

SKRIPSI

SYAMSIDAR BARBARANITA LUBIS

KESEHATAN KERJA SEBAGAI SALAH SATU
BENTUK PERLINDUNGAN TERHADAP PEKERJA
DI PT. MOON LION INDUSTRIES
INDONESIA



FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA

2003

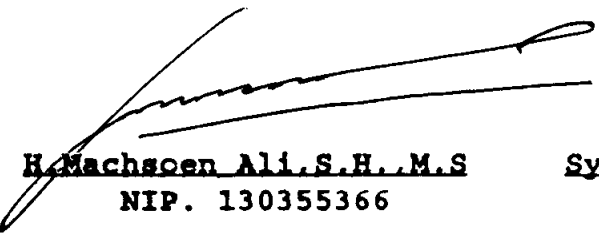
**KESEHATAN KERJA SEBAGAI SALAH SATU
BENTUK PERLINDUNGAN TERHADAP PEKERJA
DI PT. MOON LION INDUSTRIES
INDONESIA**

SKRIPSI

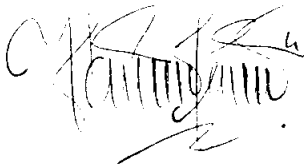
**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS DAN
MEMENUHI SYARAT-SYARAT UNTUK MENCAPAI
GELAR SARJANA HUKUM**

Dosen pembimbing

Penyusun



H. Machsoen Ali, S.H., M.S
NIP. 130355366



Syamsidar Barbaranita Lubis
NIM. 039914849

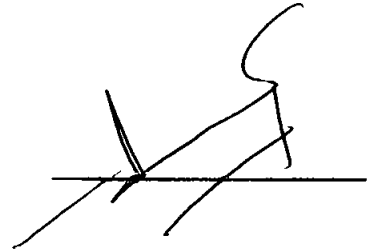
**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

2003

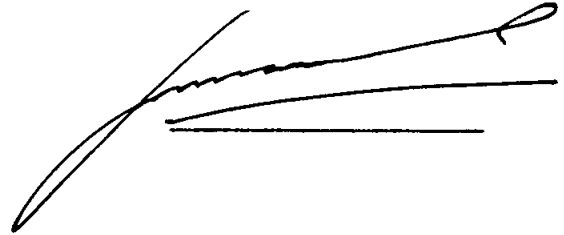
**Skripsi Ini Telah Diuji Dan Dipertahankan Di Hadapan
Panitia Penguji
Pada Hari Rabu 18 Juni 2003**

Panitia Penguji Skripsi :

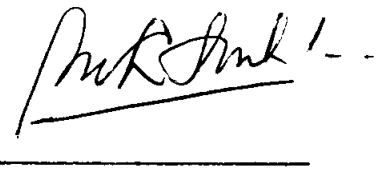
Ketua : Lanny Ramli, S.H., M.Hum



Anggota: 1. H. Machsoen Ali, S.H., M.S.



2. Dr. Marten L. Souhoka, S.H., M.S.



Kupersembahkan Skripsi ini untuk
Mama, Papa, adik-adikku serta
buah hatiku "*RACHMA*" tercinta

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur atas kehadiran Allah SWT, saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Kesehatan Kerja Sebagai salah satu bentuk perlindungan terhadap pekerja di PT. Moon Lion Industries Indonesia". Skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus ditempuh dan diselesaikan oleh setiap mahasiswa sebagai penulisan akhir program sarjana strata satu (S1) bidang ilmu hukum.

Sebagaimana manusia biasa yang selalu penuh keterbatasan dan kekurangan, maka saya menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh sebab itu sangat diharapkan segala kritik dan sumbangan pikiran, serta saran dari pembaca.

Dalam kesempatan ini ijin saya untuk menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih atas segala bantuan kepada :

1. Mama dan Papa tercinta, yang telah mencurahkan segala cinta, kasih sayang, pengorbanan, bimbingan, serta doanya.
2. Bapak Machsoen Ali, S.H, M.S., Selaku Dekan Fakultas Hukum UNAIR dan dosen pembimbing skripsi ini, terima kasih atas waktu dan bantuannya dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Ibu Lanny Ramli, S.H, M.Hum., Selaku dosen wali, terima kasih atas segala bantuannya.
4. Bapak Dr. Maarten Lendert Souhoka, S.H, M.S., Bapak Machsoen Ali, S.H, M.S., dan ibu Lanny Ramli, S.H, M.Hum., selaku tim penguji, terima kasih atas waktu serta kesediaannya dalam menguji skripsi ini.
5. Dosen-dosen Fakultas Hukum UNAIR yang telah memberi ilmu yang berharga kepada penulis serta kepada

seluruh karyawan fakultas Hukum UNAIR yang selaku membantu keperluan-keperluan yang berkaitan dengan kuliah saya.

6. Buah hatiku, Rachma tercinta yang selama ini telah menjadi semangat dalam hidupku.
7. Ucok dan Ginda (makasih udah nganter-nganterin kakak ya?!)
8. Oom Tjop dan Alm Tante Nana, terima kasih atas bantuannya selama ini.
9. PT. Moon Lion Industries Indonesia sebagai tempat survey dari skripsi ini.
10. Teman-teman seperjuangan 99, Gre (kapan lulus?) Weny, Aida (selalu jadi sahabatku), Hendra (Thank's for ever be a shoulder to cry on for me), Faliz, Bimo, Hendri, Gagah, Budi, Guteh, Yusa, Gito, Ciblek, Yudo, Aries, dan gak lupa untuk semua anggota Himagifo dan jebolan kontra'an (kapan ngumpul lagi ??), kakang, Tendik (temen-temenku pas nervous dulu) and semua keluarga besar angkatanku yang gak bisa disebutkan satu-satu.
11. Saudara-saudaraku angkatan 98, Iir (always be my Charlie), Kenny (cinta tak harus memiliki, Ken !!), Ullay, semua mas-masku 98 (sorry..., aku duluan ya!!)
12. Temen-temen gaulku, Linda (my best sist 4 ever), Wiwien (gue acungin jempol dech), Poes-pi, Ade, Lola Hardipura, Lola Gumilar, Lola Halim.
13. Semua pihak yang mendukung atas penyusunan skripsi ini yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu, terima kasih atas dukungannya.

Penyusun

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
BAB I. PENDAHULUAN	
1. Latar Belakang dan Rumusannya	1
2. Penjelasan Judul	4
3. Alasan Pemilihan Judul	6
4. Tujuan Penulisan	7
5. Metodologi	8
6. Pertanggungjawaban Sistematika	10
BAB II. PENGATURAN MENGENAI KESEHATAN KERJA	
DI INDONESIA	
1. Pengertian Kesehatan Kerja	12
2. Aturan Hukum yang Mengatur tentang Kesehatan Kerja	16
3. Hak dan Kewajiban Para Pihak	23
4. Sumber-sumber Penyebab Terjadinya Gangguan Kesehatan pada pekerja	28
BAB III. PELAKSANAAN PROGRAM KESEHATAN KERJA	
DI PT. MOON LION INDUSTRIES INDONESIA	
1. Sumber-sumber Bahaya di Lingkungan Kerja PT. Moon Lion Industries Indonesia	32
2. Kedudukan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Kesepakatan Kerja Bersama PT. Moon Lion Industries Indonesia	38
3. Hak-hak Normatif Pekerja Dalam Upaya Kesehatan Kerja	45

BAB I

PENDAHULUAN

Multi Jasa

BAB I

PENDAHULUAN

1. Permasalahan: Latar Belakang dan Rumusannya

Seperti yang telah kita ketahui, Indonesia adalah negara yang sedang berkembang. Sebagai negara berkembang, pemerintah menggalakkan pembangunan di berbagai sektor. Pembangunan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia sebagai usaha untuk menciptakan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan cita-cita bangsa sebagaimana dicantumkan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945. Salah satu sektor yang digalakkan oleh pemerintah adalah sektor industri.

