawan.
- (2). Untuk mencegah dan mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, perusahaan dan karyawan harus mentaati peraturan K-3.
- (3). Setiap pimpinan dan karyawan wajib menjaga keindahan, kebersihan lingkungan dan kerapian tempat kerja.

Dan dalam rangka pembinaan rohani dan kesehatan mental karyawan beserta keluarganya, perusahaan menyelenggarakan program sebagai berikut :

- a. Kegiatan keagamaan secara proporsional
- b. Olah raga, seni budaya dan rekreasi

Program kegiatan olah raga, seni budaya dan rekreasi ini, pelaksanaannya dikoordinir oleh Biro SDM/umum dan serikat karyawan PT Dok dan Perkapalan setelah mendapat ijin direksi.³⁵

³⁵ Ibid.

B. Kewajiban PT Dok dan Perkapalan Terhadap Kesehatan kerja

Masalah keselamatan kerja sangat berkaitan erat dengan kesehatan kerja, hal ini berarti bahwa dengan adanya perlindungan dan perawatan yang layak bagi tenaga kerja harus pula berarti bahwa itu termasuk perawatan terhadap kesehatan tenaga kerja.

Kesehatan kerja ini dimaksudkan perlindungan bagi buruh terhadap pemerasan (eksploitasi) tenaga buruh oleh majikan yang misalnya untuk mendapat tenaga yang murah, mempekerjakan budak, pekerja rodi, anak dan wanita untuk pekerjaan yang berat dan untuk waktu yang tidak terbatas.

Dewasa ini perlindungan terhadap kesehatan tenaga kerja telah demikian luasnya, tidak hanya ditujukan pada kecelakaan kerja saja tetapi meliputi bahaya yang dapat mempengaruhi kesehatan atau berhubungan dengan lingkungan kerja dan kebutuhan akan perbaikan standard hidup dalam rangka memperbaiki kesehatan tenaga kerja. AOMA (American Occupational Medical Association) tahun 1979 membagi dua komponen yang penting dalam program kesehatan kerja, yaitu :

1. Komponen pokok :
 - a. Pemeriksaan kesehatan pekerja
 - Sebelum penempatan
 - Pemeriksaan kesehatan setelah pekerja menderita sakit atau kecelakaan.
 - Pemeriksaan kesehatan pada waktu pensiun atau berhenti.
 - b. Diagnosis dan pengobatan penyakit atau kecelakaan akibat kerja, termasuk rehabilitasinya.
 - c. Pengobatan darurat danm pengobatan atas kecelakaan yang bukan akibat kerja.
 - d. Pendidikan terhadap pekerja tentang kemungkinan bahaya kerja.
 - e. Program penentuan perlunya alat-alat perlindungan keselamatan dan pengadaannya.
 - f. Inspeksi berkala dan evaluasi atas tempat kerja.

- g. Pemeriksaan atau studi terhadap bahan kimia yang digunakan dan belum mendapat pemeriksaan secara toksikologis.
 - h. Studi epidemiologik untuk mengevaluasi dampak dari pada lingkungan kerja.
 - i. Pemeriksaan catatan kesehatan ekkerja.
 - j. Immunisasi terhadap penyakit-penyakit infeksi.
 - k. Ikut serta dalam penentuan dan evaluasi dari asuransi kesehatan nekerja.
 - l. Keikutsertaan dalam program peraturan dari perusahaan yang berhubungan dengan kesehatan.
 - m. Mengevaluasi secara periodik, efektifitas program kesehatan ekkerja yang ada.
2. Komponen pilihan. terdiri dari :
- a. Menyediakan tempat pengobatan
 - b. Pengobatan yang berulang-ulang dan kondisi tidak dapat bekerja, seperti fisioterapi suntikan yang rutin
 - c. Program bantuan terhadap karyawan bertujuan untuk membantu memecahkan persoalan atau keadaan yang ada hubungannya dan dapat mempengaruhi kesehatan dan konsultasi.
 - d. Pendidikan mengenai kesehatan dan konsultasi
 - e. Bantuan terhadap pimpinan perusahaan dalam mengontrol absen kerja karena sakit
 - f. Program keadaan darurat di tempat kerja, termasuk koordinasi dengan bagian yang penting diluar perusahaan
 - g. Immuniasasi terhadap penyakit penyakit infeksi bukan karena pekerjaan.

Sedang sumber-sumber bahaya bagi kesehatan tenaga kerja, antara lain :

- a. Faktor phisik, yang dapat berupa :
 - Suara yang terlalu tinggi;
 - Suhu yang terlalu tinggi atau terlalu rendah;
 - Penerangan yang kurang memadai;
 - Ventilasi yang kurang memadai;
 - Radiasi;
 - Getaran mekanis;
 - Tekanan udara yang terlalu tinggi atau terlalu rendah;
 - Bau-bauan di tempat kerja;
 - Kelembaban udara;
 - Dan lain-lain.
- b. Faktor kimia, berupa :
 - Gas/uap;
 - Cairan;
 - Debu-debu;
 - Butiran kristal dan bentuk-bentuk lain;
 - Bahan-bahan kimia yang bersifat raacun.

