

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pembangunan di bidang ekonomi ditujukan untuk menjawab berbagai permasalahan dan tantangan dengan tujuan akhir adalah meningkatkan kesejahteraan masyarakat.¹ Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 secara tegas menyebutkan bahwa negara Indonesia dibentuk untuk melindungi segenap bangsa,² memajukan kesejahteraan umum³ dan mencerdaskan kehidupan bangsa.⁴ Dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat⁵, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) tahun 2015 – 2019 menyatakan bahwa salah satu misi

¹Berdikari online, Membandingkan Pertumbuhan Ekonomi Indonesia dengan Negara-Negara G20, adilkah? (www.berdikarionline.com). Berdasarkan IMF data mapper tahun 2018, pertumbuhan ekonomi Indonesia (5,1 persen) menempati peringkat ke-35 di dunia. Dari 34 negara yang pertumbuhan lebih tinggi dari Indonesia, hanya 2 negara yang PDB perkapitanya masuk kategori Negara Negara maju, yaitu Malta (\$30.555) dan Macao (\$81.585). Mayoritasnya, 32 negara adalah sesama negara berkembang seperti Indonesia, dengan PDB di bawah \$10.000. Yang bila dirata-rata, PDB perkapita 34 negara tersebut adalah \$5.799, sementara rata-rata pertumbuhan ekonomi 34 negara adalah 6,35 persen.

²Universitas Ciputra Entrepreneurship online, *Tujuan Negara Indonesia*, Hal-hal yang termasuk untuk wajib dilindungi adalah semua komponen yang membentuk bangsa Indonesia mulai dari rakyat, kekayaan alam, serta nilai-nilai bangsa yang patut dipertahankan.

³*Ibid*, Kesejahteraan umum tidak hanya mencakup tentang kesejahteraan ekonomi dan materi, namun kesejahteraan lahir dan batin. Terciptannya rasa aman, gotong royong, saling menghormati, dan menghargai hak dan kewajiban masing-masing individu, masyarakat yang makmur dan adil sederajat

⁴*Ibid*, Merupakan tugas Negara, pemerintah, dan masing-masing individu untuk berusaha meraih jenjang pendidikan yang terbaik

⁵A Yunika, Skripsi: "*Konsep Kesejahteraan dan Hubungannya dengan Penerapan Keluarga Berencana*" (Riau: UIN Suska, 2014) hal 11. Kesejahteraan yang mencakup berbagai usaha yang dikembangkan untuk meningkatkan taraf hidup manusia, baik dibidang fisik, mental, emosional, social, ekonomi dan spiritual

pembangunan adalah untuk mewujudkan kualitas hidup manusia Indonesia yang tinggi, maju, dan sejahtera, yakni dengan sasaran :

1. Meningkatkan angka Pertumbuhan ekonomi dari 5,5 % menjadi (perkiraan) 6-8% di tahun 2019⁶
2. PDB per Kapita USD3.499,9 (2013) USD 7000⁷
3. Penurunan Kemiskinan 11,25 % Maret 2014 menjadi 5-6% di tahun 2019⁸
4. Pengangguran 5,94% di tahun 2014 menjadi 5-5,5% di tahun 2019.⁹

Berkaitan dengan pembangunan ekonomi, sumber daya manusia¹⁰ memiliki peran penting dalam pembangunan sebuah Negara. Peningkatan kualitas sumber daya

⁶ CNN Indonesia, *Indonesia butuh 17 tahun lagi menjadi negara maju*, 08 Januari 2019 (<https://m.cnnindonesia.com>). Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) memperkirakan Indonesia bisa keluar dari jebakan negara dengan pendapatan menengah (middle income trap) dan menjadi negara maju dalam 17 tahun kedepan atau pada 2036 mendatang. Syaratnya, rata-rata pertumbuhan ekonomi Indonesia mencapai 5,7 persen per tahun.

⁷ Hasil kajian International Monetary Fund (IMF) menunjukkan Indonesia akan menempati peringkat enam dunia negara dengan ekonomi terbesar pada 2023 nanti. Ranking Indonesia sebagai Negara dengan pertumbuhan ekonomi tertinggi terus naik sejak 2000 dan ada di posisi 13. Pada tahun 2015, peringkat kita menanjak ke posisi tujuh. Jika di 2023 naik lagi ke posisi enam, Indonesia mengalahkan Rusia, Brasil, Inggris, Prancis.