Adanya tuntutan zaman, pembangunan pada sektor industri ini membutuhkan peralatan-peralatan yang canggih dan teknologi modern guna mempermudah proses produksi. Berfungsinya peralatan canggih dan teknologi modern tersebut tidak lepas dari pekerja yang merupakan pelaku proses produksi. Hal ini dapat dicontohkan, misalnya pengoperasian mesin-mesin di suatu perusahaan industri yang dilakukan oleh pekerja. Oleh sebab itu,

dalam proses produksi, pekerja memegang peranan yang sangat penting.

Pemakaian peralatan-peralatan canggih dan teknologi modern pada suatu perusahaan akan mengakibatkan timbulnya resiko-resiko seperti pencemaran lingkungan yang berakibat terganggunya kesehatan pekerja atau penyakit yang timbul karena pekerjaan yang pekerja lakukan. Tentunya hal ini perlu diperhatikan sebab dalam melakukan tugasnya pekerja dituntut untuk memiliki kesehatan yang prima baik fisik maupun mental agar dapat melakukan pekerjaannya secara optimal. Apabila seorang pekerja mengalami gangguan kesehatan maka ia tidak akan dapat bekerja semaksimal mungkin bahkan ia akan jatuh sakit dan tidak masuk bekerja yang kemudian mengakibatkan banyak hari kerja akan terbuang. Dengan kata lain bahwa kesehatan seorang pekerja bukan hanya penting untuk peningkatan kesejahteraan pekerja itu sendiri tetapi juga sangat mempengaruhi peningkatan produksi suatu perusahaan yang berarti pula dapat membantu dalam memberi andil yang besar terhadap jalannya pembangunan di Indonesia.

Kesehatan pekerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang tidak sehat, seperti keadaan suhu udara yang terlalu tinggi atau bangunan

tempat bekerja yang tidak mempunyai cukup ventilasi membuat pekerja merasa tidak nyaman dan dapat mengakibatkan fisik pekerja terganggu. Kesehatan pekerja bukan hanya meliputi kesehatan fisik saja melainkan juga kesehatan mental. Apabila dalam bekerja, seorang pekerja mendapatkan tekanan-tekanan yang mengakibatkan stress dan trauma maka akan mengakibatkan terganggunya proses produksi.

Dalam Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat (2) yang berbunyi " tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", maka pekerja sebagai warga negara mempunyai hak mendapatkan perlakuan yang layak. Perlakuan tersebut termasuk menyangkut kesehatan kerja. Sebagai manusia normal, pekerja mempunyai keterbatasan-keterbatasan dalam kemampuannya melakukan suatu pekerjaan. Pengusaha diharapkan tidak memperlakukan pekerja secara sewenang-wenang, seperti tidak memberikan hari libur atau memperkerjakan pekerja dengan waktu melebihi aturan yang telah disepakati bersama tanpa memberikan uang lembur. Untuk itulah maka dipandang perlu untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja dari hal-hal yang dapat mengakibatkan terjadinya suatu gangguan terhadap kesehatan pekerja. Pengusaha berkewajiban

untuk ikut serta dalam upaya pemeliharaan kesehatan pekerjanya mengingat pekerja merupakan faktor yang sangat penting dalam peningkatan produksi suatu perusahaan. Selain pengusaha, pemerintah juga harus ikut berpartisipasi dalam pemeliharaan kesehatan pekerja.

Masalah kesehatan kerja sangat luas, sehingga penulis memandang perlunya diadakan batasan-batasan permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini. Permasalahannya adalah:

1. Bagaimanakah pengaturan mengenai kesehatan kerja di Indonesia ?
2. Bagaimanakah pelaksanaan program kesehatan kerja di PT MOON LION INDUSTRIES INDONESIA ?

2. Penjelasan Judul

Skripsi ini berjudul " Kesehatan Kerja Sebagai Salah Satu Bentuk Perlindungan Terhadap Pekerja di PT MOON LION INDUSTRIES INDONESIA". Berikut akan diuraikan penjelasan dari judul tersebut.

Secara harfiah, kesehatan kerja berasal dari kata kesehatan dan kerja. Kesehatan dapat diartikan sebagai

keadaan sehat ; kebaikan keadaan badan. ¹ Kerja diartikan sebagai perbuatan melakukan sesuatu pekerjaan; sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah.² Sedangkan arti dari kesehatan kerja adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan atau kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan agar pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik fisik, atau mental, maupun sosial.³ Kesehatan kerja dilaksanakan dalam upaya untuk melindungi pekerja di PT MOON LION INDUSTRIES INDONESIA yang bergerak dalam bidang industri dari resiko-resiko yang dapat timbul karena pekerjaannya seperti penyakit yang dapat timbul akibat bekerja.

Dari uraian tersebut diatas, maka yang dimaksud dengan judul skripsi ini adalah pengamatan secara langsung di lapangan untuk mengetahui sejauh mana PT MOON LION INDUSTRIES INDONESIA dalam melaksanakan pemeliharaan kesehatan kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan mencegah kemungkinan terjadinya penyakit akibat kerja.

¹ Muhammad Ali, Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Modern, Pustaka Amani, Jakarta, h.397

² Ibid, h. 181

³ Dr.Suma'mur P.K., M.Sc , Higene Perusahaan Dan Kesehatan Kerja, CV Haji Masagung, Jakarta, cet-6, 1988, h.1.

3. Alasan Pemilihan Judul

Alasan penulis mengambil skripsi dengan judul "Kesehatan Kerja Sebagai Salah Satu Bentuk Perlindungan Terhadap Pekerja di PT MOON LION INDUSTRIES INDONESIA " karena masalah kesehatan kerja adalah masalah yang sangat penting baik bagi pihak pekerja sendiri maupun pihak pengusaha, sebab kesehatan kerja dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja dan dapat menunjang meningkatnya produksi suatu perusahaan.

Pekerja sebagai pelaku proses produksi memegang peranan penting sehingga perlu adanya pelaksanaan kesehatan kerja sebagai upaya melindungi pekerja dari bahaya penyakit yang dapat timbul sewaktu-waktu akibat dari melakukan pekerjaannya tersebut. Terlebih-lebih pada saat ini dimana perusahaan memakai peralatan-peralatan canggih dan teknologi modern yang sangat beresiko terhadap kesehatan pekerja.

PT MOON LION INDUSTRIES INDONESIA merupakan salah satu perusahaan yang memakai peralatan-peralatan yang canggih yang dioperasikan oleh manusia, sehingga dimungkinkan terjadinya gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh dampak dari alat-alat dan teknologi canggih tersebut.

Untuk melindungi pekerja dari resiko-resiko yang akan terjadi saat mereka melakukan pekerjaannya maka perlulah adanya pelaksanaan kesehatan kerja, karena dalam kenyataan masih banyak pekerja yang bekerja dalam keadaan kurang nyaman dan aman bagi kesehatannya. Pihak pengusahapun kurang memperhatikan masalah pentingnya kesehatan kerja ini karena kurangnya pengetahuan pengusaha tentang kesehatan kerja tersebut.

4. Tujuan Penulisan

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Airlangga.

Tulisan dengan judul " Kesehatan Kerja Sebagai Salah Satu Bentuk Perlindungan Terhadap Pekerja di PT MOON LION INDUSTRIES INDONESIA" mempunyai maksud untuk mengetahui tentang pengaturan yang berkaitan dengan kesehatan kerja di Indonesia dan juga mengkaji sejauh mana pelaksanaan kesehatan kerja di PT MOON LION INDUSTRIES INDONESIA.

Selain itu untuk ikut serta memperkaya khasanah kepustakaan ilmu hukum dan dapat memberi sumbangan pikiran yang bermanfaat bagi pembaca.