- c. Faktor biologi, berupa :
 - Bakteri virus;
 - Jamur, cacing dan serangga;
 - Tumbuh-tumbuhan dan lain-lain yang hidup/timbul dalam lingkungan tempat kerja.
- d. Faktor faal, berupa :
 - Sikap badan yang tidak baik pada waktu kerja;
 - Peralatan yang tidak sesuai atau tidak cocok dengan tenaga kerja;
 - Gerak yang senantiasa berdiri atau duduk;
 - Proses, sikap dan cara kerja yang monoton;
 - Beban kerja yang melampaui batas kemampuan;
 - Dan lain-lain.
- e. Faktor psikologi, berupa :
 - Kerja yang terpaksa/dipaksakan yang tidak sesuai dengan kemampuan;
 - Suasana kerja yang tidak menyenangkan;
 - Pikiran yang senantiasa tertekan terutama karena sikap atasan atau teman sekerja yang tidak sesuai;
 - Pekerjaan yang cenderung lebih mudah menimbulkan kecelakaan;
 - Dan lain-lain.³⁶

Sehubungan dengan hal diatas maka merupakan suatu kewajiban bagi pimpinan perusahaan untuk menanggulangi dan menyediakan berbagai macam alat keselamatan kerja yang diperlukan untuk menjaga kesehatan pekerjaan. Tugas dan tanggung jawab pimpinan perusahaan selain menyediakan alat keselamatan kerja juga mempunyai kewajiban untuk memberikan pelayanan kesehatan kerja sebagaimana diatur dalam UU No. 1 Tahun 1970 pasal 8 ayat 1 dan 2.

- (1). Pengurus diwajibkan memeriksa kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik dari tenaga kerja yang akan diterimanya maupun akan dipindahkan sesuai dengan sifat pekerjaan yang diberikan padanya.
- (2). Pengurus diwajibkan memeriksa semua tenaga kerja yang berada dibawah pimpinannya, secara berkala pada dokter yang ditunjuk oleh pengusaha dan dibenarkan oleh direktur.

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI NO. PER.03/MEN/1982 pasal 1 yaitu :

³⁶ Sendjun H Manulang, *op cit.* h. 89-91.

Pelayanan kesehatan kerja adalah suatu usaha kesehatan yang dilaksanakan dengan tujuan :

1. Memberikan bantuan kepada tenaga kerja dalam penyesuaian diri baik suatu usaha 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 rehabilitas bagi tenaga kerja yang menderita sakit.

Sedang sistem pelaksanaan kesehatan pekerja menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per-02/MEN/1980 tentang pemeriksaan kesehatan tenaga kerja dalam penyelenggaraan keselamatan kerja, diselenggarakan melalui :

- a. Pemeriksaan kesehatan sebelum kerja

Pemeriksaan kesehatan yang dilakukan oleh dokter sebelum seorang tenaga kerja diterima untuk melakukan pekerjaan. Tujuannya agar tenaga kerja yang diterima berada dalam kondisi kesehatan yang setinggi-tingginya, tidak mempunyai penyakit menular yang akan mengenai tenaga kerja lainnya dan cocok untuk pekerjaan yang akan dilakukannya sehingga keselamatan dan kesehatan tenaga kerja yang bersangkutan dan tenaga kerja lain-lainnya juga dapat dijamin. Pemeriksaan ini meliputi pemeriksaan fisik lengkap, kesegaran jasmani, rontgen paru-paru dan laboratorium rutin, serta pemeriksaan lain yang dianggap perlu.

- b. Pemeriksaan kesehatan berkala

Pemeriksaan kesehatan berkala adalah pemeriksaan kesehatan pada waktu-waktu tertentu terhadap tenaga kerja yang dilakukan oleh dokter.

Tujuannya untuk mempertahankan derajat kesehatan tenaga kerja sesudah berada dalam pekerjaannya, serta menilai kemungkinan adanya pengaruh-pengaruh dari pekerjaan seawal mungkin yang perlu dikendalikan dengan usaha-usaha pencegahan. Pemeriksaan kesehatan berkala meliputi pemeriksaan fisik lengkap, kesegaran jasmani, rontgen paru-paru dan laboratoirum rutin, serta pemeriksaan-pemeriksaan lain yang dianggap perlu.

c. Pemeriksaan kesehatan khusus

Pemeriksaan kesehatan khusus adalah pemeriksaan kesehatan yang dilakukan oleh dokter secara khusus terhadap tenaga kerja tertentu. Tujuannya untuk menilai adanya pengaruh-pengaruh dari pekerjaan tertentu terhadap tenaga kerja atau golongan-golongan tenaga kerja tertentu.

Pemeriksaan kesehatan khusus dilakukan pula terhadap :

- Tenaga kerja yang telah mengalami kecelakaan atau penyakit yang memerlukan perawatan yang lebih dari 2 (dua) minggu.
- Tenaga kerja yang berusia diatas 40 (empat puluh) tahun atau tenaga kerja wanita dan tenaga kerja cacat, serta tenaga kerja muda yang melakukan pekerjaan tertentu.
- Tenaga kerja yang terdapat dugaan-dugaan tertentu mengenai gangguan-gangguan kesehatannya perlu dilakukan pemeriksaan khusus sesuai dengan kebutuhan.

Kewajiban PT Dok dan Perkapalan selain memberikan pemeriksaan kesehatan pekerja juga diwajibkan untuk menyediakan tempat kerja yang memenuhi syarat-syarat kesehatan seperti disebutkan dalam pasal 16 ayat 1 UU No. 12 Tahun 1948 yaitu tempat kerja dan perumahan buruh yang disediakan oleh majikan harus memenuhi syarat kesehatan dan kebersihan. Syarat-syarat kesehatan dan kebersihan ditempat kerja diatur dalam pasal 2 Peraturan Menteri Perburuhan No. 7 Tahun 1964. PT Dok dan Perkapalan telah memenuhi syarat-syarat kesehatan, hal ini dapat dilihat dari adanya slogan "5 R" yang dikenal di PT Dok dan Perkapalan. "5 R" singkatan dari Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin. Sedangkan dalam Peraturan Umum K-3 di PT Dok dan Perkapalan telah diatur mengenai batasan, sistem serta cara pelaksanaan kebersihan lingkungan kerja, sistem serta cara pelaksanaan kebersihan lingkungan kerja, antara lain :

