

**PERLINDUNGAN PEKERJA PEREMPUAN TERHADAP
PELAKSANAAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
(K3) PADA PT ADI SATRIA ABADI DI KALASAN, SLEMAN,
YOGYAKARTA**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH:

**NAMA : ANNISA RATRI HARDIYANI
NIM : 13.0201.0056
BAGIAN : HUKUM KEPERDATAAN**

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

**PERLINDUNGAN PEKERJA PEREMPUAN TERHADAP
PELAKSANAAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
(K3) PADA PT ADI SATRIA ABADI DI KALASAN, SLEMAN,
YOGYAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas Akhir Dan Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum Strata Satu (S – 1)
Program Studi Ilmu Hukum Pada Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Magelang

OLEH :

ANNISA RATRI HARDIYANI

NIM : 13.0201.0056

BAGIAN : HUKUM KEPERDATAAN

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

**PERLINDUNGAN PEKERJA PEREMPUAN TERHADAP
PELAKSANAAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
(K3) PADA PT ADI SATRIA ABADI DI KALASAN, SLEMAN,
YOGYAKARTA**

Untuk Diajukan Ke Hadapan Tim Penguji Pada Ujian Skripsi
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Magelang

OLEH:
ANNISA RATRI HARDIYANI
13.0201.0056
BAGIAN: HUKUM KEPERDATAAN

Magelang, 22 Januari 2016

Mengetahui,

Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Magelang
Dekan,

Disetujui Oleh,
Pembimbing I,

BASRI, SH., MHum

NIK. 966906114

NURWATI, SH., MH

NIK. 875807033

Pembimbing II,

PUJI SULISTYANINGSIH, SH.,MH

NIK. 876205019

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG**

2016

**PERLINDUNGAN PEKERJA PEREMPUAN TERHADAP
PELAKSANAAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
(K3) PADA PT ADI SATRIA ABADI DI KALASAN, SLEMAN,
YOGYAKARTA**

Telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji
Pada Ujian Skripsi yang telah diselenggarakan oleh Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Magelang
Pada tanggal, 22 Januari 2016

Magelang, 22 januari 2016

Tim Penguji :

1. Nurwati, SH., MH
NIK. 875807033
2. Puji Sulistyaningsih, SH, MH
NIK. 876205019
3. Heniyatun, SH., MHum
NIK. 865907035

Mengetahui ,
Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Magelang
Dekan,

BASRI, SH., MHum
NIK. 966906114

MOTTO

**“Ini hidupku. Aku penentu kebesaran hidupku. It’s
my decision and my action, or nothing at all”**

HALAMAN PERSEMBAHAN

**Karya sederhana ini penulis persembahkan bagi kedua Orang Tua, Kakak,
dan Sahabat-sahabat yang selalu tak henti-hentinya mensupport penulis
untuk menyelesaikan skripsi ini, tanpa mereka penulis bagaikan
“sayap tanpa angin dibawahnya, yang menjadikan tidak seimbang”**

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulisan hukum ini dapat diselesaikan tepat waktu. Sholawat san salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun kita dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang ini.

Penulisan hukum ini merupakan salah satu tugas dan persyaratan untuk menyelesaikan studi strata I (satu) Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Magelang dan juga guna memperoleh sarjana hukum (S.H.).

Penulis menyadari dalalam penulisan hukum ini jauh dari kesempurnaan dan penulis merasa masih banyak kekurangan-kekurangan baik pada teknis penulisan maupun materi, mengingat akan kemampuan yang dimiliki penulis masih sangat terbatas. Untuk itu kritik dan saran dari semua pihak sangat penulis harapkan demi penyempurnaan pembuatan penulisan hukum ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan hukum ini tak terlepas dari bantuan, tenaga, pikiran, sarana, dan dana dari berbagai pihak. Oleh sebab itu penulis sampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada.

1. Bapak Ir. Eko Muh Widodo selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang;
2. Bapak Basri, S.H., M.Hum selaku Dekan Universitas Muhammadiyah Magelang;

3. Ibu Nurwati, S.H. MH selaku Dosen Pembimbing I penulis;
4. Ibu Puji Sulistyaningsih, S.H., MH selaku Dosen Pembimbing II penulis;
5. Assiten Direktur PT. Adi Satria Abadi, bapak Muh Bashor yang telah membantu penulis dalam penelitian ini;
6. Ibu Rosalia selaku pendamping penulis di PT. Adi Satria Abadi yang selalu membantu penulis dalam penelitian ini;
7. Teman-teman Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Magelang yang selalu mensupport penulis untuk menyelesaikan penulisan hukum ini;
8. Teman-teman Universitas Gadjah Mada yang selalu dihati.
9. Semua pihak yang membantu dalam penyusunan penulisan hukum ini.

Sekiranya untuk mengakhiri kata pengantar ini penulis ingin menyampaikan permintaan maaf kepada semua pihak yang merasa tersakiti ataupun dirugikan karena kesalahan penulis baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Magelang, Januari 2016

Annisa Ratri Hardiyani, A.md

Abstrak

Hak pekerja dalam memenuhi upaya dalam mencapai penghidupan yang layak meliputi hak untuk dapat melakukan aktivitas atau bekerja dalam kondisi sehat dan selamat dalam artian bebas dari segala risiko akibat kerja, kecelakaan atau penyakit akibat kerja.

PT. Adi Satria Abadi dalam proses produksinya mayoritas pekerja yang dipekerjakan yakni mayoritas pekerja perempuan, maka dari itu perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja khususnya pekerja perempuan menjadi persoalan sangat penting, hal ini didasari mengingat keselamatan dan kesehatan kerja (K3) “khususnya pekerja perempuan” sebagai suatu investasi jangka panjang untuk kelangsungan perusahaan PT. Adi Satria Abadi.

Perlindungan tenaga kerja wanita terkait pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT Adi Satria Abadi beberapa telah sesuai dengan regulasi yang ada. Hal ini dapat dilihat dengan adanya beberapa ketentuan seperti perlindungan dalam masa haid, perlindungan cuti hamil dan melahirkan, perlindungan gugur kandungan dan perlindungan bagi pekerja perempuan yang bekerja pada pukul 22.00 s/d 06.00. yang oleh PT Adi Satria Abadi sudah dilaksanakan. Sebagaimana ketentuan yang belum dilaksanakan, seperti masih kurangnya toilet di ruang produksi, belum adanya kantin, dan alat pelindung diri yang belum bersertifikat SNI. belum menyediakan kendaraan antar jemput bagi pekerja perempuan

Peran Perusahaan dan Pekerja PT Adi Satria Abadi dalam pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT Adi Satria Abadi, yakni dengan dibentuknya satuan perangkat kerja *intern* yang mengawasi pelaksanaan K3 di PT Adi Satria Abadi yang dinamakan Panitia Pembina Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (P2K3). Selain itu peran control pengawasan dari pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja dan Sosial juga harus lebih ditingkatkan.