5. Metodologi

a. Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah yang dilakukan untuk membahas permasalahan dalam skripsi ini adalah pendekatan yuridis sosiologis. Maksud dari pendekatan yuridis sosiologis tersebut adalah suatu pendekatan yang dilaksanakan dengan cara menelaah permasalahan berdasarkan peraturan perundang-undangan di bidang perburuhan yang berlaku, khususnya mengenai atau yang berhubungan dengan kesehatan kerja dan kemudian mencocokkannya dengan pelaksanaan kesehatan kerja di PT MOON LION INDUSTRIES INDONESIA.

b. Sumber data

Data yang didapatkan untuk menunjang serta membantu proses penulisan skripsi ini diperoleh dari dua macam sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara kepada pihak yang bersangkutan di PT MOON LION INDUSTRIES INDONESIA, sedangkan data sekunder adalah data yang didapat dari studi kepustakaan berupa literatur-literatur, peraturan perundang-undangan, informasi dari internet, skripsi-skripsi terdahulu serta bahan-bahan lain.

c. Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data

Dalam pengumpulan data diusahakan untuk mendapatkan data yang sebanyak-banyaknya mengenai masalah-masalah yang berhubungan dengan kesehatan kerja. Pengumpulan data tersebut dilakukan dengan dua cara, yaitu:

- Studi Kepustakaan

Yaitu dengan menggunakan literatur-literatur, perundang-undangan, dan bahan-bahan lain.

- Studi Lapangan

Yaitu dengan pengumpulan data-data di PT MOON LION INDUSTRIES INDONESIA melalui pengamatan dan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan di perusahaan tersebut.

Data-data yang diperoleh kemudian diolah, dianalisa kemudian disajikan dalam bentuk uraian.

d. Analisa Data

Dalam menganalisa data yang telah diperoleh melalui studi kepustakaan dan studi lapangan digunakan cara deduktif yang mengutamakan pada data yang didapatkan dari studi kepustakaan yang mempunyai sifat-sifat umum berdasarkan teori peraturan perundang-undangan yang kemudian dicocokkan dengan praktek di lapangan dan cara induktif yang bertitik tolak dari

studi observasi di lapangan yang kemudian diamati dari segi peraturan perundang-undangan.

6. Pertanggungjawaban Sistematika

Sistematika dalam penulisan skripsi ini dibagi menjadi empat bab. Pembagian tersebut bertujuan agar lebih sistematis dan mudah dipahami.

Tiap-tiap bab terdiri dari beberapa sub bab yang menjelaskan komponen-komponen dari permasalahan.

Pada Bab I, sebagai pendahuluan berisi gambaran umum tentang permasalahan yang memuat uraian dan penjelasan mengenai latar belakang serta permasalahan yang dihadapi. Pada bab ini juga diutarakan mengenai penjelasan judul, alasan pemilihan judul dan tujuan penulisan. Selain itu juga dijelaskan mengenai metodologi yang digunakan dan pertanggungjawaban sistematika.

Pada Bab II akan membahas tentang pengaturan mengenai kesehatan kerja di Indonesia. Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai pengertian kesehatan kerja, aturan hukum yang mengatur tentang kesehatan kerja, hak dan kewajiban para pihak serta sumber-sumber penyebab terjadinya gangguan kesehatan pada pekerja.

Kemudian Bab III akan membahas mengenai pelaksanaan program kesehatan kerja di PT MOON LION INDUSTRIES INDONESIA. Pada bab ini akan menguraikan tentang lingkungan kerja beserta sumber-sumber bahaya yang terjadi pada perusahaan tersebut, kedudukan Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Kesepakatan Kerja Bersama PT MOON LION INDUSTRIES JAKARTA dan hak-hak normatif pekerja pada perusahaan itu dalam upaya kesehatan kerja.

Sebagai ringkasan kajian dari bab-bab sebelumnya, Bab IV pada skripsi ini berisi kesimpulan atas pembahasan yang telah dilakukan serta saran-saran atas permasalahan yang timbul.

BAB II

PENGATURAN MENGENAI KESEHATAN KERJA DI INDONESIA

Multi Jasa

BAB II

PENGATURAN MENGENAI KESEHATAN KERJA DI INDONESIA

1. Pengertian Kesehatan Kerja

Untuk pembangunan ekonomi pada umumnya, industri pada khususnya, maka diperlukan adanya pekerja yang sehat, karena pekerja yang sehat akan memungkinkan tercapainya efisiensi kerja dan peningkatan produktivitas kerja. Tanpa adanya efisiensi kerja dan peningkatan produktivitas, semua usaha pembangunan tidak akan mencapai sasarnya, karena pekerja yang tidak sehat akan mengakibatkan merosotnya hasil kerja. Agar pekerja aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari guna meningkatkan produksi dan produktivitas nasional, maka para pekerja harus dilindungi dari berbagai persoalan sekitarnya yang dimungkinkan dapat mengganggu dirinya serta pelaksanaan pekerjaannya. Bahaya yang dapat timbul dari mesin, alat kerja, bahan baku, dan lingkungan/tempat kerja harus dapat dikendalikan. Oleh sebab itu, kesehatan kerja dari para pekerja sangat perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha sebagai majikan dari para pekerja tersebut.

Kesehatan kerja dapat diartikan sebagai bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar pekerja memperoleh kesehatan yang sempurna, baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal.⁴ Dalam hal ini, sebagai majikan, pengusaha hendaknya menjaga pekerjanya dari kejadian-kejadian atau resiko-resiko yang dapat merugikan kelangsungan hidupnya ataupun kesehatannya. Maksud dari kesehatan kerja ini adalah sebagai perlindungan pekerja terhadap pemerasan tenaga pekerja oleh pihak pengusaha.⁵

Kesehatan kerja ini merupakan penjagaan agar pekerja melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan dan tidak hanya ditujukan terhadap pihak pengusaha saja tetapi juga ditujukan kepada pihak pekerjanya.⁶ Sebagai pekerja harus memperhatikan keadaan kesehatannya sendiri. Tidak diperkenankan kepada pekerja untuk memforsir tenaganya dalam melakukan pekerjaannya yang kemudian akan mengakibatkan pekerja mengalami gangguan kesehatan atau jatuh sakit. Adanya kesehatan kerja ini bertujuan untuk:⁷

⁴ Sendjun H. Manulang, Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Rineka Cipta, cet-3, Jakarta, 2001, h.89

⁵ Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta, h.145

⁶ Ibid

⁷ Sendjun H. Manulang, Loc. Cit

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

Dalam mewujudkan kesehatan kerja pada suatu perusahaan, maka diadakanlah suatu pelayanan kesehatan kerja yang ditujukan kepada semua pekerja. Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.03/MEN/1982, pelayanan kesehatan di suatu perusahaan adalah usaha kesehatan yang dilaksanakan dengan tujuan:⁸

- Memberikan bantuan kepada tenaga kerja/pekerja dalam penyesuaian diri baik fisik maupun mental, terutama dalam penyesuaian pekerjaan pekerja.
- Melindungi tenaga kerja/pekerja terhadap setiap gangguan kesehatan yang timbul dari pekerjaan atau lingkungan kerja.

⁸ R. Darmanto Djojodibroto, Kesehatan Kerja Di Perusahaan, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1999, h.4

- Meningkatkan kesehatan badan, kondisi mental (rohani) dan kemampuan fisik tenaga kerja.
- Memberikan pengobatan dan perawatan serta rehabilitasi bagi tenaga kerja yang menderita sakit.

Disebutkan pula dalam peraturan menteri tersebut bahwa tugas pokok pelayanan kesehatan kerja meliputi:⁹

- Pemeriksaan kesehatan sebelum kerja, pemeriksaan berkala, dan pemeriksaan khusus.
- Pembinaan dan pengawasan atas penyesuaian pekerjaan terhadap tenaga kerja atau pekerja.
- Pembinaan dan pengawasan perlengkapan sanitair.
- Pembinaan dan pengawasan perlengkapan untuk kesehatan tenaga kerja atau pekerja.
- Pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit umum dan penyakit akibat kerja.
- Pertolongan pertama pada kecelakaan.
- Pendidikan kesehatan untuk tenaga kerja dan latihan untuk petugas pertolongan pertama pada kecelakaan.
- Memberikan nasihat mengenai perencanaan dan pembuatan tempat kerja, pemilihan alat pelindung

⁹ Ibid

diri yang diperlukan, gizi, serta penyelenggaraan makanan di tempat kerja.

- Membantu usaha rehabilitasi akibat kecelakaan atau penyakit akibat kerja.
- Pembinaan dan pengawasan terhadap tenaga kerja yang mempunyai kelainan tertentu dalam kesehatannya.
- Memberikan laporan berkala tentang pelayanan kesehatan kerja kepada pengusaha.