1. Kotoran, sampah dan lain sebagainya yang disebabkan adanya kegiatan produksi merupakan tugas dan tanggung jawab pihak produksi untuk membersihkannya.
2. Kotoran sisa pekerjaan yang disebabkan adanya kegiatan perbaikan dari bagian pemeliharaan tugas dan tanggung jawab bagian pemeliharaan.
3. Setiap pimpinan unit kerja bertanggung jawab dalam hal kebersihan dan kerapian lingkungan kerjanya.
4. Sampah yang terkumpul di unit-unit kerja (di bak sampah), setiap hari harus diangkut untuk dibakar/dibuang ditempat yang telah ditentukan.
5. Inspektur keselamatan kerja melakukan pengawasan menyeluruh serta melaporkan apabila melihat adanya tempat-tempat yang kotor atau masih ada alat-alat ataupun sarana kerja yang berserakan kepada pimpinan unit kerja di daerah tersebut.³⁷

Dalam pasal 31 KKB PT Dok dan Perkapalan mengatur mengenai perawatan kesehatan :

³⁷ Wawancara, op cit.

- (1). Untuk merawat dan memelihara kesehatan karyawan, perusahaan menyediakan poliklinik dan dokter perusahaan serta obat-obatan yang dibutuhkan sesuai kebutuhan dengan kemampuan perusahaan.
- (4). Bagi karyawan dan keluarga yang sakit dan tidak opname, perusahaan hanya memberikan penggantian biaya pemeriksaan sejauh pemeriksaan tersebut dilakukan di dokter perusahaan atau rumah sakit yang ditunjuk perusahaan atau yang setara. Khusus kepada karyawan juga diberikan penggantian biaya resep dokter sejauh telah direkomendasikan oleh dokter perusahaan.
- (5). Bagi karyawan dan keluarganya yang menderita sakit dan oleh dokter diharuskan dirawat tinggal (opname) di rumah sakit, perusahaan akan mengirim/mengijinkan untuk dirawat di rumah sakit yang ditunjuk/setara sejauh: telah direkomendasikan oleh dokter perusahaan.
- (6). Bagi karyawan dan keluarganya yang sakit dan diopname di rumah sakit yang ditunjuk perusahaan atau yang setara, maka perusahaan memberikan penggantian seluruh biaya perawatannya. Sedangkan bila yang bersangkutan dirawat di rumah sakit yang tidak ditunjuk oleh perusahaan atau yang setara, maka biaya perawatannya dibayar sebesar 80% haknya
- (8). Bagi karyawan yang memerlukan kacamata keur, perusahaan akan memberikan penggantian.
- (9). Bagi karyawan dan keluarganya yang menderita sakit gigi, perusahaan akan memberi penggantian biaya pemeriksaan dan atau perawatan dokter sesuai dengan surat dari dokter perusahaan di rumah sakit yang ditunjuk/setara setelah mendapat rekomendasi dari dokter perusahaan.

Pasal 32 KKB, mengatur mengenai biaya persalinan/melahirkan :

- (1). Bagi karyawan yang melaksanakan persalinan/melahirkan, perusahaan akan memberikan penggantian penuh biaya persalinan/melahirkan yang ditunjuk oleh perusahaan.
- (2). Bagi istri karyawan yang melakukan persalinan/melahirkan, perusahaan akan memberikan sumbangan persalinan/melahirkan untuk persalinan anak pertama, kedua dan ketiga.
- (3). Persalinan tidak normal yang dilakukan di rumah sakit yang tidak ditunjuk oleh perusahaan, diberikan penggantian sebesar 50%. Sedangkan persalinan tidak normal di rumah sakit yang ditunjuk oleh perusahaan diberikan penggantian sebesar 100%.

Dalam rangka membantu meningkat kesejahteraan keluarga karyawan, menurut pasal 33 KKB, perusahaan membantu dengan program Keluarga Berencana (KB) yang pelaksanaannya diatur dengan Surat Keputusan Direksi.

Menurut data di Depnaker Jawa Timur, jumlah perusahaan yang sudah mempunyai fasilitas pelayanan kesehatan se Jawa Timur sampai dengan Desember 2000 adalah 74 perusahaan. Sedangkan jumlah pelayanan kesehatan kerja yang sudah mendapatkan dan masih berlaku pengesahannya sesuai dengan UU No. 1 Tahun 1970 dengan perincian :

- Tahun 1999/2000 = 59 perusahaan
- Tahun dinas 2000 = 74 perusahaan

Sedang Dokter pemeriksa kesehatan dengan rincian :

- Tahun 1999/2000 = 53 perusahaan
- Tahun dinas 2000 = 74 perusahaan.³⁸

2. Tanggung Jawab PT Dok dan Perkapalan terhadap Pekerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja.

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang dialami oleh seorang karyawan, semenjak ia meninggalkan rumah kediamannya menuju ke tempat pekerjaannya, selama jam kerja dan jam istirahat, maupun sekembalinya dari tempat kerjanya menuju ke rumah kediamannya, melalui jalan yang bisa ditempuh/wajar.

Pada dasarnya kecelakaan kerja ditempat kerja dapat dikelompokkan menjadi :

1. Kondisi berbahaya yang selalu berkaitan dengan :
 - a. mesin, peralatan, pesawat, bahan;
 - b. lingkungan kerja;
 - c. proses produksi;
 - d. sifat pekerjaan;
 - e. cara kerja;

³⁸ Wawancara dengan Bu Diah, Pimpinan Perpustakaan Depnaker Jatim, tanggal 18 September 2001.

2. Tindakan berbahaya, yang dalam beberapa hal dapat dilatar belakangi dengan faktor-faktor sebagai berikut :
 - a. kurangnya pengetahuan dan ketrampilan;
 - b. cacat tubuh yang tidak kentara;
 - c. keletihan dan kelelahan/kelesuan;
 - d. sikap dan tingkah laku yang tidak aman.³⁹

Dalam pasal 8 UU No 3 Thn. 1992 tentang Jamsostek menyebutkan bahwa tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak memperoleh jaminan kecelakaan kerja.