⁸ Data Indeks Komitmen untuk Mengurangi Ketimpangan (CRI) 2018. Dari 157 negara yang diteliti, Indonesia berada di urutan ke-90 sebagai Negara yang dipuji untuk upayanya mengurangi jurang ketimpangan antara si kaya dan si miskin lewat berbagai kebijakan, seperti pajak, pemenuhan hak-hak buruh, dan anggaran belanja sosial. Denmark menjadi Negara di urutan pertama yang dianggap berhasil mengatasi ketimpangan, di urutan kedua Jerman lalu Finlandia, selanjtnya Austria, Jepang berada di peringkat ke-11 dalam mengatasi ketimpangan sosial tersebut. (<https://ww.merdeka.com>) “Indonesia di urutan ke-90 negara dengan ketimpangan si kaya dan si miskin”

⁹ Pada 2015, Indonesia menempati posisi ketiga dengan tingkat pengangguran tertinggi di antara anggota ASEAN. Tercatat tingkat pengangguran di Indonesia mencapai 6,2 persen, di bawah Filipina dan Brunei Darussalam yang masing-masing 6,5 dan 6,9 persen. Sementara negara dengan penyerapan angkatan kerja terbesar adalah Kamboja dan Thailand sehingga tingkat pengangguran kedua negara tersebut rendah. (<https://databoks.katadata.co.id>) “pengangguran Indonesia tertinggi ke-3 di Asia Tenggara

¹⁰ I Murdiantari, Skripsi: *Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Penerapan Undang-Undang Desa* (Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2016) Hlm 9 Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa)

manusia sebagai investasi pembangunan sangat di perlukan, terutama di negara berkembang seperti Indonesia yang sumber daya manusia nya masih kurang dari segi kualitas¹¹ dan produktivitasnya¹². Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi syarat mutlak untuk melaksanakan pembangunan. Setiap manusia dituntut kompetensi individunya¹³ untuk berinovasi¹⁴ guna memacu pembangunan ekonomi disegala bidang.

Namun, saat ini SDM di Indonesia masih belum memiliki kualitas yang dapat mendukung laju pertumbuhan ekonomi¹⁵ secara maksimal. Hal ini disebabkan oleh berbagai hal, salah satunya disebabkan oleh masalah ketenagakerjaan.¹⁶

¹¹World Bank (Bank Dunia) mencatat, indeks sumber daya manusia (Human Capital Indeks/HCI) Indonesia sebesar 0,53 atau peringkat ke-87 dari 157 negara. Nilai HCI diukur berdasarkan jarak masing-masing Negara ke titik batas masa pendidikan dan kesehatan secara penuh untuk anak yang lahir hari ini. Skalanya 0 hingga 1, dengan 1 merupakan nilai terbaik

¹²Produktivitas pekerja Indonesia saat ini terbilang rendah bila dibandingkan dengan Thailand, Malaysia, dan Singapura. Berdasarkan data Asian Productivity Organization (APO), produktivitas pekerja Indonesia pada 2015 mencapai US\$24,340, kalah dari Thailand (US\$26,480), Malaysia (US\$55,700), dan Singapura (US\$127,810).

¹³Kompetensi di dunia kerja dapat diartikan sebagai karakter individu yang adapat diukur dan ditentukan untuk menunjukkan perilaku dan performa kerja tertentu pada diri seseorang (Spencer, McClelland & Spencer, 1994). Jadi, kompetensi merupakan panduan bagi perusahaan untuk menunjukkan fungsi kerja yang tepat bagi seorang karyawan. Kompetensi berkaitan dengan sikap (apa yang dikatakan dan dilakukan seseorang) yang menunjukkan performa seseorang baik atau buruk.

¹⁴ Menuju 2024, bertepatan dengan perayaan hari kemerdekaan ke-100 kemerdekaan RI, pemerintah telah menyiapkan tahapan reformasi ketenagakerjaan guna memperbaiki kualitas dan daya saing tenaga kerja yang rendah serta minimnya penciptaan lapangan kerja. Dalam roadmap 100 tahun Kemerdekaan RI, pemerintah menginginkan sejumlah hal berikut: - Adanya pembangunan yang berpusat pada manusia, - Penduduk tumbuh seimbang dan berkualitas, - Bonus demografi yang bermanfaat, - Urbanisasi dan migrasi yang terkendali, - Persebaran penduduk dengan mempertahankan daya dukung lingkungan, - perlindungan sosial yang mantap dan berkelanjutan, - Tatanan sosial politik yang stabil, dan – Peran maksimal dalam pembangunan internasional (<https://ekonomi.bisnis.com>)