Kata Kunci : *Perlindungan, Pekerja Perempuan, Keselamatan Kerja*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENEGASAN	i
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Sistematika Penulisan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan	12
1. Pengertian Ketenagakerjaan	12
2. Asas, Tujuan dan Sifat Hukum Ketenagakerjaan	12
3. Hak dan Kewajiban Pekerja	14
4. Pihak-pihak Yang Terkait Dalam Hubungan Kerja	17

a. Pemerintah	17
b. Pengusaha	17
c. Pekerja	17
B. Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan	17
1. Dasar Hukum Perlindungan Pekerja Perempuan	17
2. Jenis Perlindungan Terhadap Pekerja Perempuan	18
a. Perlindungan Jam Kerja	22
b. Perlindungan Masa Haid	23
c. Perlindungan Selama Cuti Hamil.....	23
d. Pemberian Tempat Untuk Ibu Menyusui	23
C. Keselamatan dan Kesehatan Kerja	24
1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja	24
a. Pengertian Keselamatan Kerja	24
b. Pengertian Kesehatan Kerja	25
2. Dasar Hukum Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	28
a. Dasar Hukum Perlindungan Keselamatan Kerja	28
b. Dasar Hukum Perlindungan Kesehatan Kerja	30
3. Faktor-Faktor Penyebab Kecelakaan Kerja	32
4. Pengawasan Ketenagakerjaan	34
BAB III METODE PENELITIAN.....	37
A. Metode Penelitian	37
B. Bahan Penelitian.....	37
C. Spesifikasi Penelitian	39

D. Populasi Penelitian	40
E. Alat Penelitian	41
F. Metode Analisis	42
BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan	43
A. Gambaran Umum PT. Adi Satria Abadi	43
1. Profil Perusahaan	43
2. Struktur Organisasi	44
3. Manajemen K3	45
B. Perlindungan Pekerja Perempuan Terhadap Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT Adi Satria Abadi	46
1. Sarana dan Fasilitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)Pada Pekerja Perempuan PT Adi Satria Abadi.....	49
2. Penyelenggaraan Pelayanan Kesehatan Kerja bagi Pekerja Perempuan Pada PT Adi Satria Abadi	56
3. Pemeliharaan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Perempuan pada PT Adi Satria Abadi.....	58
4. Program Pencegahan dan Penanggulangan Penyakit Menular Bagi Pekerja Perempuan	59
5. Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Bagi Pekerja Perempuan	61
C. Peran Pemerintah, Perusahaan dan Pekerja dalam Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT Adi Satria Abadi	65

1. Peran Pemerintah dalam Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan Terkait Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT Adi Satria Abadi	65
2. Peran Perusahaan dan Pekerja PT Adi Satria Abadi dalam Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT Adi Satria Abadi.....	71
BAB V PENUTUP	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penghidupan yang layak merupakan dambaan setiap tenaga kerja untuk hidup secara manusiawi yang berpenghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup melalui tingkat kesejahteraan yang sesuai dengan harkat dan martabat sebagai manusia. Penghidupan yang layak adalah juga merupakan hak dasar yang tidak dapat terpisahkan dari hakekat manusia. Hak tersebut diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat 2 yang menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal ini mempunyai makna, bahwa setiap pekerjaan sesungguhnya merupakan suatu hak asasi manusia yang mendasar dalam upaya untuk mencapai kehidupan yang layak tidak hanya bagi dirinya tapi juga bagi keluarganya.

Hak pekerja dalam memenuhi upaya dalam mencapai penghidupan yang layak meliputi hak untuk dapat melakukan aktivitas atau bekerja dalam kondisi sehat dan selamat dalam artian bebas dari segala risiko akibat kerja, kecelakaan atau penyakit akibat kerja.

Proses pertumbuhan dan pembangunan memerlukan peranan tenaga kerja baik sebagai pelaku maupun tujuan pembangunan tersebut. Mengabaikan aspek ketenagakerjaan sebagai faktor dominan baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif akan berakibat pada mundurnya

kelangsungan kehidupan masyarakat umumnya dan suatu Negara atau Bangsa khususnya. Oleh karena itu, perlindungan bagi tenaga kerja adalah faktor penting yang mengawali seluruh rangkaian siklus untuk mencapai pembangunan. Perlindungan dan penjaminan hak-hak pekerja diberikan agar tenaga kerja dapat bekerja dengan aman, utuh, dan sehat jasmani dan rohani. Sarana perlindungan tenaga kerja dapat diwujudkan melalui peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang dimaksudkan untuk meningkatkan kondisi kerja dan kesejahteraan pekerja.

Perlindungan bagi hak-hak pekerja tersebut meliputi perlindungan jaminan hak norma ketenagakerjaan, hak atas jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Perlindungan hak jaminan norma ketenagakerjaan meliputi hak pekerja atas upah yang layak bagi dirinya dan keluarganya, hak atas kesejahteraan keluarga, hak untuk berserikat dan berunding, hak atas waktu istirahat, hak bagi pekerja perempuan dan juga bagi pekerja anak. Perlindungan K3 meliputi jaminan tercapainya syarat-syarat K3 yakni salah satunya terciptanya kondisi *Zero Accident* terhadap kecelakaan kerja, tersedianya alat pelindung diri (APD) dan lain-lain. Perlindungan bagi pekerja tersebut diturunkan sebagai amanat melalui Undang – Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang – Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja serta peraturan perundang-undangan terkait.

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, masalah keamanan dan keselamatan kerja merupakan faktor penting yang harus menjadi perhatian utama semua pihak. Keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan tidak

hanya diukur dari selesainya pekerjaan tersebut. Banyak hal yang dijadikan sebagai parameter penilaian terhadap keberhasilan suatu pekerjaan. Pekerjaan dinilai berhasil apabila keamanan dan keselamatan semua sumber daya yang ada terjamin, dapat diselesaikan tepat waktu atau bahkan bisa lebih cepat dari waktu yang ditentukan, memberikan keuntungan bagi perusahaan, memberikan kepuasan kepada semua pihak (pimpinan, karyawan dan pemberi kerja), akan tetapi dalam realitasnya dewasa ini masih banyak perusahaan yang mengindahkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) demi profit yang lebih banyak, padahal terjaminnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan investasi jangka panjang bagi berlansungnya perusahaan tersebut.

Pemerintah dalam hal ini sebagai penyeimbang dalam hubungan subordinat antara pengusaha dan pekerja, berkewajiban untuk melindungi pekerja melalui kebijakan publik yang dibuatnya. Implementasi kebijakan publik dengan tujuan untuk melindungi pekerja salah satunya adalah dengan diundangkannya aturan-aturan publik dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja yakni dengan di undangkannya Undang-undang No 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Peraturan perundangan yang bersifat publik tersebut dilakukan untuk mengurangi kebebasan individu pengusaha dan pekerja, sehingga pengusaha “dipaksa” untuk memenuhi hak keselamatan dan kesehatan kerja terhadap pekerjanya secara bertanggung-jawab. Untuk itulah pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, sebagai pengganti peraturan perundangan di bidang keselamatan kerja yang ada sebelumnya yaitu *Veiligheids Reglement StblNo.*

406 Tahun 1910. Walaupun namanya Undang-undang tentang Keselamatan Kerja, namun cakupan materinya termasuk pula tentang kesehatan kerja, hal tersebut dikarenakan bidang yang dulu disebut perlindungan buruh atau arbeidsbescherming, dewasa ini lazim disebut kesehatan kerja. Dalam undang-undang tersebut dijelaskan bahwa perusahaan wajib melindungi keselamatan pekerja yaitu dengan memberi penjelasan kepada tenaga kerja tentang kondisi dan bahaya tempat kerja, memberikan alat pelindung diri yang diharuskan dalam tempat kerja serta cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaan.

Pengaturan secara umum tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Indonesia selain diatur dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja juga diatur dalam Undang-undang Nomor:13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni dalam Pasal 86 dan Pasal 87. Pasal 86 ayat (1) yang menyebutkan “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama, dan pada ayat (2) menyebutkan “untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja”. Pasal 87 ayat (1) menyebutkan “Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan” dan ayat (2) menyebutkan ketentuan mengenai penerapan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja diatur dengan Peraturan

Pemerintah, sedangkan Undang-undang Nomor: 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan, mengatur ketentuan kesehatan kerja dalam BAB XII Pasal 164 s/d Pasal 166.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan Kerja (*Occupational Safety and Health Management System*), pada Pasal 5 dijelaskan bahwa memberikan kewajiban kepada perusahaan yang mempekerjakan 100 pekerja atau lebih atau terhadap perusahaan yang proses produksi atau sifat bahan yang digunakan mempunyai tingkat potensi bahaya tinggi karena dapat mengakibatkan kecelakaan kerja dan atau penyakit akibat kerja, diwajibkan menerapkan dan melaksanakan sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemerliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna tercapainya tempat kerja yang aman efisien dan produktif.