Dari pasal ini jelas bahwa hanya buruh yang mengalami kecelakaan kerja sebagai akibat dari hubungan kerja yang harus mendapat ganti kerugian. Hubungan kerja ini tidak hanya terbatas pada waktu buruh melakukan pekerjaan saja tetapi termasuk juga didalamnya pada waktu buruh akan menuju tempat kerja dan pada waktu pulang dari tempat kerja.

Kerugian sebagai akibat kecelakaan dibebankan pada perusahaan sebagai tanggung jawab terhadap tenaga kerjanya meskipun pengusaha tidak memiliki niat untuk mencelakakan tenaga kerja atau tidak lalai akan kewajibannya dalam menyediakan alat-alat pelindung diri.

Menurut pasal 9 UU No 3 Thn 1992 tentang Jamsostek, jaminan kecelakaan kerja meliputi :

- a. biaya pengangkutan;
- b. biaya pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan;
- c. biaya rehabilitasi;
- d. santunan berupa uang yang meliputi :
 1. santunan sementara tidak mampu kerja;

2. santunan cacad sebagian untuk selama-lamanya;
3. santunan cacad total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental;
4. santunan kematian.

Akibat kecelakaan kerja ditempat kerja dapat dikelompokkan menjadi 2, yaitu :

1. Kerugian bersifat ekonomis :

a. Kerugian langsung :

- Kerusakan alat kerja/bahan
- Ganti rugi kecelakaan kerja
- Terhentinya proses produksi

b. Kerugian tidak langsung :

- Kehilangan waktu kerja
- Menurunkan mutu produksi
- Biaya tambahan karena kurangnya tenaga kerja

2. Kerugian bersifat non ekonomis

Berupa penderitaan pada si korban dan keiurganya baik kematian atau cedera berat maupun ringan.⁴⁰

Sedang data kecelakaan kerja periode bulan April 1998/Maret 1999 adalah 6684 kasus dengan jumlah korban 9374 orang dengan perincian akibat kecelakaan:

- | | |
|----------------|--------------|
| a. Luka ringan | : 4427 orang |
| b. STMB | : 2099 orang |

³⁹ Dasar-Dasar K-3, Depnaker, h. 9-10.

⁴⁰ Ibid, h. 11-12.

c. Luka berat/cacat : 394 orang

d. Mati : 99 orang

Dan jumlah santunan/jaminan yang diberikan PT Jamsostek kepada korban kecelakaan kerja periode 1 April 1998 s/d 31 Maret 1999 adalah :

- Jaminan kecelakaan kerja : Rp. 1.228.211.237,78,-

- Jaminan kematian : Rp. 333.200.000,00,-

Data kecelakaan kerja periode bulan Januari 2000 s/d Desember 2000 adalah adalah 19.595 kasus dengan perincian akibat kerja :

a. Luka ringan : 7081 orang

b. STMB : 1493 orang

c. Luka berat/cacat : 67 orang

d. Mati : 253 orang

Jaminan/santunan yang diberikan PT Jamsostek kepada korban kecelakaan kerja periode Januari 2000 s/d Desember 2000 adalah

- Jaminan kecelakaan kerja : Rp. 16.192.292.554

- Jaminan kematian : Rp. 4.092.145.200.⁴¹

Melihat betapa besarnya akibat dari kecelakaan kerja, PT Dok dan Perkapalan telah mengusaanakan pencegahan kecelakaan kerja yaitu dengan memperbaiki sistem manajemen K-3, dimana tujuan pokok K-3 ialah untuk mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja termasuk penyakit akibat kerja.

⁴¹ Wawancara dengan Bu Diah, op cit.

Sehingga modal utama dari program pencegahan adalah adanya konsensus bahwa kecelakaan merupakan resiko yang melekat pada setiap usaha produksi.

Pencegahan kecelakaan pertama-tama haruslah diusahakan untuk mengenal dan menemukan sebab-sebabnya atau sumbernya yang dapat menimbulkan terjadinya kecelakaan kerja ditempat kerja. Adapun langkah-langkah menghilangkan, mengamankan dan mengendalikan sumber-sumber bahaya, sebagai berikut :

1. Peraturan Perundang-undangan

Yaitu dengan mekanisme pembentukan peraturan perundangan yang mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan teknik dan teknologi yang menyangkut syarat-syarat K-3 dapat mengurangi/mencegah secara dini terjadinya kecelakaan kerja.

2. Standarisasi

Penetapan standar-standar mengenai jenis-jenis peralatan industri tertentu, alat-alat pelindung diri dan konstruksi yang memenuhi syarat-syarat K-3 harus berdasarkan peraturan yang berlaku.

3. Pemeriksaan/inspeksi

Suatu kegiatan untuk memeriksa kondisi tempat kerja sesuai dengan standar atau peraturan perundang-undangan yang berlaku, misalnya pemeriksaan tempat kerja harus sesuai dengan syarat-syarat K-3, pemeriksaan mesin, pesawat, peralatan dan instalasi.

4. Riset teknis dan medis

Riset teknis adalah suatu penelitian untuk mendapatkan data mengenai sifat dari alat yang digunakan dalam proses produksi, apakah sesuai dengan persyaratan K-3. Misal pengujian alat pelindung diri, penelitian alat pencegahan peledakan gas dan debu.

Riset medis adalah suatu penelitian untuk mendapatkan data tentang efek psikologis, faktor-faktor lingkungan dan keadaan fisik yang mengakibatkan kecelakaan.

5. Riset psikologi

Suatu penelitian tentang pola kewajiban yang menyebabkan terjadinya kecelakaan, misal pemeriksaan kondisi kejiwaan, pekerja, apakah pekerja itu mempunyai penyakit tidak kentara yaitu stres.