¹⁵Ekonomi Indonesia tahun 2018 tumbuh 5,17 persen lebih tinggi dibanding capaian tahun 2017 sebesar 5,07 persen. Dari sisi produksi, perumbuhan tertinggi dicapai Lapangan Usaha Jasa lainnya sebesar 8,99 persen. Dari sisi pengeluaran, pertumbuhan tertinggi dicapai oleh Komponen Pengeluaran Konsumsi Lembaga Nonprofit yang melayani Rumah Tangga (PK-LNPRT) sebesar 9,08 persen. (Badan Pusat Statistik)

¹⁶Daya saing dan produktivitas tenaga kerja di Indonesia menjadi relative rendah. Salah satu penyebab utamanya adalah tingkat pendidikan tenaga kerja yang masih rendah. Ini membuat tenaga

Beberapa permasalahan yang dihadapi dalam pembangunan ketenagakerjaan adalah tingginya tingkat pengangguran dan setengah pengangguran karena banyaknya bidang usaha yang ditutup karena mengalami pailit¹⁷. Selain itu masih rendahnya tingkat kualitas dan produktivitas kerja, serta belum memadainya perlindungan terhadap tenaga kerja termasuk tenaga kerja Indonesia diluar negeri.¹⁸

Kecelakaan dahulu dianggap sebagai suatu peristiwa atau event yang tidak disengaja, tidak direncanakan, terjadi secara kebetulan (*by chance*). Kejadian kecelakaan merupakan sesuatu yang tidak dikehendaki dan terasa sebagai sesuatu yang merugikan. Dampak dari kecelakaan dapat berupa kerugian secara ekonomi, kehilangan secara sosial, kecacatan individu, atau grup, atau sekelompok populasi.¹⁹ Kecelakaan kerja tidak saja menimpa suatu individu, tetapi juga dapat terjadi pada suatu kegiatan/kerja yang melibatkan banyak orang seperti dalam suatu perusahaan

kerja Indonesia masih berpenghasilan rendah dan tak mampu bersaing dengan Negara tetangga. Berdasarkan data Kemenakertrans per Agustus 2012, dari 118,05 juta tenaga kerja yang terdaftar, 82,10 juta merupakan lulusan sekolah dasar, 38,57 juta lulusan sekolah menengah kejuruan, hanya ,87 juta lulusan diploma dan 8,17 juta sarjana. (Data Kementerian Perindustrian RI)

¹⁷Ada 10 (sepuluh) indikator untuk mengukur kemudahan berbisnis atau yang juga dikenal dengan istilah *ease of doing business* salah satu diantara sepuluh indikator penentu kemudahan berusaha adalah penanganan kepailitan (dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang atau dikenal dengan singkatan PKPU). Dalam laporan *Doing Business*, World Bank atau Bank Dunia, tahun 2018 Indonesia menempati peringkat ke-72 posisi ini naik cukup signifikan dibanding dengan tahun-tahun sebelumnya dimana Indonesia berada di posisi 91 tahun 2007 dan 109 di tahun 2016. (<https://business-law.binus.ac.id>)

¹⁸Jumlah pekerja migran Indonesia yang bekerja di luar negeri tercatat lebih dari 9 (sembilan) juta orang dengan $\frac{3}{4}$ diantaranya merupakan pekerja berketerampilan rendah pada 2016. Adapun dari 9 (sembilan) juta pekerja migran tersebut sekitar 32% bekerja sebagai pembantu rumah tangga atau pengasuh anak, pekerja pertanian 19%, pekerja konstruksi 18%, pekerja pabrik 8%, perawat lansia 6%, pekerja toko/restoran, hotel, supir 2%, dan 0,5% pekerja kapal pesiar. Dari persebarannya, Malaysia menjadi Negara tujuan utama dengan komposisi pekerja migran Indonesia sebesar 55%, diikuti oleh Arab Saudi 13%, China dan Taiwan 10%, Hongkong 6%, dan Singapura 5%. Data ini berdasarkan Laporan Pekerja Global Indonesia: Antara Peluang dan Resiko yang dirilis World Bank yang bekerjasama dengan Kedutaan Australia dan Kementerian Ketenagakerjaan.