Salah satu indikator keberhasilan sistem ketenagakerjaan adalah terlaksananya pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja secara efektif, bermutu tinggi, efisien, dan akuntabel dalam kerangka satu sistem ketenagakerjaan yang salah satunya ditpekerjai dengan terbentuknya

organisasi dan manajemen profesional yang fungsional di tingkat institusi yang mempergunakan tenaga kerja. Terjaminnya pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja yang berkelanjutan dengan dukungan peraturan perundang-undangan dan ketetapan yuridis yang kuat akan semakin terjamin juga perlindungan hak dan kepentingan masyarakat pekerja, dunia usaha dan lembaga lainnya, serta pemerintah baik di tingkat Pusat maupun di Daerah.

Masalah keamanan dan keselamatan kerja menjadi sangat penting, karena dengan terwujudnya keamanan dan keselamatan kerja berarti dapat menekan biaya operasional pekerjaan. Apabila dalam melaksanakan pekerjaan terjadi kecelakaan, maka akan bertambah biaya pengeluaran, yang pada akhirnya mengurangi keuntungan perusahaan. Pada kasus kecelakaan yang berat, kerugian yang ditimbulkan tidak hanya menyangkut aspek financial (dana), tetapi bisa menyebabkan cacat pada pekerja bahkan mungkin meninggal dunia.

Hal demikian juga dialami oleh PT. Adi Satria Abadi yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan sarung tangan golf dari bahan kulit. Proses produksi yang didukung oleh peralatan produksi *modern*, masih belum mampu menciptakan proses produksi *zero accident* dan masih terjadi kecelakaan kerja seperti salah satunya kecelakaan kerja seperti tertusuk jarum. Faktor terjadinya kecelakaan kerja di PT. Adi Satria Abadi bermacam-macam baik dari pekerja sendiri yang belum sadar akan pentingnya penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) seperti sarung tangan produksi yang melindungi dari tertusuk jarum sampai faktor dari perusahaan seperti masih

minimnya sosialisasi pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Lainnya halnya terkait kesehatan kerja di PT Adi Satri Abadi, pengguna masker diwajibkan setiap pekerja untuk mengurangi dampak udara tidak sehat dalam proses produksi, akan tetapi masih ada pekerja yang enggan menggunakan masker. Oleh karena itu penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. Adi Satria Abadi dirasa sangat penting untuk dilakukan mengingat hal ini terkait dengan eksistensi perusahaan PT. Adi Satria Abadi.

PT. Adi Satria Abadi dalam proses produksinya mayoritas pekerja yang dipekerjakan yakni mayoritas pekerja perempuan, maka dari itu perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja khususnya pekerja perempuan menjadi persoalan sangat penting, hal ini didasari mengingat keselamatan dan kesehatan kerja (K3) “khususnya pekerja perempuan” sebagai suatu investasi jangka panjang untuk kelangsungan perusahaan PT. Adi Satria Abadi.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka penulis mengambil judul **“PERLINDUNGAN PEKERJA PEREMPUAN TERHADAP PELAKSANAAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) PADA PT. ADI SATRIA ABADI, KALASAN, SLEMAN, YOGYAKARTA”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas dapat ditentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada pekerja perempuan di PT. Adi Satria Abadi menurut hukum positif yang berlaku?
2. Bagaimanakah peran serta pemerintah dalam hal ini Disnakersos Kabupaten Sleman, Manajemen PT. Adi Satria Abadi, dan para pekerja PT. Adi Satria Abadi dalam perlindungan tentang kerja perempuan terkait pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT. Adi Satria Abadi ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh Penulis dalam Penulisan Hukum ini meliputi dua hal yaitu :

1. Tujuan Obyektif
 - a. Untuk mengetahui pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada pekerja perempuan di PT. Adi Satria Abadi apakah sesuai menurut hukum positif yang berlaku.
 - b. Untuk mengetahui peran serta dari Pemerintah, perusahaan dan pekerja dalam pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT. Adi Satria Abadi.

2. Tujuan Subyektif

- a. Untuk memperoleh data dan informasi yang lengkap serta akurat tentang obyek yang diteliti;
- b. Sebagai bahan untuk menyusun penulisan hukum yang menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Magelang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang dilakukan oleh penulis antara lain :

1. Bagi Penulis

Penelitian yang dilakukan ini akan memiliki manfaat bagi penulis sendiri yaitu menambah wawasan pengetahuan dari penulis terkait Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3 pada suatu perusahaan pada umumnya dan pada PT. Adi Satria Abadi pada khususnya, serta akan lebih meningkatkan jiwa untuk melakukan penelitian terhadap permasalahan yang terjadi.

2. Bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pikiran yang bermanfaat dalam perkembangan hukum secara umum dan khususnya bagi pelaksanaan perlindungan pekerja perempuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada suatu perusahaan khususnya perlindungan terhadap pekerja perempuan

3. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat bagi masyarakat sebagai pihak yang merasakan secara langsung apabila menjadi tenaga kerja dalam suatu perusahaan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan skripsi ini dibagi menjadi 5 (lima) bab, masing-masing bab dibagi dalam sub-sub bab dan dibagi lagi dalam anak sub bab yang banyaknya disesuaikan dengan keperluan agar mempermudah pembaca dalam memahami hubungan antara bab yang satu dan bab lainnya

Bab I Pendahuluan

Bab I ini berisi tentang : latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab II ini berisi mengenai tinjauan tentang hukum ketenagakerjaan, Perlindungan hukum hak pekerja perempuan, dan keselamatan dan kesehatan (K3) tenaga kerja.

Bab III Metode Penelitian

Metode penelitian meliputi : metode pendekatan, bahan penelitian, spesifikasi penelitian, populasi dan sampel, alat penelitiann, dan metode analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian dan pembahasan menguraikan tentang : pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada PT. Adi Satria Abadi, peran serta

pengusaha, pekerja dan Pemerintah dalam hal ini Disnakersos Kab. Sleman dalam program keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Bab V Penutup

Bab V merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Ketenagakerjaan

1. Pengertian Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja (UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) dari pengertian ini maka operasional hukum ketenagakerjaan terbagi menjadi 3 kelompok :

- a. Masa sebelum bekerja (Pre-employment) berupa pengadaan tenaga kerja yang meliputi pengaturan lowongan kerja, pengerahan dan penempatan tenaga kerja, penting diatur dalam upaya untuk pemenuhan kebutuhan tenaga kerja.
- b. Masa selama bekerja, masa ini merupakan substansi dari hukum ketenagakerjaan, karena banyak aspek-aspek yang terjadi, sehingga lebih banyak peraturan di bidang ketenagakerjaan yang mengatur selama masa hubungan kerja berlangsung.
- c. Masa setelah bekerja (post employment), diantaranya meliputi : pensiun dll.

2. Asas, Tujuan dan Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Asas Hukum Ketenagakerjaan sebagaimana maksud dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 3, yaitu pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan

dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Lebih lanjut dalam penjelasannya dijelaskan bahwa Asas Pembangunan Ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara Pemerintah, Pengusaha dan Pekerja. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerjasama dalam mendukung.¹

Tujuan Hukum Ketenagakerjaan sebagaimana dijelaskan dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 4 disebutkan bahwa tujuan hukum ketenagakerjaan adalah untuk :

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerjadan peneyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Hukum Ketenagakerjaan bersifat :

- a. Bersifat Hukum Privat (Perdata)

¹Lalu Husni, S.H., M.H.Hum, “*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*”, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), hal. 16

Karena mengatur hubungan orang-perorangan yaitu antara pekerja dengan pengusaha;

b. Bersifat Hukum Publik

Karena dalam pelaksanaan hukum ketenagakerjaan diperlukan campur tangan pemerintah, contoh : penetapan upah minimum, perizinan yang menyangkut ketenagakerjaan, masalah penyelesaian hubungan industrial, adanya sanksi terhadap pelanggaran atau tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;

c. Bersifat Imperatif/memaksa (*dwingenrecht*)

Artinya hukum yang harus ditaati secara mutlak tidak boleh dilanggar. Contoh dalam pasal 42 ayat (1) dan pasal 59 ayat (1) Undang-undang No. 13 tahun 2003 Ketenagakerjaan;

d. Bersifat Fakultatif/Mengatur (*regelendrecht*)

Hal ini dapat dilihat dalam pasal 51 ayat (1) Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha

a. Kewajiban Pekerja

Kewajiban adalah sesuatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau status. Adapun kewajiban dari pekerja atau dalam hubungan kerja sebagai hak dari pengusaha adalah sebagai berikut :

- 1) Wajib melakukan prestasi/pekerjaan bagi majikannya;
- 2) Wajib mematuhi peraturan perusahaan;

- 3) Wajib mematuhi perjanjian kerja;
- 4) Wajib menjaga rahasia perusahaan;
- 5) Wajib mematuhi peraturan pengusaha.