6. Riset statistik

Penelitian untuk mendapat data mengenai jenis kecelakaan, jenis pekerjaan yang sering mengalami kecelakaan, penyebab kecelakaan dan siapa yang tertimpa kecelakaan. Data yang tersusun lengkap dan baik berarti membantu instansi yang bersangkutan dan akan memudahkan untuk mengambil kesimpulan dalam hal pencegahan kecelakaan.

7. Pendidikan dan latihan

Program pendidikan dan pelatihan K-3 bagi tenaga kerja perlu diusahakan agar tenaga kerja mendengar, memahami dan menghayati K-3 dalam usaha menanamkan kesadaran dan pengetrapan cara kerja yang selamat, sehat dan produktif. Pendidikan ini dapat berupa kursus, ceramah, diskusi, pemutaran

film, slide, buletin atau majalah dan dapat dilekukan baik didalam maupun diluar perusahaan, bekerjasama dengan lembaga dan instansi terkait lainnya.

8. Asuransi

Insentif finansial untuk meningkatkan pencegahan kecelakaan, misal dengan diterapkannya pembayaran premi yang lebih rendah terhadap perusahaan dan keparahan kecelakaan yang kecil di perusahaan.⁴²

Selain pemberian ganti kerugian yang dapat diterima oleh seorang pekerja yang mengalami kecelakaan kerja, PT Dok dan Perkapalan juga mengikut sertakan seluruh pekerjanya dalam program Jamsostek. Menurut Imam Soepomo, tujuan diikutsertakannya seluruh buruh pada asuransi adalah untuk menanggulangi resiko secara langsung yang mengakibatkan berkurangnya atau hilangnya penghasilan buruh.⁴³

Jadi sudah sewajarnya bila PT Dok dan Perkapalan memberi ganti kerugian atas resiko yang dialami oleh pekerjanya, sebab resiko itu terjadi pada saat pekerja dalam hubungan kerja. Oleh karena itu ganti rugi akibat kecelakaan kerja diberikan untuk menjamin kepastian pendapatan bilamana pekerja tidak dapat bekerja karena mengalami kecelakaan kerja.

Dalam KKB PT Dok dan Perkapalan, khususnya pasal 24 mengatur mengenai bantuan kecelakaan/kematian :

- (1). Apabila karyawan ditimpa kecelakaan pada saat kerja atau dalam hubungan kerja, perusahaan akan memberi ganti rugi sesuai ketentuan PT Jamsostek (Persero).

⁴² Wawancara dengan bagian Keselamatan Kerja PT Dok dan Perkapalan Surabaya tgl 21 September 2001.

⁴³ Iman. Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta, 1987, Cet. VIII, h. 144.

- (2). Apabila karyawan yang ditimpa kecelakaan meninggal dunia, maka yang bersangkutan disamping mendapat ganti rugi yang dibayarkan PT Jamsostek (Persero) juga mendapatkan bantuan uang dari perusahaan kepada ahli warisnya.
- (3). Perusahaan memberikan bantuan uang duka kepada karyawan atau ahli warisnya dalam hal terjadi kematian karyawan, istri/suami, anak, orang tua, mertua, yang besaran, waktu dan cara pembayarannya diatur dengan SK Direksi.

Besarnya iuran kecelakaan kerja yang ditanggung PT Dok dan Perkapalan menurut UU No. 3 Thn. 1992 adalah 1,27% dari upah sebulan. Pekerja berhak memperoleh penggantian biaya akibat kecelakaan kerja, yang meliputi :

- a. Biaya atau ongkos pengangkutan pekerja ke rumah sakit
- b. Biaya pemeriksaan, pengobatan dan perawatan
- c. Biaya rehabilitasi yang berupa pembelian alat bantu (bila pekerja mengalami cacat).

Disamping penggantian biaya-biaya, pekerja juga memperoleh santunan berupa uang yang meliputi :

- a. Santunan sementara tidak mampu bekerja
- b. Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya
- c. Santunan cacat total untuk selama-lamanya
- d. Santunan kematian.

Adapun besar jaminan kecelakaan kerja sebagai berikut :

Program	Tunjangan
➤ Jaminan Kecelakaan Kerja :	
I. Penggantian biaya :	
I.1. Biaya transport (maksimal)	
a. Darat	Rp. 100.000,00
b. Laut	Rp. 200.000,00

c. Udara	Rp. 250.000,00
I.2. Biaya pengobatan dan perawatan (maksimal)	Rp. 3.000.000,00
I.3. Biaya rehabilitasi berupa penggantian pembelian alat bantu dan alat pengganti	Diberikan satu kali untuk setiap kasus dengan harga yang ditetapkan oleh Pusta Rehabilitasi Profesor Doktor Suharso Surakarta dan ditambah 10% dari harga tersebut.
II. Santunan :	
II.1. Santunan sementara tidak mampu bekerja (STMB)	4 bulan pertama 100% x upah sebulan 4 bulan kedua 75% x upah sebulan selanjutnya 50% x upah sebulan
II.2 Cacat sebagian	% tabel (terlampir x 60 bulan upah)
II.3. Cacat total	
- Sekaligus	70% x 60 bulan upah
- Berkala	Rp. 25.000 selama 24 bulan
II.4. Cacat kekurangan fungsi	% berkurangnya fungsi x % tabel (terlampir) x 60 bulan upah
II.5. Santunan kematian	60% x 60 bulan upah
- Sekaligus	Rp. 25.000,00 selama 24 bulan
- Berkala	Rp. 200.000,00
- Biaya permaknaan	
III. Penyakit akibat kerja	Besarnya santunan dan biaya pengobatan/perawatan sama dengan diatas.