¹⁹Penelitian yang dilakukan di Amerika Serikat menunjukkan bahwa biaya langsung (*direct cost*) dan biaya tidak langsung (*indirect cost*) yang diakibatkan resiko kerja berbanding 1:4

ataupun industri²⁰. Khususnya untuk kegiatan industri yang berorientasi pada keuntungan²¹, kejadian kecelakaan kerja akan menimbulkan dampak kerugian yang cukup penting²². Kerugian tersebut tidak hanya berhubungan dengan individu atau kelompok manusia, kecelakaan pada suatu industri juga menimbulkan inefisiensi kegiatan, gangguan produksi, ataupun menghambat tercapainya suatu kemajuan dan standar lingkungan kerja.²³

Kecelakaan kerja memiliki dampak yang krusial bagi eksistensi pekerja untuk tetap dapat memperoleh pekerjaan yang layak guna membiayai penghidupannya

²⁰Berdasarkan data Menteri Perindustrian, Indonesia dalam proporsi ekonominya dapat dikategorikan sebagai sebuah Negara industri. Pasalnya sektor industri merupakan kontributor terbesar bagi perekonomian nasional dengan sumbangannya mencapai 20 persen. Sementara itu, berdasarkan jumlah persentase tersebut Indonesia masuk dalam jajaran lima besar Negara-negara dunia yang kontribusi industrinya cukup tinggi. Sementara Inggris menyumbangkan sekitar 10 persen, sedangkan Jepang dan Meksiko dibawah Indonesia dengan capaian kontribusinya 19 persen. Merujuk pada data Badan Pusat Statistik, pertumbuhan industri non-migas tumbuh sebesar 5,49 persen atau lebih tinggi dari pertumbuhan ekonomi yang mencapai 5,06 persen dari triwulan III/2017. Cabang industri yang mengalami pertumbuhan tinggi adalah industri logam dasar sebesar 10,6 persen, diikuti industri makanan dan minuman 9,49 persen, industri mesin dan perlengkapan 6,35 persen serta industrial alat transportasi 5,63 persen.

²¹Team Pusat Investor-Pengertian Bisnis “Industri yang berorientasi pada Keuntungan adalah Industri yang didirikan semata-mata bertujuan untuk memperoleh keuntungan untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan serta untuk mengembangkan usaha lebih lanjut” (<https://pusatinvestor.com>) diakses pada 2 mei 2019 pukul 1:32 WIB

²²Beberapa akibat yang dirasakan perusahaan jika terjadi kecelakaan kerja diantaranya: - Turunnya produktivitas perusahaan, - perusahaan harus mengeluarkan biaya pengobatan bagi karyawan yang terluka ataupun biaya santunan bila karyawan tersebut sampai kehilangan nyawanya, - jika kecelakaan kerja termasuk berat, bisa mengakibatkan rusaknya peralatan atau bangunan yang merupakan aset perusahaan, - kecelakaan kerja itu juga mungkin membuat rusaknya produk dan bahan-bahan, - ada upah yang harus dibayarkan perusahaan selama karyawan belum siap bekerja lagi, - berpotensi mengakibatkan turunya kemampuan karyawan setelah kembali bisa bekerja. Bisa karena kondisi fisik yang tidak normal sebelumnya maupun turunnya semangat kerja karyawan. Dengan kata lain, hal ini berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

²³Standar lingkungan kerja diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 70 Tahun 2016 Pasal 3 ayat (1) berbunyi: Standar kesehatan lingkungan kerja industri meliputi: a. Nilai ambang batas faktor fisika dan kimia; b. Indikator pajanan biologi; dan c. Standar baku mutu kesehatan lingkungan.

secara langsung.²⁴ Serta secara tidak langsung bagi keberlangsungan usaha²⁵ yang pada akhirnya dapat berdampak pada jalannya roda perekonomian di suatu Negara. Kecelakaan kerja seringkali disertai terjadinya luka ataupun berakibat kecacatan maka pekerja yang bersangkutan menjadi sakit.²⁶ Gangguan terhadap pekerja demikian adalah suatu kerugian besar bagi pekerja dan juga keluarganya serta juga perusahaan tempat ia bekerja.