Adapun kewajiban pekerja lainnya tercantum dalam ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu kewajiban membayar ganti rugi kepada pihak lainnya (pengusaha) sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja apabila mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu.

b. Kewajiban Pengusaha

Adapun kewajiban pengusaha atau dalam hubungan kerja sebagai hak dari pekerja yaitu :

- 1) Kewajiban membayar upah; dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu. (Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) Ketentuan tentang upah ini telah mengalami perubahan pengaturan ke arah hukum publik. Hal ini terlihat dari campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah minimum yang harus dibayar oleh pengusaha yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah;

- 2) Kewajiban memberikan istirahat/cuti; pihak pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur. Hak atas istirahat ini penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan. Cuti tahunan yang lamanya 12 hari kerja. Selain itu pekerja/buruh juga berhak atas cuti panjang selama 2 bulan setelah bekerja terus menerus selama 6 tahun pada suatu perusahaan (Pasal 79 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);
- 3) Kewajiban menyediakan fasilitas kesejahteraan bagi para pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja penyediaan fasilitas kesejahteraan dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja dan ukuran kemampuan perusahaan. (Pasal 100 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);
- 4) Kewajiban untuk memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja. (Pasal 114 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);
- 5) Kewajiban untuk melaksanakan ketentuan waktu kerja (Pasal 77 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

4. **Pihak-pihak yang terkait dalam hubungan kerja**

a. Pemerintah

Adalah dalam hal ini kewenangan dari Kementerian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi dan didaerah kewenangan Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial.

b. Pengusaha

Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 1 ayat (5) memberikan pengertian akan pengusaha adalah orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah indonesia.

c. Pekerja/Buruh

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

B. Perlindungan Hukum Hak Pekerja Perempuan

1. Dasar Hukum Perlindungan Pekerja Perempuan

Pasal 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa, "Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat".

Berdasarkan pengertian tersebut, maka yang dimaksud dengan Pekerja Wanita adalah Tenaga Kerja Wanita dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja dengan menerima upah.

Aturan hukum untuk pekerja perempuan ada yang berbeda dengan pekerja laki-laki, seperti cuti melahirkan, pelecehan seksual di tempat kerja, jam perlindungan dan lain-lain.

2. Jenis Perlindungan Terhadap Pekerja Perempuan

Pada masa sekarang ini, perempuan ikut berpartisipasi meningkatkan kesejahteraan keluarga dengan cara bekerja merupakan hal biasa. Eksistensi kaum perempuan di abad ke-20 ini tidak hanya sebagai ibu rumah tangga, akan tetapi juga dapat membantu suami meningkatkan penghasilan karena tuntutan kebutuhan ekonomi keluarga. Perempuan memiliki beberapa potensi yang juga tidak kalah dibandingkan kaum laki-laki, baik dari segi intelektual, kemampuan, maupun ketrampilan.

Fenomena perempuan dalam bidang pekerjaan juga dikenal sebagai “industrial redeployment”, terutama terjadi melalui pengalihan proses produksi di dalam industri manufaktur dari negara-negara maju ke negara-negara berkembang. Pengalihan proses produksi yang meliputi transfer kapital, teknologi, mesin-mesin dan lingkungan kerja industrial barat ke negara berkembang tersebut sebagaimana diketahui terutama terjadi di dalam industri-industri tekstil, pakaian, dan elektronik. Akan tetapi, dikarenakan komoditi industri-industri tersebut telah mencapai tingkat perkembangan lanjut di dalam siklus produksi, hanya tenaga

kasar dan tenaga setengah kasar yang diperlukan di dalam pengalihan proses produksi dari negara-negara maju ke negara-negara sedang berkembang. Termasuk Indonesia.²

Menyadari akan hal diatas betapa pentingnya peranan pekerja/buruh perempuan bagi perusahaan, pemerintah, dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja perempuan dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja/buruh agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetapa terjamin. Pemikiran-pemikiran tersebut merupakan progam perlindungan kerja yang dalam praktik sehari-hari berguna untuk mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan untuk mencapai tujuan dari pembangunan nasional.³

Perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun yang lebih penting lagi dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik, dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan.

Secara teoritis perlindungan kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu sebagai berikut :

a. Perlindungan Sosial

²Fauzi Ridzal 2000, *Dinamikan Pergerakan Perempuan di Indonesia*, Yogyakarta; Tiara Wacana, hal. 78

[³] *Ibid*, hal.85

yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan yang bertujuan untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. perlindungan sosial ini disebut juga dengan kesehatan kerja.

b. Perlindungan Teknis

yaitu suatu perlindungan berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan kerja yang ditimbulkan dari penggunaan alat-alat dan bahan-bahan produksi saat bekerja. Perlindungan ini sering disebut juga dengan keselamatan kerja, selain itu perlindungan teknis meliputi juga perlindungan terhadap kesehatan kerja.

c. Perlindungan Ekonomis

yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan pekerja/buruh suatu upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja diluar kehendaknya, Perlindungan ini biasanya disebut perlindungan jaminan sosial.⁴ Hal ini dapat diartikan bahwa upah, tunjangan hari tua, jaminan pensiun dan jaminan kematian merupakan bagian dari perlindungan jaminan sosial dilihat dari faktor ekonomi yang didapat pekerja untuk

[⁴]Iman Soepomo, "*Pengantar Hukum Perburuhan*". (Jakarta:Djambatan, 1995), cet ke 11, hal. 99

memenuhi kebutuhan sehari-hari, kebutuhan akan masa tua, kebutuhan jika terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan pekerja tidak dapat bekerja, dan bahkan meninggal dunia. Berangkat dari itu pemerintahan sebagai penyelenggara negara melalui kebijakan dan peraturan perundang-undangan mempunyai kewajiban memenuhi hak dasar setiap warga negaranya salah satu jaminan sosial.

Selain bentuk perlindungan kerja yang diuraikan diatas, bentuk perlindungan lain bagi pekerja yakni pekerja juga diberikan hak untuk berserikat dan hak untuk mogok. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 28 jo Pasal 28E ayat 3 UUD 1945 yang menyatakan “Bahwa kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan ditetapkan dengan Undang-undang”, selain konstitusi yang menjamin kebebasan berserikat dan hak mogok kerja. Pengaturan lain juga terdapat dalam Konvensi ILO (*International Labour Organization*) Nomor. 98 Tahun 1949 mengenai hak berorganisasi dan berunding bersama. Konvensi ini telah diratifikasi oleh Indonesia pada tahun 1956. Disamping peraturan diatas sebagai dasar untuk menjamin kebebasan berserikat dan hak untuk mogok, pengaturan lebih konkrit dan bersifat turunan terdapat pada Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh dan Undang-undang 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan dalam Bab XI bagian ke-2 tentang Serikat Pekerja Pasal 104 dan Bab XI bagian ke-8 paragraf ke-2 tentang Mogok Kerja Pasal 137 – Pasal 145.