Semua yang disebutkan dalam peraturan menteri diatas adalah suatu upaya kesehatan yang memberikan perlindungan terhadap pekerja baik secara preventif, kuratif dan rehabilitatif, yang keseluruhannya bertujuan untuk menciptakan pekerja sebagai sumber daya manusia yang produktif.

2. Aturan Hukum Yang Mengatur Tentang Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja merupakan masalah yang sangat penting dan perlu diperhatikan. Oleh karena itu, pemerintah berkepentingan untuk ikut menjaga kelangsungan bekerja dan berusaha bagi pekerja melalui pelaksanaan kesehatan kerja. Dalam pelaksanaan kesehatan kerja ini dibutuhkan aturan-aturan yang

mengaturnya. Aturan-aturan yang berhubungan dengan kesehatan kerja di Indonesia antara lain:

-Undang-undang Dasar 1945

Dalam pasal 27 ayat (2) menetapkan bahwa " setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Yang dimaksud dengan pekerjaan dan penghidupan yang layak adalah pekerjaan yang bersifat manusiawi, yang memungkinkan pekerja berada dalam kondisi selamat dan sehat, bebas dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

-Ketetapan MPR Nomor II / MPR/ 1983 tentang Garis-garis Besar Haluan Negara

Dalam GBHN dikemukakan mengenai kebijaksanaan di bidang perlindungan tenaga kerja yang salah satunya ditujukan kepada keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka perbaikan kesejahteraan tenaga kerja secara menyeluruh. Dalam rangka meningkatkan kelancaran, efisiensi dan kelangsungan hidup pengusaha, perusahaan wajib memperhatikan peningkatan kesejahteraan pekerja berdasarkan kemampuan dan sesuai dengan kemajuan yang dicapai perusahaan. Pemerintah mengusahakan terciptanya dan tetap terbinanya hubungan yang serasi antara pengusaha dengan pekerja yang akan lebih mendorong

tercapainya kelancaran, efisiensi serta kelangsungan hidup perusahaan, dan sekaligus dapat memenuhi kebutuhan kesejahteraan pekerja dalam perusahaan yang bersangkutan sesuai dengan perkembangan dan kemajuan perusahaan.

-Undang-undang Nomor 12 tahun 1948 tentang Kesehatan Kerja

Sebagaimana dikatakan dalam penjelasannya bahwa Undang-undang Kerja Nomor 12 tahun 1948 merupakan undang-undang pokok kesehatan kerja.¹⁰ Dalam undang-undang ini memuat aturan-aturan mengenai pekerjaan anak, pekerjaan orang muda, pekerjaan wanita, waktu kerja, waktu istirahat dan tempat kerja.

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

Pada pasal 9 menyatakan bahwa " tiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama".

¹⁰ Lanny Ramli, Pengaturan Ketenagakerjaan di Indonesia, Airlangga University Press, Surabaya, 1998, h.47

Pasal 10 menyebutkan dimana pemerintah membina perlindungan kerja yang mencakup:

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

-Undang-undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

Dalam undang-undang ini diatur mengenai kewajiban-kewajiban pengusaha terhadap pekerjanya, dan juga mengatur kewajiban serta hak pekerja yang berhubungan dengan kesehatan kerja.

-Undang-undang Nomor 23 tahun 1992 tentang Kesehatan

Pada pasal 23 ayat (1) menyatakan bahwa " kesehatan kerja diselenggarakan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal".

Ayat (2) berbunyi " Kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja dan syarat kesehatan kerja".

Ayat (3) berbunyi " Setiap tempat kerja wajib menyelenggarakan kesehatan kerja".

-Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Dalam paragraf 5 pasal 86 ayat (1) menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

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

-Undang-undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jamsostek

Dalam pasal 16 berisikan tentang jaminan pemeliharaan kesehatan. Ayat (1) menyatakan bahwa "Tenaga kerja, suami atau istri dan anak berhak memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan".

-Keputusan Presiden Republik Indonesia 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

dalam hubungan kerja maupun setelah hubungan kerja berakhir".

-Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek.

Pada pasal 34 menyatakan bahwa "Jaminan pemeliharaan kesehatan bersifat menyeluruh dan meliputi pelayanan peningkatan kesehatan, pencegahan dan penyembuhan penyakit, serta pemulihan kesehatan."

-Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 7 tahun 1964 tentang Syarat Kesehatan, Kebersihan Serta Penerangan Dalam Tempat Kerja.

Dalam peraturan ini dijelaskan mengenai syarat-syarat tempat kerja agar terhindar dari bahaya-bahaya yang mungkin terjadi sehingga dapat mengganggu kesehatan pekerja.

Pada pasal 2 disebutkan bahwa 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. Mendapat penerangan yang cukup dan memenuhi syarat untuk melakukan pekerjaan.
- e. Mendapat suhu yang layak dan peredaran udara yang cukup.
- f. Menghindarkan gangguan debu, gas, uap, dan bau yang tidak menyenangkan.

-Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Per.03/Men/1982 tentang Pelayanan Kesehatan Kerja.
Sesuai dengan pasal 3 ayat (1) bahwa " setiap tenaga kerja berhak mendapatkan pelayanan kesehatan kerja".

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

Pasal 2 ayat (2) peraturan ini menyatakan bahwa " semua perusahaan harus mengadakan pemeriksaan kesehatan sebelum kerja". Dalam peraturan ini juga menjelaskan tentang maksud dari pemeriksaan kesehatan dan pihak-pihak yang berkewajiban melaksanakan pemeriksaan kesehatan tersebut.

Perlu diketahui bahwa peraturan perundang-undangan kesehatan kerja merupakan bagian dari Hukum Perburuhan Bidang Perlindungan Buruh yang mana aturan-

aturannya bersifat memaksa dan merupakan hukum umum dengan ancaman sanksi pidana.¹¹

3. Hak dan Kewajiban Para Pihak

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional dan mewujudkan cita-cita bangsa, masalah kesehatan kerja merupakan masalah yang sangat penting, sebab kesehatan kerja merupakan faktor yang menunjang pelaksanaan pembangunan nasional tersebut. Untuk melaksanakan program kesehatan kerja, diperlukan kerja sama dan partisipasi dari semua pihak, yaitu pengusaha sebagai majikan dan para pekerja. Dalam hal ini, bukan hanya pengusaha saja yang berkewajiban melaksanakan program kesehatan kerja pada suatu perusahaan, tetapi pihak pekerjaapun harus ikut andil dalam pelaksanaan program tersebut. Partisipasi pekerja itu dapat berupa kesadaran sepenuhnya akan kesehatan kerja dan melaksanakan apa yang telah ditetapkan perusahaan dalam upaya peningkatan kesehatan kerja.

Antara pengusaha dengan pekerja mempunyai hubungan yang sangat erat dimana keduanya saling membutuhkan dan merupakan partner dalam menciptakan apa yang diinginkan

¹¹R. Darmanto Djojodibroto, op cit h.6

oleh para pihak.¹² Yang pertama adalah partner dalam produksi yang menimbulkan kewajiban bagi pekerja untuk meningkatkan produksi barang atau jasa dalam perusahaan, dan kedua sebagai imbangannya ialah partner keuntungan yang menimbulkan kewajiban bagi pengusaha untuk memberikan upah, perbaikan syarat-syarat kerja maupun jaminan sosial lainnya (termasuk jaminan kesehatan) guna meningkatkan kesehatan para pekerja.

Adanya kewajiban pengusaha untuk memberikan kesejahteraan pekerja yang diwujudkan melalui kesehatan kerja, maka pengusaha juga mempunyai kewajiban-kewajiban yang harus dilakukan pada pekerja dalam pelaksanaan kesehatan kerja. Adapun kewajiban-kewajiban tersebut ialah:¹³

a. Terhadap pekerja yang baru bekerja:

-Menunjukkan dan menjelaskan tentang:

1. Kondisi dan bahaya yang dapat timbul di tempat kerja.
2. Semua alat pengaman dan pelindung yang diharuskan.
3. Cara dan sikap dalam melakukan pekerjaan.

-Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental pekerja yang bersangkutan.

¹² Sukarno M.P.A, Pembaharuan Gerakan Buruh Di Indonesia Dan Hubungan Perburuhan Pancasila, Alumni, Bandung, 1980, h.68

¹³ Sendjun H. Manulang, Op.cit, h.84

- b. Terhadap pekerja yang telah atau sedang dipekerjakan:
- Melakukan pembinaan dalam hal pencegahan kecelakaan, penanggulangan kebakaran, pemberian pertolongan pertama pada kecelakaan, dan peningkatan usaha keselamatan dan kesehatan kerja pada umumnya.
 - Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental secara berkala.
- c. Menyediakan secara cuma-cuma semua alat perlindungan diri yang diwajibkan untuk tempat kerja yang bersangkutan bagi seluruh pekerja.
- d. Memasang gambar dan undang-undang keselamatan serta kesehatan kerja dan bahan pembinaan lainnya di tempat kerja sesuai dengan petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja.
- e. Melaporkan setiap peristiwa kecelakaan termasuk peledakan, kebakaran dan penyakit akibat kerja yang terjadi di tempat kerja tersebut kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat.
- f. Membayar biaya pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja ke Kantor Perbendaharaan Negara setempat setelah mendapatkan penetapan besarnya biaya oleh Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja setempat.
-

g. Mentaati semua persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja baik yang diatur dalam peraturan perundang-undangan maupun yang ditetapkan oleh pegawai pengawas.

Dari sudut yang lain, pekerja juga dibebani dengan hak dan kewajiban dalam pelaksanaan kesehatan kerja di perusahaan. Kewajiban-kewajiban pekerja tersebut adalah:¹⁴

- Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli kesehatan kerja.
- Memakai alat perlindungan diri yang diwajibkan.
- Memenuhi dan mentaati persyaratan kesehatan kerja yang berlaku di tempat kerja atau perusahaan yang bersangkutan.

Karena pekerja telah dibebani kewajiban, maka pekerja mendapatkan hak-hak yang sudah seharusnya mereka terima dalam pelaksanaan kesehatan kerja karena mengingat hal ini adalah sebagai salah satu hak pekerja yang perlu dilindungi oleh pengusaha sebagai majikannya agar pekerja dapat bekerja dengan baik untuk kemajuan

¹⁴ Ibid, h.86

produksi perusahaan itu sendiri. Adapun hak-hak pekerja itu adalah:¹⁵

- Meminta kepada pimpinan atau pengurus perusahaan tersebut agar dilaksanakan semua syarat kesehatan kerja yang diwajibkan di tempat kerja atau perusahaan yang bersangkutan.
- Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan apabila syarat kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak memenuhi persyaratan, kecuali dalam hal khusus ditetapkan lain oleh pegawai pengawas dalam batasan-batasan yang masih dapat dipertanggungjawabkan.

Dengan adanya kewajiban dari pihak pengusaha sebagai majikan dan para pekerjanya, maka keduanya mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan kewajiban mereka sebaik-baiknya. Hal tersebut untuk mendukung terlaksananya program kesehatan kerja.

¹⁵ Ibid

4. Sumber- sumber Penyebab Terjadinya Gangguan Kesehatan Pada Pekerja

Adanya tuntutan penggunaan teknologi dan peralatan canggih yang akan memberikan kemudahan dalam proses produksi dan meningkatkan produktifitas untuk mendukung percepatan pembangunan di semua sektor mempunyai dampak negatif dimana para pekerja beresiko tinggi mendapatkan bahaya dari penggunaan peralatan canggih maupun pengelolaan bahan baku serta lingkungan kerja yang tidak mendukung.

Seperti yang telah kita ketahui, ada beberapa perusahaan yang kurang memperhatikan masalah tersebut di atas, sehingga sering menimbulkan terjadinya gangguan kesehatan terhadap para pekerja. Gangguan kesehatan tersebut tidak terjadi secara kebetulan melainkan ada penyebabnya. Karena itu pekerja dalam melakukan pekerjaannya, pekerja tidak terlepas dari kemungkinan-kemungkinan tertimpa gangguan kesehatan. Faktor-faktor yang menyebabkan gangguan kesehatan pada pekerja adalah:¹⁶

- Faktor fisik yang meliputi penerangan, suhu udara, kelembaban, cepat rambat udara, suara, vibrasi mekanis, radiasi dan tekanan udara.

¹⁶ Suma'mur P.K, Op.cit,h.49

- Faktor-faktor kimia, yaitu gas, uap, debu, kabut, asap, awan, cairan, dan benda padat.
- Faktor biologi, baik dari golongan tumbuhan atau hewan.
- Faktor fisiologis, seperti konstruksi mesin, sikap, dan cara kerja.
- Faktor mental-psikologis, yaitu suasana kerja, hubungan diantara pekerja atau dengan pengusaha.

Adanya faktor-faktor yang dapat menyebabkan terjadinya gangguan kesehatan terhadap pekerja tersebut juga akan menimbulkan penyakit yang biasanya disebut penyakit akibat kerja atau penyakit yang timbul karena hubungan kerja. Menurut Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor: 22 Tahun 1993 tentang Penyakit yang Timbul karena Hubungan Kerja pasal 1, definisi dari penyakit yang timbul karena hubungan kerja adalah penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan atau lingkungan kerja. Menurut *International Labor Organization* (ILO), setiap tahun terjadi 1,1 juta kematian atau kecelakaan akibat hubungan pekerjaan.¹⁷ Hal ini dapat sangat merugikan, apalagi yang terkena adalah pekerja, sehingga selain berdampak pada individu dan keluarganya

¹⁷ Astrid Sulistomo, Penyakit Akibat Kerja Dan Penyakit Yang Berhubungan Dengan Pekerjaan, Kumpulan Makalah Seminar K3 RS Persahabatan, UI Press, 2002

juga akan berdampak pada keadaan sosioekonomi suatu bangsa.

Penyakit-penyakit yang timbul karena hubungan kerja terjadi karena beberapa faktor, yaitu:¹⁸

- Golongan fisik:

- a. Bunyi dan getaran yang dapat menyebabkan ketulian.
- b. Suhu ruang kerja. Suhu yang tinggi dapat menyebabkan panas badan yang tinggi suhunya, sedangkan suhu yang rendah dapat menyebabkan kekakuan dan peradangan akibat dingin.
- c. Radiasi sinar rontgen atau sinar-sinar radioaktif yang menyebabkan kelainan pada kulit, mata, bahkan susunan darah.
- d. Tekanan udara yang tinggi menyebabkan ketulian permanen.
- e. Penerangan yang kurang baik menyebabkan kelainan pada mata atau indera penglihatan.

- Golongan kimia:

- a. Debu dan serbuk yang menyebabkan penyakit pada saluran pernapasan.
- b. Kabut dari racun serangga menyebabkan keracunan
- c. Gas, misalnya keracunan karbon monoksida, hidrogen sulfida, dan lain-lain.

¹⁸Bennet N.B dan Rumondan B. Silalahi, Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta, 1985, h.139

- d. Uap yang menyebabkan keracunan atau penyakit kulit.
- e. Cairan beracun.
- Golongan biologis:
 - a. Tumbuh-tumbuhan yang beracun yang dapat menyebabkan alergi.
 - b. Penyakit anthrax (semacam infeksi) dari hewan atau Brucella pada karyawan penyamak kulit.
- Golongan fisiologis:
 - a. Konstruksi mesin yang tidak sesuai dengan mekanisme tubuh manusia.
 - b. Sikap kerja yang menyebabkan kelelahan dan kelainan fisik.
 - c. Cara bekerja yang membosankan atau melelahkan.
- Golongan psikologis:
 - a. Proses kerja yang rutin dan membosankan.
 - b. Hubungan kerja yang terlalu menekan dan sangat menuntut.
 - c. Suasana kerja yang serba kurang aman.