3. Pembentukan P₂ K₃ (Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Setiap tempat kerja dengan kriteria tertentu, pengusaha atau pengurus wajib membentuk P₂ K₃. Kriteria dimaksud ialah :

1. Tempat kerja dimana dipekerjakan 50 (lima puluh) orang atau lebih.
2. Tempat kerja/perusahaan dimana dipekerjakan kurang dari 50 orang dengan tingkat bahaya sangat besar.
3. Kelompok kerja (centre industry kecil) dimana dipekerjakan kurang dari 50 (lima puluh) orang tenaga kerja untuk anggota kelompok tempat kerja/perusahaan.

P₂ K₃ adalah suatu wadah bagi unsur pimpinan perusahaan dan unsur tenaga kerja yang fungsi dan tugasnya berkaitan dengan pembinaan K-3 di tempat kerja/perusahaan. Tujuan pembentukan P₂ K₃ menurut pasal 10 ayat (1) UU No. 1 Thn. 1990 adalah guna memperkembangkan kerjasama, saling pengertian dan partisipasi efektif dari pengusaha/pengurus dan tenaga kerja ditempat kerja untuk melaksanakan tugas dan kewajiban bersama dibidang K-3 dalam rangka melancarkan usaha berproduksi.

Kepengurusan P₂ K₃ terdiri dari seorang ketua, wakil ketua, sekretaris dan anggota. Ketua dijabat oleh seorang pimpinan perusahaan yang mempunyai kewenangan dalam menetapkan kebijaksanaan di perusahaan. Sekretaris dijabat oleh ahli K-3/petugas K-3 (safety officer) atau calon yang dipersiapkan untuk menjadi petugas K-3. Anggota terdiri dari wakil unit-unit kerja yang ada dalam perusahaan dan telah memahami permasalahan K-3.

Di PT Dok dan Perkapalan, susunan kepengurusan P₂ K₃, adalah:

1. Ketua, dijabat oleh Ir. Buana Ma'aruf MSc.

2. Wakil, dijabat oleh Sutardjono
3. Anggota terdiri dari 12 orang yang terdiri dari 6 orang mewakili pengusaha/pimpinan perusahaan dan 6 orang mewakili tenaga kerja.

Sedang tugas pokok P₂ K₃ sebagai suatu badan pertimbangan ditempat kerja ialah memberikan saran dan pertimbangan baik diminta maupun tidak kepada pengusaha/pengurus tempat kerja yang bersangkutan mengenai masalah-masalah K-3.

Manfaat atau kegunaan dari P₂ K₃ adalah :

1. Mengembangkan kerjasama antara unsur-unsur pimpinan perusahaan dan tenaga kerja dalam melaksanakan kewajiban bersama, khususnya dalam melaksanakan K-3 serta dalam melancarkan proses produksi pada umumnya.
2. Memberikan pengertian dan kesadaran kepada semua tenaga kerja tentang kehendak pimpinan atau pengurus perusahaan dalam melaksanakan pencegahan kecelakaan, kebakaran, peledakan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja.
3. Mengembangkan pendapat dan sebagai forum pembahasan masalah di bidang K-3 kepada pimpinan perusahaan (tempat kerja).
4. Membantu meringankan beban tanggung jawab semua pihak dalam hal pencegahan kecelakaan termasuk kebakaran, peledakan dan penyakit akibat kerja.
5. Memadukan atau menjalin pengetahuan dan pengalaman antara tenaga kerja dan pengawas kerja dalam rangka peningkatan usaha pencegahan kecelakaan kerja.⁴⁴

Setiap aspek kegiatan P₂ K₃ di perusahaan selalu berwawasan K-3 melalui :

1. Tahapan bimbingan yaitu seluruh jajaran manajemen mempunyai garis kewajiban untuk membimbing stafnya kearah yang pola kerjasama mengendalikan dan program pembinaannya tertuang dalam rencana kerja yang jelas. Hal tersebut merupakan penjabaran dari UU No. 1 Thn. 1970, pasal 9 dan pasal 14.

⁴⁴ Sendjun H. Manulang, op cit, h. 93-94.

2. Tahapan informasi yaitu meliputi media informasi, guna menetapkan penyelenggaraan K-3 yang mantap setiap jajaran selalu memanfaatkan sarana informasi sebaik-baiknya, informasi tersebut dapat berbentuk :

- Routine berkala sebelum bekerja
- Berkala pada jadwal
- Edaran/selebaran
- Statistik

Selain itu melalui media komunikasi, tenaga kerja dan staf manajemen dilengkapi dengan sarana komunikasi sebagai saluran aspirasi masing-masing unsur, pola musyawarah/mufakat menjadi dasar penting pada unit P₂ K₃ yang baik.

3. Tahapan pendorong/motivasi yaitu kesan adanya perhatian dan kesan bahwa K-3 penting bagi manajemen suatu perusahaan. Bentuk motivasi berupa keteladanan, paket hadiah, perhatian dan lain-lain.

4. Tahapan penindakan yaitu agar program K-3 dapat berjalan dengan baik maka keterlibatan manajemen harus menjangkau pula pada tindakan represif, baik berupa peningkatan bahwa pelanggaran terhadap K-3 perlu ditindak karena membahayakan jiwa pekerja maupun produksi perusahaan.⁴⁵

Adapun fungsi Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah :

1. Menghimpun dan mengelola data/permasalahan K-3 ditempat kerja yang bersangkutan.
2. Mendorong ditingkatannya penyuluh, pengawasan, latihan dan penelitian K-3.

⁴⁵ Wawancara dengan sekretaris P₂ K₃, PT Dok dan Perkapalan, tanggal 21 September 2001.