Selain perlindungan diatas, secara normatif-khusus perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan terkait keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan , pada paragraf 3 perempuan pasal 76, 81, 82, 83, 84, Pasal 93, Kepmenaker No. 224 tahun 2003 serta Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama perusahaan yang meliputi :

a. Perlindungan Jam Kerja

Perlindungan dalam hal kerja malam bagi pekerja diatur dalam pasal 76 yang dijelaskan pada ayat (1) “pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00”. Maksud “dilarang” dalam pasal 76 ayat (1) dapat diartikan karena perempuan umur 18 tahun masih rentan akan kesehatan, dan atas tindakan asusila; ayat (2) dijelaskan bahwa “Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00”. pasal ini dapat diartikan bahwa secara umum sebenarnya baik menurut dokter atau tidak pekerja perempuan hamil dilarang bekerja antara pukul 23.00-07.00, akan tetapi dalam pasal ini pengusaha diperbolehkan mempekerjakan pekerja perempuan hamil yang sekiranya oleh dokter atau menurut dirinya pribadi sehat dan dapat bekerja antara pukul 23.00-07.00; ayat (3) dijelaskan bahwa “Pengusaha yang

mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, wajib : a. Memberikan makanan dan minuman bergizi dan b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja”; ayat (4) jo. KepMenakertrans No. Kep. 224/Men/2003 pasal 6 ayat (1) dijelaskan bahwa “pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00-05.00.

b. Perlindungan dalam Masa Haid

Pada Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur masalah perlindungan dalam masa haid. Perlindungan terhadap pekerja perempuan yang dalam masa haid tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dengan upah penuh.

c. Perlindungan selama Cuti Hamil

Sedangkan pada pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur masalah cuti hamil. Perlindungan cuti hamil bersalin selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan dengan upah penuh

d. Pemberian tempat untuk ibu menyusui (Laktasi)

Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur masalah ibu yang sedang menyusui. Pemberian kesempatan pada pekerja perempuan yang anaknya masih

menyusui untuk menyusui anaknya hanya efektif untuk yang lokasinya dekat dengan perusahaan.

3. Berakhirnya Masa Perlindungan Terhadap Pekerja Perempuan

Berakhirnya hubungan kerja secara otomatis berakhir pula masa perlindungan terhadap pekerja perempuan, sebagaimana diatur dalam Pasal 61 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 berakhirnya perjanjian kerja, meliputi :

- a. pekerja meninggal dunia;
- b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

C. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

a. Pengertian Keselamatan Kerja

Keselamatan berasal dari bahasa Inggris yaitu kata '*safety*' dan biasanya selalu dikaitkan dengan keadaan terbebasnya seseorang dari peristiwa celaka (*accident*) atau nyaris celaka (*near-miss*). Jadi pada hakekatnya keselamatan sebagai suatu pendekatan keilmuan maupun suatu pendekatan praktis mempelajari faktor-faktor yang dapat

menyebabkan terjadinya kecelakaan dan berupaya mengembangkan berbagai cara dan pendekatan untuk memperkecil resiko.⁵ Sedangkan keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, lpekerjasaan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.⁶

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah suatu usaha untuk mencegah terjadinya kecelakaan sehingga pekerja dapat merasakan aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian disaat bekerja. Agar kondisi ini tercapai di tempat kerja maka diperlukan adanya perlindungan keselamatan kerja.

b. Pengertian Kesehatan Kerja

Selain faktor keselamatan kerja, hal penting yang juga harus diperhatikan oleh manusia pada umumnya dan para pekerja khususnya adalah faktor kesehatan. Kesehatan berasal dari bahasa ‘*Health*’, yang dewasa ini tidak hanya berarti terbebasnya seseorang dari penyakit, tetapi pengertian sehat mempunyai makna sehat secara fisik mental dan juga sehat secara sosial. Dengan demikian pengertian sehat secara utuh menunjukkan pengertian sejahtera (*well-being*).⁷

Menurut Undang-undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan dan Undang-undang Nomor 29 Tahun 2004 tentang Praktik Kedokteran bahwa kesehatan adalah Keadaan sejahtera dari badan,

[⁵]Syaaf, 2007. <http://syaaf.wordpress.com/2007/03/27/k3-Kesehatan-dan-keselamatan-kerja>

[⁶]Dr. Suma'mur P.K., M,Sc “*Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*” (Jakarta PT Gunung Agung, 1985). cet ke-2, hal 1

[⁷]Suma'mur P.K., M.Sc., “*Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*”, (PT GunungAgung MCML XXVI, Jakarta, 1984). Cet ke-4, hal. 7

jiwa, sosial dan mental yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Pada dasarnya kesehatan itu meliputi 4 (empat) aspek, antara lain :

- 1) Kesehatan Fisik terwujud apabila seseorang tidak merasa dan mengeluh sakit atau tidak adanya keluhan dan memang secara obyektif tidak tampak sakit.
- 2) Kesehatan Mental (Jiwa) mencakup 3 (tiga) komponen, yakni pikiran, emosional, dan spiritual
 - a) Pikiran yang tercermin dari cara berpikir atau jalan pikiran;
 - b) Emosional sehat tercermin dari kemampuan seseorang untuk mengekspresikan emosinya, misal takut, gembira, sedih dsb;
 - c) Spiritual tercermin dari keadaan dimana seseorang menjalankan ibadah dan semua aturan-aturan agama yang dianutnya.
- 3) Kesehatan Sosial terwujud apabila seseorang mampu berhubungan dengan orang lain secara baik, tanpa membedakan ras, suku, agama atau kepercayaan, status sosial, ekonomi, politik, dan sebagainya, serta saling toleran dan menghargai;
- 4) Kesehatan Sosial terwujud apabila seseorang mampu berhubungan dengan orang lain secara baik, tanpa membedakan ras, suku, agama atau kepercayaan, status sosial, ekonomi, politik, dan sebagainya, serta saling toleran dan menghargai;

- 5) Kesehatan dari Aspek Ekonomi terlihat bila seseorang (dewasa) produktif, dalam arti mempunyai kegiatan yang menghasilkan sesuatu yang dapat menyokong hidupnya sendiri atau keluarganya secara financial.

Menurut Undang-undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Kesehatan yang merupakan hak dari setiap warga negara, diakomodir langsung oleh negara melalui sistem jaminan sosial dengan sebagai badan penyelenggaranya adalah BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, seperti halnya dijelaskan dalam BAB IV tentang fungsi, tugas, wewenang, hak, dan kewajiban bagian kesatu tentang fungsi Pasal 9 ayat (1) menjelaskan bahwa BPJS Kesehatan berfungsi menyelenggarakan program jaminan kesehatan. Lebih lanjut dalam Pasal 14 Undang-undang ini juga mengatur tentang kewajiban pemberi kerja untuk mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta BPJS. Hal ini dipahami bahwa kesehatan kerja yang merupakan termasuk dalam bagian dari arti kesehatan secara utuh, merupakan tanggung jawab negara melalui kebijakan atau peraturan perundang-undangan yang mewajibkan pengusaha atau pemberi kerja dengan mendaftarkan dirinya dan pekerjanya dalam program jaminan kesehatan yang diselenggarakan oleh BPJS Kesehatan.

Kesehatan kerja adalah aturan-aturan dan usaha-usaha untuk menjaga buruh dari kejadian atau dari keadaan perburuhan yang

merugikan atau dapat merugikan kesehatan atau kesusilaan dalam seseorang itu melakukan atau karena ia itu melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja.⁸

Berdasarkan beberapa definisi akan kesehatan kerja diatas dapat diketahui tujuan dari kesehatan kerja sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial;
- 2) Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja;
- 3) Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja;
- 4) Meningkatkan produktifitas kerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tujuan kesehatan kerja adalah menjaga dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.