Data kecelakaan kerja dunia sungguh menyheramkan, dimana setiap tahunnya terjadi 270 juta kecelakaan kerja. Oleh karena kecelakaan kerja tersebut, terdapat sekitar 355.000 orang tenaga kerja yang meninggal setiap tahunnya. Pada sepertiga kecelakaan kerja tersebut, kehilangan hari kerja yang ditimbulkan mencapai 4 (empat) hari kerja atau lebih. Insiden penyakit akibat kerja tercatat ada sekitar 160 juta kasus setiap tahunnya. Kematian oleh kecelakaan dan penyakit akibat kerja diperkirakan terjadi pada 5.000 orang setiap harinya. Sebanyak 4% (empat persen)

²⁴Jumlah penduduk miskin di Indonesia pada Maret 2018 sebanyak 25,95 juta atau sebesar 9,82 persen dari jumlah penduduk. Angka itu turun dibandingkan September 2017 yang sebesar 26,58 juta atau 10,12 persen. Kemiskinan tersebut diukur dari ketidakmapuan memenuhi kebutuhan dasar makanan dan bukan saja amakanan, parameternya adalah pengeluaran (belanja) per kapita per bulan atau yang disebut garis kemiskinan. Penduduk dikatakan miskin, jika pengeluaran per kapita per bulannya dibawah garis kemiskinan. Lihat dab bandingkan dengan Pasal 27 UUD 1945 “ Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Bandingkan dengan Pasal 28D ayat 2 UUD 1945.

²⁵Kelangsungan hidup perusahaan merupakan hal yang penting bagi pihak-pihak yang berkepentingan terhadap perusahaan terutama investor. Keberadaan entitas bisnis dalam jangka panjang bertujuan untuk mempertahankan kelangsungan hidup (*going concern*) perusahaan. Kondisi dan peristiwa yang dialami oleh suatu perusahaan dapat memberikan indikasi kelangsungan usaha (*going concern*) perusahaan, seperti kerugian operasi yang signifikan dan berlangsung secara terus menerus sehingga menimbulkan keraguan atas kelangsungan hidup perusahaan (Foroghi, 2012)

²⁶Berdasarkan data *International Labour Organization* (ILO) tahun 2013, 1 pekerja di dunia meninggal setiap 15 detik karena kecelakaan kerja dan 160 pekerja mengalami sakit akibat kerja.

Gross Domestic Product (GDP) dunia atau sekitar US\$ 1.251.353 juta hilang untuk membiayai cedera, kematian dan penyakit akibat kerja²⁷ (Data *World Safety*, 2004).²⁸

Melihat pada data nasional kecelakaan kerja, kecelakaan kerja di Indonesia terbilang masih cukup tinggi. Mengutip data dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, hingga akhir 2015 telah terjadi kecelakaan kerja sebanyak 105.182 kasus. Sementara itu, untuk kasus kecelakaan berat yang mengakibatkan kematian tercatat sebanyak 22.375 kasus dari total jumlah kecelakaan kerja. Dirjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (PPK dan K3) Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) mengatakan, jumlah kecelakaan kerja dari tahun ke tahun mengalami tren peningkatan, tercatat untuk total jumlah kecelakaan kerja setiap tahunnya mengalami peningkatan hingga 5%. Untuk kecelakaan kerja berat tren peningkatannya cukup besar sekitar 5%-10% setiap tahunnya.²⁹

Sementara itu, Badan penyelenggaran Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan kantor wilayah DKI Jakarta menyebutkan jumlah kecelakaan kerja pada tahun 2017³⁰

²⁷ ILO (*International Labour Organization*) memperkirakan, lebih dari 374 juta orang yang cedera atau luka atau jatuh sakit setiap tahun akibat kecelakaan terkait kerja. Dampaknya pada perekonomian dunia karena hilangnya hari kerja mendekati 4% dari GDP global.

²⁸ P.K, Suma'mur, *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (HIPERKES)*, (Jakarta : CV.Sagung Seto, 2009), hlm. 408

²⁹ Mengutip data Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, hingga akhir tahun 2015 kasus kecelakaan berat yang mengakibatkan kematian tercatat sebanyak 2.375 kasus dari total jumlah kecelakaan kerja.

³⁰ Pada pembayaran klaim Jaminan Kecelakaan Kerja, BPJS Ketenagakerjaan membayar klaim sebesar Rp. 1,2 Triliun untuk 173 ribu kasus yang terjadi rentang tahun 2018. Angka tersebut lebih tinggi dari tahun 2017 sebanyak 123 ribu kasus dengan nominal klaim sebesar Rp. 971,6 Miliar.

mencapai rata-rata 123.041 kasus, sementara itu sepanjang tahun 2018 mencapai 173.105 kasus dengan nominal santunan yang dibayarkan mencapai Rp1,2 Trilyun.