3. Membantu menunjukkan dan menjelaskan kepada setiap tenaga kerja:
 - a. Berbagai faktor bahaya ditempat kerja serta cara penanggulangannya.
 - b. Faktor yang mempengaruhi efisiensi dan produktifitas kerja.
 - c. Alat pelindung diri.
 - d. Cara dan sikap yang benar dan aman dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Membantu pengusaha/pengurus dalam :
 - a. Mengevaluasi cara kerja, proses dan lingkungan kerja.
 - b. Menentukan tindakan koreksi dengan alternatif terbaik.
 - c. Mengembangkan sistem pengendalian bahaya terhadap K-3.
 - d. Mengevaluasi penyebab timbulnya kecelakaan, penyakit akibat kerja serta mengambil langkah-langkah yang diperlukan.
5. Memeriksa kelengkapan peralatan keselamatan kerja.
6. Mengembangkan pelayanan kesehatan tenaga kerja.⁴⁶

Berdasarkan hal tersebut, agar dapat melaksanakan tugas dan fungsi P₂ K₃ dengan baik, maka P₂ K₃ di PT Dock dan Perkapalan telah mengadakan program kerja yang meliputi :

- a. Mengadakan evaluasi tentang masalah K-3.
- b. Menganalisa kecelakaan kerja.
- c. Membuat statistik mengenai kecelakaan kerja.
- d. Memupuk kerjasama dengan bagian produksi, bagian keamanan kerja dan bagian logistik.
- e. Membuat dan memperbaiki cara-cara kerja yang aman.

⁴⁶ Ibid.

- f. Membuat laporan kegiatan P₂ K₃ dan merencanakan pertemuan antara anggota P₂ K₃.⁴⁷

Dengan demikian akan dicapai penurunan angka kecelakaan kerja, penurunan angka kerugian akibat kerusakan hasil produksi dan peralatan, kesehatan kerja dapat ditingkatkan, perwujudan lingkungan kerja yang sehat dan aman dan peningkatan efisiensi dan produktivitas kerja.

⁴⁷ Ibid.

BAB IV

PENUTUP

1. Kesimpulan

- 1). Dalam melakukan usaha produksi sehari-hari PT. Dok Dan Perkapalan sudah memenuhi persyaratan K-3 yang telah ditentukan oleh perundang-undangan, di samping itu hak dan kewajiban pekerja khususnya di bidang K-3 telah dituangkan dalam KKB PT. Dok Dan Perkapalan sehingga akan timbul kejelasan antara hak dan kewajiban masing-masing pihak serta pemenuhannya secara optimal. Karena KKB mempunyai sifat mengikat layaknya Undang-Undang bagi kedua belah pihak yang membuatnya. Meskipun begitu pelaksanaan K-3 masih juga mengalami hambatan misalnya kesadaran pekerja akan K-3, birokrasi perusahaan, penegakan sanksi terhadap norma-norma K-3.
- 2). Sebagai tindak lanjut dari pelaksanaan K-3, PT. Dok dan Perkapalan telah memberikan sarana dan prasarana sebagai wujud dari kewajiban perusahaan terhadap K-3 yaitu dengan memberikan alat pelindung diri kepada pekerja pada saat melakukan pekerjaan, memberikan petunjuk tentang cara dan sikap dalam melakukan pekerjaan, menunjukkan dan menjelaskan tentang kondisi dan bahaya yang dapat timbul di tempat kerja, memasang gambar dan Undang-Undang Keselamatan Kerja. melakukan pembinaan dalam hal pencegahan kecelakaan, penanggulangan kebakaran dan pemberian P3K, serta memeriksa kesehatan pekerja baik fisik maupun mental secara berkala.

Untuk melindungi karyawan dari kecelakaan kerja, PT. Dok dan Perkapalan memberikan ganti kerugian terhadap pekerja yang tertimpa kecelakaan kerja serta mengikutsertakan seluruh karyawannya dalam program Jamsostek yang bertujuan untuk menanggulangi resiko sosial secara langsung mengakibatkan berkurangnya atau hilangnya penghasilan pekerja karena kecelakaan kerja tersebut. Di samping itu dibentuklah P2K3 untuk membantu perusahaan dalam hal pelaksanaan K-3.

2. Saran

- 1). Untuk lebih meningkatkan kesadaran pekerja, PT. Dok Dan Perkapalan harus memberikan pembinaan dan pelatihan tentang K-3, dimana dengan adanya pelatihan dan pembinaan ini pekerja akan lebih memperhatikan pentingnya syarat-syarat K-3 di tempat kerja. Sehingga akan tercipta suasana yang sehat dan selamat di tempat kerja serta pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja.
- 2). Peningkatan pengawasan pada sektor-sektor yang dianggap rawan (perusahaan yang tingkat resiko kecelakaannya tinggi dan tempat-tempat kerja yang banyak melibatkan tenaga kerja) dibarengi dengan langkah penindakan. Selain itu P2K3 perlu melakukan usaha pemantauan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja bagi tenaga kerja agar lebih mudah diketahui secara dini berbagai masalah yang timbul dalam suatu perusahaan baik itu kecelakaan berat maupun ringan.

DAFTAR BACAAN

BUKU-BUKU

- Darwan Prints, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994.
- G. Kartasapoetra, Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila, Sinar Grafika, Cetakan IV, Jakarta, 1994.
- Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Cetakan VIII, Jakarta, 1987.
- Lanny Ramli, Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia, Airlangga University Press, Cetakan I, Surabaya, 1997.
- Mahmud Muhammad, Hukum Perburuhan, Undang-Undang dan Peraturan, Rajawali, Jakarta, 1991.
- R. Indiarso dan M.J. Saptienno, Hukum Perburuhan (Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja), Karunia, Cetakan I, Surabaya, 1996.
- Sendjun H .Manulang , Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Rineka Cipta, Cetakan I, Jakarta, 1990.
- Sopar Pandjaitan, Penyakit-penyakit Akibat Kerja, Grafindo Utama, Cetakan IV, Jakarta, 1985.
- Suma'mur P.K., Keselamatan Kerja Dan Pencegahan Kecelakaan, Gunung Agung, Cetakan VIII, Jakarta, 1995.
- Wiwoho Soedjono, Hukum Perjanjian Kerja, Bina Aksara, Cetakan I, Yogyakarta, 1983.
- Zainal Asikin, Dasar-dasar Hukum Perburuhan, Rajawali Press, Cetakan II, Jakarta