BAB III

**PELAKSANAAN
PROGRAM KESEHATAN
KERJA DI PT MOON
LION INDUSTRIES
INDONESIA**

Multi Jasa

BAB III

PELAKSANAAN PROGRAM KESEHATAN KERJA DI PT MOON LION INDUSTRIES INDONESIA

1. Sumber-sumber Bahaya di Lingkungan Kerja

PT MOON LION INDUSTRIES INDONESIA

Dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja pasal 1 ayat (1) menyebutkan bahwa "tempat kerja adalah tempat dilakukannya pekerjaan untuk keperluan suatu usaha dimana terdapat tenaga kerja yang bekerja dan kemungkinan adanya bahaya di tempat itu." Sedangkan lingkungan kerja adalah tempat kerja dan sekitarnya. Lingkungan dimana pekerja melakukan pekerjaannya harus dapat mendukung kesehatan dan keselamatan serta kenyamanan baginya agar dapat melaksanakan tugasnya dengan efisien dan produktif.¹⁹ Setiap bangunan/tempat kerja harus memiliki syarat-syarat untuk menunjang kesehatan, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 7 Tahun 1964 tentang Syarat Kesehatan, Kebersihan Serta Penerangan Dalam Tempat Kerja. Pada pasal 2 disebutkan bahwa

¹⁹ Slamet Ichsan, Pemantauan Lingkungan Dan Kesehatan Tenaga Kerja, Kumpulan Makalah Seminar K3 RS Persahabatan, UI Press, 2002

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. Mendapat penerangan yang cukup dan memenuhi syarat untuk melakukan pekerjaan.
- e. Mendapat suhu yang layak dan peredaran udara yang cukup.
- f. Menghindarkan gangguan debu, gas, uap, dan bau yang tidak menyenangkan.

Ketentuan bagi tempat kerja ini untuk menjaga agar para pekerja terhindar dari gangguan kesehatan dan kecelakaan. Dengan demikian, pekerja dapat bekerja sebaik mungkin dan untuk produktivitas perusahaan itu sendiri.

PT MOON LION INDUSTRIES INDONESIA adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produksi mur dan baut. Perusahaan ini terletak di 2 kawasan industri, yaitu kawasan Pulogadung dan kawasan Tangerang. Demi mewujudkan terciptanya lingkungan atau tempat kerja yang sehat, maka pihak perusahaan harus

memperhatikan ketentuan-ketentuan bagi tempat kerja yang telah dibuat oleh pemerintah tersebut sesuai dengan Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 7 Tahun 1964.

Sarana di lingkungan kerja PT MOON LION INDUSTRIES INDONESIA terdiri dari ruang proses produksi, kantor, dapur, unit pengepakan, unit pemeliharaan peralatan, kamar mandi/WC, dan unit *pickling*. Tempat kerja yang cukup kompleks dengan lingkungan kerja dan jenis pekerjaan yang bervariasi ini memiliki bermacam-macam resiko bahaya yang akan mempengaruhi kesehatan para pekerjanya serta menimbulkan dampak terhadap masyarakat yang tinggal di sekitar kawasan perusahaan tersebut. Sarana yang menimbulkan resiko gangguan kesehatan di lingkungan kerja perusahaan tersebut antara lain:²⁰

a. Ruang proses produksi.

Proses yang terjadi dalam ruangan ini adalah proses pengolahan bahan baku, yaitu besi menjadi mur dan baut. Bangunan ruang proses produksi terdiri dari dinding dan atap yang terbuat dari seng sehingga dapat menimbulkan udara yang cukup panas di dalam ruangan tersebut. Selain adanya suhu ruangan yang tinggi, pada

²⁰ Wawancara dengan Bpk. Hadi, pekerja PT MOON LION INDUSTRIES INDONESIA bagian produksi.

proses produksi mesin-mesin/alat-alat produksi akan mengeluarkan suara yang bising. Untuk mencegah sakit kepala dan penyakit telinga (kepekaan sementara, tuli) yang disebabkan suhu tinggi, kebisingan, bunyi, dan getaran, maka pihak perusahaan menyediakan alat pelindung yang berupa penutup telinga. Agar udara di dalam ruangan tidak cukup panas, pada dinding bangunan dibuat banyak ventilasi untuk memudahkan peredaran udara.

b. Unit pengepakan.

Pada unit ini para pekerja bertugas untuk mengepak barang (mur dan baut) yang telah jadi. Resiko yang terjadi pada unit ini adalah tertimpa peti, tertimpa crane dan terjepit alat pengepak. Untuk menghindari resiko-resiko tersebut, pekerja diwajibkan untuk memakai pakaian pelindung yang telah disediakan pihak perusahaan.

c. Unit pemeliharaan peralatan.

Mesin-mesin dan peralatan yang rusak akan diperbaiki pada unit ini. Dalam ruangan unit ini, tersedia oven yang bersuhu 1400°C untuk memperbaiki sparepart yang rusak. Pekerja yang bekerja pada unit ini disediakan alat pelindung yaitu sarung tangan tahan panas dan alat khusus yang terbuat dari besi panjang

dengan ujung melengkung yang digunakan untuk menjalankan roda mesin yang terhenti. Pada bagian pengelasan, pekerja disediakan kaca mata khusus untuk mencegah penyakit mata yang ditimbulkan oleh sinar dari sinar las tersebut.

d. Unit pickling.

Pickling yaitu proses menghaluskan bahan baku dengan cara merendam bahan baku tersebut ke dalam cairan HCl. Bahan baku yang telah direndam oleh zat kimia tersebut kemudian direndam dalam cairan kapur, setelah itu dimasukkan ke dalam cairan H₂O (air) dan ini merupakan tahap akhir dari proses pickling. Dalam proses tersebut, apabila uap dari HCl dan kapur terhirup oleh manusia akan menyebabkan penyakit paru-paru dan sesak nafas. Untuk menghindari dan mencegah penyakit tersebut, pihak perusahaan mengusahakan hal-hal berikut ini:

- mengisolasi proses pencampuran bahan/larutan yang menimbulkan gas berbahaya. Maksudnya adalah ruangan unit pickling dibuat terpisah dari ruang proses produksi agar uap dari zat kimia tersebut tidak terhirup oleh pekerja yang lain.
- menyediakan alat pelindung yaitu masker khusus, sarung tangan dan kaca mata agar pekerja terhindar

dari penyakit paru-paru, sesak nafas, radang mata, lensa keruh, luka pada mata akibat terkena zat kimia.

- memberikan satu kaleng susu(400gr) setiap minggunya kepada pekerja unit ini agar mereka mempunyai ketahanan tubuh yang kuat dan dapat terhindar dari penyakit paru-paru.

Selain adanya faktor fisik, kimia dan fisiologis sebagai penyebab gangguan kesehatan pada perusahaan tersebut, proses kerja yang membosankan juga merupakan salah satu faktor yaitu faktor psikologis yang menyebabkan gangguan kesehatan terutama kesehatan mental para pekerja di PT MOON LION INDUSTRIES INDONESIA. Untuk menanggulangi hal tersebut, perusahaan selalu mengadakan acara hiburan bagi pekerjanya. Hiburan tersebut dapat berupa rekreasi bersama ke tempat-tempat pariwisata atau panggung hiburan yang diadakan setahun sekali.

Langkah-langkah yang dilakukan pihak perusahaan dalam mencegah gangguan kesehatan tersebut terdiri dari kesadaran pihak perusahaan untuk mencegah penyakit akibat kerja dan pengaturan tata cara pencegahannya. Perusahaan menyadari bahwa peningkatan produktivitas kerja sangat erat kaitannya dengan efisiensi dan

prestasi kerja. Kedua hal ini tidak terlepas dari tenaga kerja yang sehat, selamat dan sejahterah. Peningkatan kesejahteraan dan keselamatan kerja harus dilengkapi oleh suasana lingkungan kerja yang sehat pula.

2.Kedudukan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Kesepakatan Kerja Bersama PT MOON LION INDUSTRIES INDONESIA.

Perjanjian kerja bersama atau KKB menurut pasal 1 ayat (21) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat diartikan sebagai perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara oleh serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat, hak dan kewajiban kedua belah pihak yang harus diperhatikan. Mengingat betapa pentingnya kedudukan KKB ini, maka setiap perusahaan diharuskan segera membuatnya yang dengan lebih dahulu diupayakan membentuk serikat pekerja sebagai salah satu pihak pembuat KKB di samping pengusaha.