2. Dasar Hukum Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

a. Dasar Hukum Perlindungan Keselamatan Kerja

Aturan tentang keselamatan kerja sendiri di Indonesia sudah ada sejak pemerintahan Hindia-Belpekerja yakni pada tahun 1910 dengan nama Veiligheids Reglement Stbl. No. 406, kemudian aturan ini diganti oleh Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

[⁸]Imam Soepomo, “*Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*”, (Jakarta, Paradhya, 2003), cet ke-4, hal. 7

dan pengaturan lain tentang keselamatan kerja juga terdapat pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Bab X bagian ke-1 Paragraf 5 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pasal 86 dan 87. Dalam Pasal 86 dijelaskan bahwa setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dengan ini diartikan bahwa pemerintah dalam hal ini sebagai penyelenggara negara “memaksa” para pengusaha untuk memperhatikan upaya perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Kemudian peran serta pemerintah juga terlihat dalam pasal 87 yang dijelaskan bahwa setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

Menurut Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dalam Pasal 2 ayat (1) menjelaskan perlindungan keselamatan kerja meliputi aspek pekerjaan yang berbahaya, dari segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara yang berada di wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia dan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 86 ayat (1) huruf a menyebutkan setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: keselamatan dan kesehatan kerja, kemudian adapun syarat-syarat terpenuhinya keselamatan dan kesehatan kerja, yakni seperti adanya alat pelindung diri yang memadai sesuai dengan bahaya yang dihadapi, adanya jalur evakuasi, pemenuhan

gizi tinggi bagi para pekerja, fasilitas perusahaan yang *heigienis*, adanya ahli K3, adanya instalasi kebakaran, adanya lembaga bipatrit antara manajemen perusahaan dengan para pekerja dalam upaya peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja.

b. Dasar Hukum Perlindungan Kesehatan Kerja

Urgensi dikeluarkannya peraturan kesehatan kerja dilatar belakangi oleh kesewenang-wenangan majikan terhadap buruh yang dengan kesewenangan-wenangan itu kesehatan buruh, baik fisik maupun non fisik menjadi terganggu dan sudah dipastikan dikeluarkan peraturan kesehatan kerja ini ditujukan kepada majikan. Peraturan kesehatan kerja banyak membebani majikan dengan kewajiban. Oleh karena itu dapat dikatakan seluruhnya ketentuan dibidang kesehatan kerja bersifat memaksa. Undang-undang Nomor 13 tahun 2003, yakni Undang-undang Ketenagakerjaan sebagai undang-undang pokok kesehatan kerja sangat menonjolkan sifat memaksa itu, yang diperkokoh dengan sanksi pidana. Di dalam penjelasan undang-undang ini ditegaskan bahwa undang-undang ini bersifat hukum umum (*publiek rechtelijk*) dengan sanksi hukuman.⁹

Kesehatan kerja pertama diatur dalam *Maatregelenter Beperking van de kinderrabeid en de nachtarbeid van de Vrouwen* (Peraturan tentang Pembatasan Pekerjaan anak dan Pekerjaan perempuan pada malam hari, ordonasi tanggal 17 Desember 1925 nomor 647, mulai

⁹Abdul Rachman Budiono, S.H., M. A. *Op.Cit*, hal 188

berlaku tanggal 1 Maret 1926) dan dalam *Bepalingen betreffende de arbeid van Kinder en jeugdige personen aan Boord van schepen* (Peraturan tentang Pekerjaan Anak dan Orang Muda di Kapal, ordonansi tanggal 27 Maret 1926 Stbl. 1926 No. 87, mulai berlaku pada tanggal 1 Mei 1926).¹⁰

Dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang di dalamnya mengatur aturan dasar dibidang kesehatan kerja seperti terdapat dalam Bab X Bagian Kesatu Paragraf 2 Pasal 68 sampai dengan Pasal 75 yang memuat ketentuan tentang pekerja anak, Paragraf 3 Pasal 76 yang memuat ketentuan tentang pekerja perempuan, Paragraf 4 Pasal 77 sampai dengan Pasal 85 yang memuat ketentuan tentang waktu kerja, dan kemudian Paragraf 5 Pasal 86 dan Pasal 87 yang memuat ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja.

Peraturan di Bidang kesehatan kerja di Indonesia diantaranya adalah :

- 1) Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1948 dan Peraturan Pemerintah Nomor 12 dan 13 tahun 1950 diberlakukan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 4 tahun 1951;
- 2) Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954 tentang istirahat tahunan bagi buruh, yang diperluas ruang lingkupnya oleh Surat

[¹⁰]Imam Soepomo, *Op.Cit*, hal 7

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KPTS
69/Men/1980;

- 3) Undang-undang Nomor 7 tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan;
- 4) Undang-undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja¹¹
- 5) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 6) Kepmenakertrans Nomor 224 tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Memperkerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00

3. Faktor-Faktor Penyebab Kecelakaan Di Tempat Kerja

Kecelakaan kerja bisa terjadi karena berbagai alasan. Dalam sebagian besar industri, orang cenderung untuk mencari “sesuatu” untuk menyalahkan ketika kecelakaan kerja terjadi, karena lebih mudah daripada mencari “akar penyebab,” seperti yang tercantum di bawah ini. Pertimbangkan penyebab kecelakaan kerja secara mendasar.

Berikut adalah hal-hal umum penyebab terjadinya kecelakaan kerja:

- a) Melakukan *shortcuts*

Setiap hari kita membuat keputusan agar pekerjaan lebih efisien dan lancar. Tapi apakah faktor resiko keselamatan Pekerja sendiri sudah diidentifikasi, atau anggota kru lainnya. Melakukan

[¹¹]Abdul Rachman Budiono, *Op.Cit*, Hal. 189-191

shortcuts tanpa mempertimbangkan faktor keselamatan dapat meningkatkan terjadinya kecelakaan.

b) Menjadi *Over-Confident*

Keyakinan adalah hal yang baik. Tapi terlalu percaya diri bukanlah hal yang baik. “Kecelakaan tidak akan pernah terjadi pada saya” adalah sikap yang dapat menyebabkan prosedur yang tidak tepat, alat, atau metode dalam pekerjaan Pekerja. Semua ini dapat menyebabkan cedera.

c) Memulai Tugas Dengan Instruksi yang Tidak Lengkap

Untuk melakukan pekerjaan dengan aman dan benar, pertama kali Pekerja perlu informasi yang lengkap. Meminta penjelasan tentang prosedur kerja dan tindakan keselamatan. Hal ini tidak bodoh untuk mengajukan pertanyaan, malah kelihatan bodoh kalau kita tidak mau bertanya.

d) Buruknya *Housekeeping*

Ketika klien, manajer, atau profesional K3 berjalan melalui tempat kerja, faktor housekeeping adalah salah satu indikator yang akurat untuk menunjukkan attitude pekerja terhadap masalah kualitas, produksi, termasuk masalah keselamatan. Tempat kerja yang bersih, rapi, dan teratur mencerminkan tempat kerja yang aman dan selamat.

e) Mengabaikan Prosedur Keselamatan

Mengabaikan prosedur keselamatan dapat membahayakan Pekerja dan rekan kerja Pekerja. Pekerja dibayar untuk mengikuti aturan dan kebijakan-kebijakan perusahaan, bukan untuk membuat aturan Pekerja sendiri.

f) Gangguan Mental dari Pekerjaan

Memiliki hari yang buruk di rumah dan khawatir tentang hal itu di tempat kerja adalah kombinasi yang berbahaya. Pekerja juga dapat terganggu ketika Pekerja sibuk bekerja dan teman Pekerja datang untuk mengajak berbicara. Hal-hal ini dapat mengganggu konsentrasi Pekerja dalam bekerja dan bisa juga menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja.

g) Kegagalan Untuk Merencanakan Pekerjaan

Ada banyak pembicaraan hari ini tentang Job Hazard Analysis. Job Hazard Analysis adalah cara yang efektif untuk mengetahui cara-cara cerdas bekerja dengan aman dan efektif. Menjadi tergesa-gesa dalam memulai tugas atau tidak berpikir melalui proses dapat menempatkan Pekerja dalam cara yang merugikan. Sebaliknya rencanakan kerja Pekerja, dan kemudian kerjakan rencana Pekerja.

4. Pengawasan Ketenagakerjaan

Pengawasan Ketenagakerjaan adalah fungsi publik dari administrasi ketenagakerjaan yang memastikan penerapan perundang-undangan ketenagakerjaan di tempat kerja. Peran utama adalah untuk meyakinkan mitra sosial atas kebutuhan untuk mematuhi undang-

undang di tempat kerja dan kepentingan bersama terkait dengan hal ini, melalui langkah edukasi, dan penegakan hukum.¹²

Pasal 1 angka 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan bersifat independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pegawai pengawas ketenagakerjaan ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang mempunyai lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan baik di lingkungan pemerintah pusat, maupun di lingkungan pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota.

Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri. Pegawai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya wajib :

- a. Melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;

¹²www.ilo.org/wcmsp5/group/public diunduh pada tanggal 16 Januari 2016 pada pukul 09.19

- b. Melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- c. Meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- d. Melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- e. Meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; dan
- f. Menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.¹³

¹³www.hukumtenagakerja.com/pengawasan-dan-penyidikan-dalam-ketenagakerjaan/ diunduh pada tanggal 16 Januari 2016 pukul 19. 21

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Pendekatan

Metode Pendekatan yang penulis gunakan dalam penulisan hukum “PERLINDUNGAN PEKERJA PEREMPUAN TERHADAP PELAKSANAAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) PADA PT. ADI SATRIA ABADI, KALASAN, SLEMAN, YOGYAKARTA”. ini adalah bersifat yuridis-empiris, yaitu penelitian yang bertitik tolak dari kenyataan dan permasalahan yang terjadi di lapangan, kemudian penulis menghubungkan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁴

B. Bahan Penelitian

Bahan penelitian memerlukan sumber-sumber penelitian yang disebut bahan hukum, baik bahan hukum primer maupun sekunder.¹⁵ Bahan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan.

Adapun pengertian dari data primer dan data sekunder adalah sebagai berikut :

1. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari hasil penelitian di lapangan (*Field Research*). Penelitian lapangan ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

¹⁴ Soerjono Soekanto, 1983, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, hlm. 53

¹⁵ Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, Hlm. 47

2. Data sekunder, di peroleh dari penelitian kepustakaan dengan cara mengadakan penelitian terhadap bahan hukum. Bahan hukum yang di teliti dalam penelitian ini meliputi bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

a. Bahan hukum Primer, bahan hukum yang bersifat mengikat, dalam penelitian ini bahan hukum primer berupa :

- 1) Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja;
- 2) Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh;
- 3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 4) Undang-undang Nomor 29 Tahun 2004 tentang Praktik Kedokteran;
- 5) Undang-undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan;
- 6) Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I No. Per-02/Men/1980 tentang Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja;
- 7) Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I. No. Per-03/Men/1982 tentang Pelayanan Kesehatan Tenaga Kerja;
- 8) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 3/Men/1984 tentang Pengawasan Tenaga Kerja;
- 9) Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I. No. Per-04/Men/1987 tentang Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja;

- 10) Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I. No. Per-02/Men/1992 tentang Tata Cara Penunjukan, Kewajiban dan Wewenang Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
 - 11) Keputusan Presiden No. 22 Tahun 1993 tentang Penyakit yang Timbul Karena Hubungan Kerja;
 - 12) Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I. No. Per-50/Men/2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).
- b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti hasil-hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum, literature, artikel yang berhubungan dengan penelitian ini.

C. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi dalam penelitian ini ialah deskriptif analisis, yaitu dengan mendeskripsikan secara sistematis, faktual, akurat terhadap suatu obyek yang ditetapkan untuk menemukan sifat-sifat, karakteristik-karakteristik serta faktor-faktor tertentu, di mulai dari faktor dan teori yang umum yang dipublikasikan terhadap data yang diperoleh untuk menjawab permasalahan, dan kemudian dianalisis dalam bentuk laporan penelitian.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan obyek pengamatan atau obyek penelitian. Oleh karena banyaknya obyek yang menjadi populasi maka tidak memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan sehingga peneliti mengambil sampel 5 pekerja perempuan dari PT. Adi Satria Abadi.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *non-random sampling*, yaitu tidak semua individu diberikesempatan yang sama untuk dijadikan sampel. Penentuan sampel dalam penelitian ini memakai *Purposive Sampling*, artinya pengambilan sampel dilakukan dengan cara pengambilan subyek didasarkan pada tujuan tertentu dan responden memiliki kemampuan memberikan keterangan mengenai penyelesaian masalah yang ada, yang mana 5 pekerja perempuan memiliki kriteria sebagai berikut :

- a. Berjenis kelamin perempuan;
- b. Berusia 24 – 30 tahun;
- c. Masa kerja minimal 3 tahun;
- d. Pekerja yang pernah mengalami kecelakaan kerja;
- e. Pekerja yang berdomisili tidak terlalu jauh dan mudah dijangkau oleh penulis, seperti di daerah Sleman;

3. Subjek Penelitian

- a. Responden

Responden adalah orang pribadi yang secara langsung mengetahui serta berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti, yaitu :

- 1) Ibu Rosalia *Human Resource Development* (HRD) PT. Adi Satria Abadi;
- 2) M. Bashor (*Assitant Director*) PT. Adi Satria Abadi;
- 3) 5 (lima) pekerja perempuan dari PT. Adi Satria Abadi.

b. Narasumber

Narasumber adalah subyek yang kompeten sesuai dengan bidang kerjanya yang memberikan jawaban atas penelitian dalam melakukan wawancara yang berkaitan langsung dengan permasalahan hukum yang diteliti. Narasumber yang diharapkan dapat memberikan informasi untuk penelitian ini adalah Ibu Wiwik Setiana Hadi, S.H dan Ibu Pingky Agnes, S.H dari pegawai pengawas Ketenagakerjaan Disnakersos Kabupaten Sleman.

E. Alat Penelitian

1. Studi Kepustakaan

Melalui studi pustaka, penulis mempelajari, mengolah dan menelaah bahan-bahan hukum, baik literatur maupun perundang-undangan yang berkaitan dengan penelitian ini guna mendapatkan lpekerjasan teori yang akan digunakan untuk membahas permasalahan.

2. Wawancara/Interview

Wawancara/Interview adalah suatu proses interaksi dan komunikasi, yaitu cara untuk memperoleh informasi dengan bertanya langsung kepada responden. Penelitian ini menggunakan metode wawancara terarah yaitu peneliti menggunakan daftar pertanyaan yang bersifat terbuka. Metode ini diharapkan responden dapat menanggapi pertanyaan peneliti berdasarkan pendapat dan pengetahuannya secara relevan dalam ruang lingkup permasalahan yang diteliti diperoleh data yang akurat dari pertanyaan yang diajukan.

F. Metode Analisis

Data yang di peroleh dari penelitian baik data primer maupun sekunder, selanjutnya diolah dan dianalisa dengan analisa kualitatif yang dilaksanakan melalui tahapan-tahapan pengumpulan data dan mengklasifikasikan. Analisa kualitatif adalah suatu tata cara penulisan yang menghasilkan data deskriptif analitif, yaitu apa yang dinyatakan oleh responden secara tertulis atau lisan juga perilaku yang nyata yang diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh.¹⁶

Semua data baik data yang diperoleh dari lapangan maupun yang diperoleh dari kepustakaan kemudian disusun dan diolah secara sistematis untuk dianalisa dan hasil analisa tersebut akan dilaporkan dalam bentuk skripsi.