PERUNDANG-UNDANGAN

- Undang-Undang nomor 12 Tahun 1948 tentang Undang-Undang Kerja Tahun 1948

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek

Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 7 Tahun 1964 tentang Syarat Kesehatan Kebersihan serta Penerangan Dalam Tempat Kerja

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Per-02/MEN/1980 tentang Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja Dalam Penyelenggaraan Keselamatan Kerja

SURAT KETERANGAN

No: 01/2455-10/2372/DS/UM/i-1

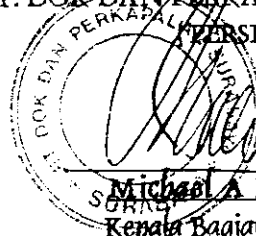
Surat ini dari Universitas Airlangga No. 644/J03.1.11/PP/2001. Menerangkan bahwa :

Nama : Dwi Handayani
NIM : 039714554
Semester : VIII
Alamat : Jl. Simo Pomahan Baru X / 35, Surabaya
Fakultas : Hukum

Mahasiswa tersebut diatas telah melaksanakan survey mengenai “ Pelaksanaan
Kesehatan dan Keselamatan Kerja Serta Peranan P2 K3 di PT. Dok Dan Perkapalan
Surabaya (Persero) “ mulai tanggal 28 Agustus s/d 21 September 2001.

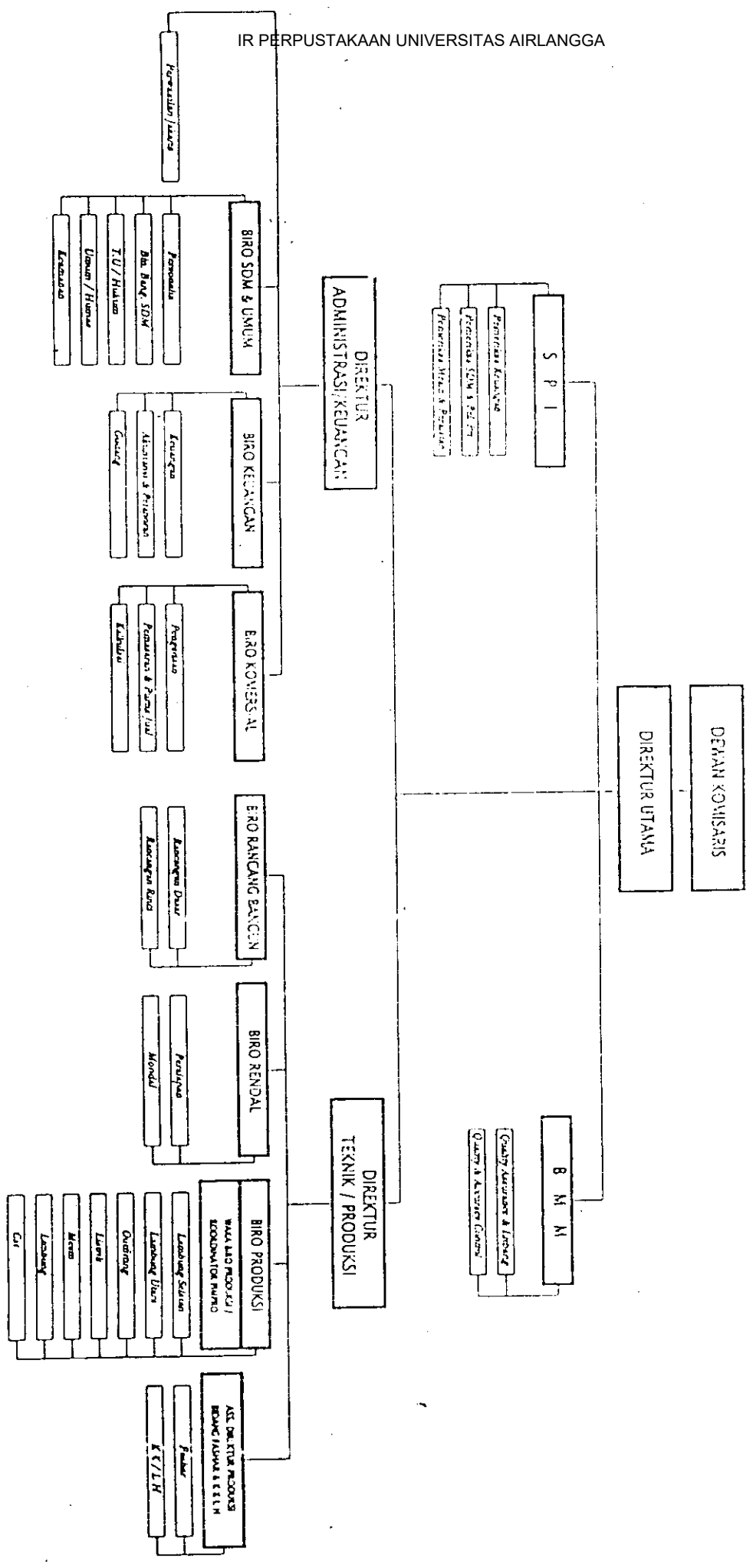
Surat keterangan ini untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surabaya, 07 Oktober 2001
PT. DOK DAN PERKAPALAN SURABAYA
(PERSERO)



Michael A Rotte, SH.
Kepala Bagian Personalia

STRUKTUR ORGANISASI
PT. DOK DAN PERKAPALAN SURABAYA (PERSERO)
SK Direkt No. 654 / Kps / DS / 7 / 1 / 2000 Tanggal 21 Juli 2000



PT. DOK DAN PERKAPALAN SURABAYA
 (PERSERO) IV