Dari definisi KKB pada pasal 1 ayat (21) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa KKB memuat syarat-syarat kerja yang harus diperhatikan serta hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam melakukan hubungan kerja. Pada dasarnya KKB mengatur hal-hal yang belum diatur dalam perundang-undangan, sehingga ketentuan dalam KKB itu bertujuan untuk mengisi kekosongan hukum, misalnya saja mengenai pengupahan, fasilitas-fasilitas, dan lain-lain.

Dalam KKB PT MOON LION INDUSTRIES INDONESIA memuat mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak serta perlindungan kerja yang diberikan oleh pihak pengusaha kepada pekerjanya. Mengenai perlindungan kerja tersebut tercantum pula dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengingat pentingnya pihak perusahaan untuk menjaga kesehatan para pekerjanya demi peningkatan produktivitas kerja.

Bentuk perlindungan kerja yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada pekerjanya melalui KKB PT MOON LION INDUSTRIES INDONESIA akan diuraikan sebagai berikut:

a. Usia Minimal

Menurut pasal 68 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa "pengusaha dilarang mempekerjakan anak". Dalam penerimaan calon pekerja, pihak perusahaan ini memberi batasan umur yaitu diatas 17 tahun atau harus memiliki KTP yang masih berlaku. Hal ini berarti pada perusahaan ini tidak mempekerjakan pekerja anak, sebab dalam usia anak-anak, mereka harus mengenyam pendidikan untuk masa depannya.

b. Waktu Kerja, Hari Kerja, dan Jam Kerja.

Pengaturan waktu kerja bagi para pekerja sangat perlu untuk diperhatikan dan diperhitungkan, karena bagaimanapun juga kemampuan bekerja setiap pekerja sebagai manusia itu terbatas. Untuk selalu menjaga stamina dan kesehatan tubuhnya, pekerja harus mempunyai waktu untuk beristirahat.

Jam kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan paragraf 4, pasal 77 tentang waktu kerja dan pasal 79 tentang waktu istirahat, perusahaan tetap berpegang pada ketentuan peraturan tersebut yang menentukan waktu kerja 7(tujuh) jam sehari dan 40(empat puluh) jam seminggu.

Rincian jam kerja dan istirahat kerja di PT MOON LION INDUSTRIES INDONESIA, sebagai berikut:

- a. Shift I : Untuk Pulogadung dan Tangerang.
- Senin-Kamis : Jam 8-16, istirahat jam 12-13.
- Jum'at : Jam 8-16.30, istirahat jam 11.30-13.
- Sabtu : Jam 8-13 tanpa istirahat.
- b. Shift II : Untuk Tangerang.
- Senin-Jum'at: Jam 16-23, istirahat jam 20-21.
- Sabtu : Jam 13-18 tanpa istirahat.
- c. Shift III : Untuk Pulogadung.
- Senin-Jum'at: Jam 20-03, istirahat jam 24-01.
- Sabtu : Jam 13-18, tanpa istirahat.

PT MOON LION INDUSTRIES INDONESIA memberikan kesempatan kepada pekerjanya untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang nomor.13 Tahun 2003 pasal 80 ayat (1).

Seringkali dalam perusahaan ini terjadi kerja lembur atau penambahan waktu kerja. Penambahan waktu kerja tersebut sewaktu-waktu diperlukan, mengingat bertumpuknya pekerjaan yang harus diselesaikan. Pada dasarnya kerja lembur itu bersifat sukarela dan pihak perusahaan tetap memberikan upah lembur sesuai dengan peraturan yang berlaku.

c. Pembebasan Dari Kewajiban Untuk Bekerja.

Istilah pembebasan dari kewajiban bekerja disebut dengan cuti. Keberadaan cuti merupakan hak bagi pekerja apabila benar-benar cuti itu diambilnya atas dasar suatu keadaan mendesak, kepentingan yang memang sebelumnya telah ditentukan atau sesuatu hal yang memang tidak bisa dihindari sehingga pekerja harus mengambil cuti supaya bisa melakukan hal-hal yang diperlukan diluar pekerjaannya pada waktu kerja.

Dalam KKB perusahaan ini, selain mengatur tentang cuti, juga mengatur mengenai hari libur dan ijin meninggalkan pekerjaan. Ketiga hal tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

- *Hari Libur.*

Sesuai dengan aturan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 85 ayat (1) bahwa "pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi". Dalam ayat (2), jika pekerjaan itu menurut sifatnya harus dijalankan terus pada hari raya, maka pihak perusahaan ini dapat mempekerjakan pekerja untuk bekerja pada hari raya dan dan hari lain yang ditetapkan oleh perusahaan setelah dirundingkan dengan PUK.SPSI.

- *Cuti.*

Adapun macam cuti yang diatur dalam KKB PT MOON LION INDUSTRIES INDONESIA adalah cuti sakit, cuti melahirkan/keguguran/haid dan cuti tahunan. Pekerja yang sakit berhak atas mendapatkan cuti sakit dengan pembayaran upah penuh hanya jika sakitnya dapat dibuktikan dengan surat keterangan sakit dari dokter RS atau poliklinik.

Untuk pekerja wanita diberikan cuti haid selama 2 (dua) hari sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 81 ayat (1) dan pekerja yang akan mengambil cuti haid tiap kali harus mengisi formulir cuti haid yang disediakan oleh pihak perusahaan pada hari pertama haid.

Sedangkan mengenai cuti melahirkan atau yang juga bisa diistilahkan sebagai cuti hamil ada beberapa ketentuan, antara lain:

1. Pekerja wanita diberi istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya ia menurut perhitungan akan melahirkan dan satu setengah bulan setelah melahirkan atau kandungannya gugur atas dasar keterangan dokter/bidan yang menanganinya.
2. Waktu istirahat sebelum saat pekerja menuntut perhitungan akan melahirkan anak, dapat diperpanjang

selama-lamanya tiga bulan jika dalam surat keterangan dokter dinyatakan perlu untuk menjaga kesehatan.

3. Pekerja wanita yang anaknya masih menyusui, harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusukan anaknya, jikalau hal itu dilakukan selama waktu kerja.

Pekerja wanita yang hendak menggunakan haknya seperti tersebut diatas wajib menyampaikan surat permohonan istirahat kepada pengusaha selambat-lambatnya dalam waktu sepuluh hari sebelum waktu istirahat itu dimulai, aturan waktu sepuluh hari ini tidak berlaku terhadap pekerja wanita yang kandungannya baru gugur. Surat permohonan tersebut diatas disertai dengan surat keterangan dokter atau bidan yang menanganinya.

Selain cuti haid dan cuti hamil, pekerja juga berhak untuk mendapatkan cuti tahunan selama 12 (duabelas) hari dengan mendapat upah penuh. Cuti tahunan tersebut diberikan kepada pekerja yang telah bekerja selama 12 (duabelas) bulan secara terus-menerus sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor.13 Tahun 2003 pasal 79 ayat (2) huruf c.

- *Ijin meninggalkan pekerjaan dengan mendapat upah.*

Meninggalkan pekerjaan disini yang dimaksud adalah pekerja boleh tidak masuk bekerja. Pekerja pada perusahaan ini dapat meminta ijin untuk meninggalkan pekerjaan dengan hak dengan mendapatkan upah penuh atas hal-hal berikut ini:

- Pernikahan pekerja	3 hari
- Mengawinkan anak	2 hari
- Khitanan anak	1 hari
- Membaptiskan anak	1 hari
- Meninggal dunia: istri/suami, anak	3 hari
- Kematian kakak/adik kandung	1 hari
- Kematian seseorang serumah	1 hari
- Kelahiran anak	1 hari

Untuk mendapatkan ijin tersebut diatas, pekerja harus mengajukan permohonan tertulis terlebih dahulu kepada pihak perusahaan, kecuali untuk hal-hal yang bersangkutan dengan kematian seseorang, pekerja pada hari berikutnya harus dapat menunjukkan bukti-bukti yang sah kepada perusahaan.