¹⁶ Ibid, Hlm. 225

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang diangkat oleh penulis yaitu mengenai pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada PT Adi Satria Abadi, maka oleh penulis dapat ditarik kesimpulan :

1. Pada prinsipnya perlindungan tenaga kerja wanita terkait pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT Adi Satria Abadi beberapa telah sesuai dengan regulasi yang ada. Hal ini dapat dilihat dengan adanya beberapa ketentuan peraturan perundang-undangan yang oleh PT Adi Satria Abadi sudah dilaksanakan. Akan tetapi ada juga beberapa sebagian ketentuan peraturan perundang-undangan yang belum dilaksanakan, seperti masih kurangnya toilet di ruang produksi, belum adanya kantin, dan alat pelindung diri yang belum bersertifikat SNI. Selanjutnya yang tak kalah penting, yakni terkait penyelenggaraan pelayanan kesehatan kerja bagi tenaga kerja perempuan di PT Adi Satria Abadi sudah dilakukan dengan adanya 2 kotak P3K di ruang produksi, adanya tandu P3K, Ruang P3K dan ini yang paling penting adalah dengan didaftarkan semua tenaga kerja PT Adi Satria Abadi pada BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Kemudian terkait pemeliharaan kesehatan kerja bagi pekerja perempuan di PT Adi Satria Abadi secara berkala dilakukan 1 tahun sekali dengan bekerjasama dengan dokter setempat, akan tetapi untuk

pemeriksaan kesehatan sebelum kerja belum dilaksanakan oleh PT Adi Satria Abadi. Selanjutnya hal lain tentang program pencegahan dan penanggulangan penyakit menular bagi pekerja perempuan di PT Adi Satria Abadisudah ada tindakan nyata, yakni telah dilakukannya salah satu bentuk upaya pencegahan dan penanggulangan penyakit menular, yaitu pencegahan dan penanggulangan penyakit HIV/AIDS dengan menyelenggarakan sosialisasi pencegahan dan penanggulangan HIV/AIDS yang bekerja sama dengan Komisi Penanggulangan AIDS Kabupaten Sleman, akan tetapi terkait penanggulangan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba PT Adi Satria Abadibelum melakukan upaya aktif berupa sosialisasi kepada pekerja. Terkait perlindungan keselamatan dan kesehatan pekerja perempuan, pada prinsipnya PT Adi Satria Abaditelah melakukan beberapa upaya sesuai dengan peraturan perundang-undangan seperti perlindungan dalam masa haid, perlindungan cuti hamil dan melahirkan, perlindungan gugur kandungan dan perlindungan bagi pekerja perempuan yang bekerja pada pukul 22.00 s/d 06.00. akan tetapi masih ada kekurangan, yakni PT Adi Satria Abadibelum menyediakan kendaraan antar jemput bagi pekerja perempuan yang bekerja pada pukul 22.00 s/d 06.00.

2. Peran Pemerintah, Perusahaan dan Pekerja

Dalam pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT Adi Satria Abadiyang dalam hal ini diwakili oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman, yakni

dengan cara melakukan pengecekan rutin secara langsung atau meninjau langsung pelaksanaan K3 yang diterapkan di PT Adi Satria Abadidan berupa kegiatan lain seperti lomba cerdas cermat K3 dan sosialisasi K3 pada pekerja di PT Adi Satria Abadi.

Peran Perusahaan dan Pekerja PT Adi Satria Abadidalam pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT Adi Satria Abadi, yakni dengan dibentuknya satuan perangkat kerja *intern* yang mengawasi pelaksanaan K3 di PT Adi Satria Abadiyang dinamakan Pantia Pembina Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (P2K3) PT Adi Satria Abadi.

B. Saran

Penyempurnaan progam keselamatan dan kesehatan kerja menjadi sesuatu keharusan bagi setiap perusahaan, begitupun sama halnya dengan PT. Adi Satria Abadi hal ini dikarenakan peneran konsep ini tidak boleh dianggap sebagai upaya pencegahan dan penyakit akibat kerja yang menghabiskan banyak *cost* perusahaan, melainkan harus dianggap sebagai bentuk investasi jangka panjang dan memberikan keuntungan berlimpah pada masa akan datang.

Akhir dari penulisan hukum sekiranya penulis ingin memberikan saran sebagai berikut :

1. PT. Adi Satria Abadi

Bagi penulis sedikit memberikan saran kepada PT. Adi Satria Abadi lebih menyempurnakan beberapa aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi pekerja perempuan yang selama ini belum

dilaksanakan, yakni masih belum mencukupi fasilitas toilet, ruang istirahat bagi pekerja perempuan, APD yang belum standar SNI, belum adanya pemeriksaan kesehatan sebelum kerja, dan belum adanya fasilitas kendaraan antar jemput bagi pekerja perempuan yang bekerja pada shift malam.

2. Disnakersos Kab. Sleman

Bagi penulis memberikan saran kepada Disnakersos Kab. Sleman untuk menambah Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang menurut penulis masih belum memadai sebanding dengan banyaknya perusahaan yang harus diawasi.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Anizar, 2009, *Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Asyhadie, Zaeni, 2007, *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Budiono, A.M. Sugeng, 2003, *Bunga Rampai Hiperkes dan Kesehatan Kerja*, BP. Universitas Diponegoro, Semarang
- Husni, Lalu, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Kartasapoetra, G dan Rience Indraningsih, 1982, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan Get I*, Armico, Bandung
- Khakim, Abdul, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, PT. Citra Aditya Bhakti, Bandung
- Manulang, Senjun, H., 1995, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Rachmad Budiono, Abdul, 1995, *Hukum Perburuhan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Soepomo, Iman, 1981, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*, Paradhya, Jakarta
- _____, 1995, *Pengantar Hukum Peburuhan*, Djambatan, Jakarta
- Soekanto, Soerjono, 1984, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-Press, Jakarta
- Suma'mur PK, 1984, *Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, PT Gunung Agung, Jakarta
- _____, 1985, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, PT Gunung Agung, Jakarta
- Sumitro, Ronny Hanitidjo, 1985, *Metodelogi Penelitian Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta

B. Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918)
- Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989)
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)
- Undang-undang Nomor 29 Tahun 2004 tentang Praktik Kedokteran (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4431)
- Undang-undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063)
- Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256)
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja 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
- Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor 03/Men/1982 tentang Pelayanan Kesehatan
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 3/Men/1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja No: Per-04/Men/1987 tentang Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) serta Tata Cara Penunjukan Ahli Keselamatan Kerja
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja No: Per. 03/Men/ 1998 tentang Teknis Pelaporan dan Pemeriksaan Kecelakaan

Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi No. 08/Men/VII/2010 tentang Alat Pelindung Diri

Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 1993 tentang Penyakit yang Timbul Karena Hubungan Kerja

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep. 186/Men/1999 tentang Unit Penanggulangan Kebakaran

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep. 224/Men/2003 tentang kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan tara pukul 23.00 sampai dengan 07.00

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Kep. 68/Men/IV/2004 tentang Pencegahan dan Penanggulangan HIV/AIDS di Tempat Kerja

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-11/Men/VI/2005 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkotika dan Zat Adiktif lainnya di tempat kerja

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja SE.01/Men/1979 tentang Pengadaan Kantin dan Ruang Makan

C. Website

Diakses dari <http://kamusbahasaindonesia.org/keselamatan> diunduh pada tanggal 25 Maret 2015 pukul 19.28 WIB

Diakses dari Id.wikipedia.org/wiki/Alat_pelindung_diri diakses pada tanggal 3 Agustus 2015, pada pukul 13.54 WIB

Diakses dari www.depkes.go.id diakses pada tanggal 06 Agustus 2015, pada pukul 21.00 WIB

Diakses dari www.hukumonline.com diakses pada tanggal 7 Agustus 2015, pada tanggal 12.00 WIB

Diakses dari www.wattpad.com Kesehatan dan Keselamatan kerja diakses pada tanggal 7 Agustus 2015, pada pukul 13. 15 WIB

Diakses dari <http://indonesiabergegas.com> diakses pada tanggal 31 Agustus 2015, pada pukul 23.22 WIB

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, adalah mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Magelang :

Nama : ANNISA RATRI HARDIYANI

NPM : 13.0201.0056

Tempat,Tanggal Lahir : Jakarta, 31 Mei 1991

Alamat : Jl. Godean KM.5 RT.09/RW.21 No.181, Modinan
Banyuraden, Sleman, Yogyakarta

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan yang berupa skripsi dengan judul :

**PERLINDUNGAN PEKERJA PEREMPUAN TERHADAP
PELAKSANAAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
(K3) PADA PT ADI SATRIA ABADI DI KALASAN, SLEMAN,
YOGYAKARTA**

Adalah benar – benar hasil karya sendiri dan bukan plagiat dari hasil karya orang lain. Apabila terbukti di kemudian hari bahwa hasil karya ini merupakan plagiat dari hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sekaligus gelar sarjana saya dinyatakan dibatalkan.

Magelang, 22 Januari 2016

Mengetahui,
Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Magelang
Dekan,

Yang membuat pernyataan

BASRI, SH., MHum
NIK: 966906114

ANNISA RATRI HARDIYANI