3.Hak- hak Normatif Pekerja Dalam Upaya Kesehatan Kerja

Pekerja sebagai pelaku pembangunan, menduduki posisi yang strategis untuk meningkatkan produktivitas nasional dan kesejahteraan masyarakat, maka sudah selayaknya jika pekerja tersebut memperoleh perlindungan dalam berbagai aspek.

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 mengatur bahwa "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Adanya hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak berarti juga hak atas pekerjaan dan hak atas standar hidup yang layak bagi kesehatan dan kesejahteraan diri dan keluarganya.

Adanya hak pekerja atas kesehatan tersebut menjadi dasar diadakannya program kesehatan kerja pada PT. MOON LION INDUSTRIES INDONESIA yang dimaksudkan untuk melindungi pekerja dari tindakan-tindakan pihak pengusaha yang tidak sesuai dan tidak berperikemanusiaan. Sementara itu yang dimaksudkan dengan hak normatif adalah hak yang pemerolehannya, keberadaannya, dan pelaksanaannya dijamin oleh peraturan perundang-undangan.²¹ Hak normatif pekerja adalah hak-hak pekerja yang secara jelas tercantum dalam perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dan tata cara pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.²²

Hak normatif tidak begitu saja bisa dapat diterima oleh pekerja melainkan dengan syarat pekerja harus menyerahkan prestasi kerja yang merupakan kewajiban

²¹ Machsoen Ali, Aspek Hukum Jamsostek Dalam Perspektif Hak-Hak Normatif Pekerja, Arena Hukum, Majalah Penelitian dan Pengembangan Hukum, Universitas Brawijaya, No.10 th 4, Maret 2000, h.48

²² Ibid.

normatifnya. Yang merupakan hak normatif pekerja meliputi:²³

- Upah beserta tunjangan-tunjangannya.
- Hak cuti/istirahat.
- Hak mogok kerja.
- Hak atas jamsostek.
- Hak berserikat.
- Hak untuk menjalankan ritual keagamaan dan atau kepercayaannya.

Dalam upaya menjalankan program kesehatan kerja di PT. MOON LION INDUSTRIES INDONESIA, pihak perusahaan memberikan hak-hak normatif pekerja yang berhubungan dengan pelaksanaan program kesehatan kerja tersebut. Adapun hak-hak normatif tersebut adalah yang sesuai dengan yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor.13 Tahun 2003 pasal 86 ayat (1), yaitu:

- Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. keselamatan dan kesehatan kerja
 - b. moral dan kesusilaan

²³ Machsoen Ali, Pemenuhan Hak-Hak Normatif Pekerja Sebagai Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja, Yuridika, majalah Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Vol.16, No. 3, Mei-Juni, 2001, h.212

c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Perlindungan yang menyangkut kesehatan kerja seseorang dapat berupa:

- Bagi buruh wanita berhak mendapatkan cuti hamil dan cuti haid.
- Tiap pekerja berhak mendapatkan waktu untuk istirahat setelah melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku.
- Setiap pekerja berhak mendapatkan jaminan pemeliharaan kesehatan.
- Setiap pekerja berhak meminta kepada pihak perusahaan agar dilaksanakan semua syarat keselamatan maupun kesehatan kerja yang diwajibkan.
- Setiap pekerja berhak tetap mendapatkan upah selama sakit apabila sakit tersebut dapat dibuktikan dengan surat keterangan dokter.
- Pekerja berhak mendapatkan alat perlindungan diri untuk mencegah terjadinya kecelakaan maupun penyakit akibat kerja.

Adanya pemberian hak-hak normatif kepada pekerjanya dikarenakan pihak pengusaha maupun pihak pekerja menyadari bahwa kondisi lingkungan kerja yang

aman, bersih, tertib dan sehat dapat menunjang terciptanya kondisi keselamatan dan kesehatan kerja yang semakin baik, hingga diharapkan sakit akibat hubungan kerja dapat dihindarkan.

BAB IV

PENUTUP

Multi Jasa

BAB IV

PENUTUP

1. Kesimpulan

a. Dengan adanya pengaturan mengenai kesehatan kerja di Indonesia, yaitu:

- Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat (2).
- Ketetapan MPR No. II/MPR/1983 tentang Garis-garis Besar Haluan Negara.
- Undang-Undang No.12 Tahun 1948 tentang Kesehatan Kerja.
- Undang-undang No.14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja pasal 9 dan pasal 10.
- Undang-undang No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
- Undang-undang No.23 Tahun 1992 tentang Kesehatan pasal 23 ayat (1), (2), (3).
- Undang-undang No.3 Tahun 1992 tentang Jamsostek pasal 16 ayat (1).
- Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 86 ayat (1).

- Keputusan Presiden Republik Indonesia No.22 Tahun 1993 tentang Penyakit Yang Timbul Karena Hubungan Kerja pasal (2).
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek pasal 34.
- Peraturan Menteri Perburuhan No.7 Tahun 1964 tentang Syarat Kesehatan, Kebersihan Serta Penerangan Dalam Tempat Kerja pasal 2.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per.03/Men/1982 tentang Pelayanan Kesehatan Kerja pasal 3 ayat (1).
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Per.02/Men/1980 tentang Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja Dalam Penyelenggaraan Keselamatan Kerja pasal 2 ayat (2).

menunjukkan bahwa pemerintah menyadari dan sangat memperhatikan masalah kesehatan kerja di Indonesia.

b. PT MOON LION INDUSTRIES INDONESIA telah memberikan perlindungan terhadap pekerjaanya khususnya di bidang kesehatan kerja yang dicantumkan dalam KKBnya. Perusahaan tersebut telah melaksanakan program

kesehatan kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah.

2.Saran.

- a. Diharapkan pemerintah lebih memperhatikan lagi masalah kesehatan kerja, karena mengingat pentingnya masalah kesehatan kerja bagi peningkatan produktivitas kerja.
- b. Diharapkan PT MOON LION INDUSTRIES INDONESIA tetap melaksanakan program kesehatan kerja dan segera menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan sesuai dengan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

DAFTAR BACAAN

Multi Jasa

DAFTAR BACAAN

Buku:

Ali, Machsoen, **Aspek Hukum Jamsostek Dalam Perspektif Hak-Hak Normatif Pekerja**, Arena Hukum, Majalah Penelitian Dan Pengembangan Hukum, Universitas Brawijaya, No. 10 Tahun IV, Maret 2000.

_____, **Pemenuhan Hak-Hak Normatif Pekerja Sebagai Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja**, Yuridika, Vol. 16, Nomor 3, Airlangga University Press, Mei-Juni, 2001.

Ali, Muhammad, **Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Modern**, Pustaka Amani, Jakarta.

Djojodibroto, R. Darmanto, **Kesehatan Kerja Di Perusahaan**, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1999.

Ichsan, Slamet, **Pemantauan Lingkungan Dan Kesehatan Tenaga Kerja (Kumpulan Makalah Seminar K3 RS Persahabatan)**, Universitas Indonesia Press, 2002.

Manulang, Sendjun H., **Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia**, Cet. 3, Rineka Cipta, Jakarta, 2001.

Ramli, Lanny, **Pengaturan Ketenagakerjaan Di Indonesia**, Airlangga University Press, Surabaya, 1998.

Silalahi, Rumondan B., Bennet N.B., **Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja**, Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta, 1985.

Soepomo, Imam, **Pengantar Hukum Perburuhan**, Djambatan, Jakarta.

Sukarno, **Pembaharuan Gerakan Buruh Di Indonesia Dan Hubungan Perburuhan Pancasila**, Alumni, Bandung, 1980.

Sulistomo, Astrid, **Penyakit Akibat Kerja Dan Penyakit Yang Berhubungan Dengan Pekerjaan (Kumpulan Makalah Seminar K3 RS Persahabatan)**, Universitas Indonesia, Press, 2002.

Suma'mur, **Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja**, Cet.
6, Haji Masagung, Jakarta, 1998.

Wawancara:

Bapak Hadi, Pekerja Bagian Produksi PT MOON LION
INDUSTRIES INDONESIA