Berdasarkan data UL (*Underwrites Laboratories*), kecelakaan kerja di Indonesia menduduki urutan ke 82 dari 187 survey negara di dunia, dengan jumlah Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja sebanyak 123.000 kasus Kecelakaan Kerja. Umumnya Kecelakaan Kerja yang dilaporkan pihak industri baik kepada Instansi Ketenagakerjaan maupun pada BPJS Ketenagakerjaan secara langsung adalah berupa kecelakaan fisik Seperti cacat fungsi, cacat sebagian fungsi, cacat total hingga meninggal dunia.³¹

Perlindungan dari kecelakaan kerja juga telah menjadi objek dari sejumlah konvensi dan rekomendasi yang diadopsi oleh ILO sejak awal. Menurut konvensi Nomor 102 (bagian VI),³² segala kondisi yang berdampak pada kesehatan dan yang disebabkan oleh kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja dan ketidakmampuan untuk bekerja dan mendapatkan penghasilan dari pekerjaannya, apakah cacat total atau sebagian, sementara atau permanen, harus ditanggung oleh pemberi kerja³³.

³¹Besaran santunan kecacatan berdasarkan PP No.44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) yaitu: - Cacat sebagian anatomis sebesar = % sesuai tabel x 80 x upah sebulan, - Cacat sebagian fungsi = % berkurangnya fungsi x % sesuai tabel x 80 x upah sebulan, - Cacat total tetap = 70% x 80 x upah sebulan.

³²Organisasi Perburuhan Internasional 2008, K102 Konvensi ILO No.102 Tahun 1952 mengenai (Standar Minimal) Jaminan Sosial, (Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional, 2008)

³³UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan lebih tegas mengatur kewajiban pemberi kerja untuk memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan mental dan fisik pekerja. K3 merupakan hak buruh yang harus dilindungi. Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. (<https://m.hukumonline.com>)

Perlindungan juga mencakup dimana seorang pekerja meninggal sebagai akibat dari kecelakaan kerja sehingga berdampak pada orang-orang yang menjadi tanggungannya.³⁴

Di seluruh dunia, hanya 33,9 persen dari kecelakaan kerja yang memperoleh perlindungan hukum yang diberikan melalui asuransi wajib. Jika asuransi sosial wajib tersebut dan ketentuan kewajiban pemberi kerja dimasukkan, ada sekitar 39,4 persen dari kecelakaan kerja yang dilindungi oleh hukum.³⁵

Selanjutnya berbicara tentang Kecelakaan Kerja di Era Revolusi Industri 4.0 tidak dapat menggunakan kaca mata kuda yang hanya berfokus pada dampak Kecelakaan Kerja terhadap pekerja/buruh semata. Sebagaimana disebutkan oleh Prof. Satjipto Rahardjo bahwa “hukum itu berkualitas sebagai ilmu yang senantiasa mengalami pembentukan, *legal science is always in the making*. Hukum progresif adalah gerakan pembebasan karena ia bersifat cair dan senantiasa gelisah melakukan

³⁴Dalam penjelasan Pasal 12 ayat (1) UU No.3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dikatakan bahwa yang dimaksud dengan keluarga yang ditinggalkan adalah istri atau suami, keturunan sedarah dari tenaga kerja menurut garis lurus ke bawah, dan garis lurus ke atas, dihitung sampai derajat kedua termasuk anak yang disahkan. Apabila garis lurus keatas dan kebawah tidak ada, diambil garis kesamping dan mertua. Bagi tenaga kerja yang tidak mempunyai keluarga, hak atas jaminan kematian dibayarkan kepada pihak yang mendapat surat wasiat dari tenaga kerja yang bersangkutan atau perusahaan untuk pengurusan pemakaman.

³⁵ Mokhammad Alfian, SST *Sistem Perlindungan dan Jaminan Sosial*, Hal 7-8. Data Perbandingan Perlindungan Sosial dan Jaminan Sosial di Berbagai Negara Asia Tenggara yakni, Singapura mempunyai Produk Domestik Bruto yakni nilai pasar semua barang dan jasa yang di produksi oleh suatu negara pada periode tertentu sangat jauh berbeda dengan negara lainnya yakni mencapai angka 35,514 namun hanya mengeluarkan perlindungan sosial sebesar 3,5%, angka yang masih tergolong rendah jika dibandingkan dengan negara maju lainnya. Malaysia tercatat mengeluarkan dana sebesar 3,7% dari PDB nya, angka tersebut berada diatas Singapura namun indeks perlindungan sosial hanya mencapai 0,115. Sementara itu, Indonesia berada pada indeks perlindungan sosial dibawah 0,100 yakni hanya sebesar 0,040, angka tersebut merupakan angka yang rendah mengingat PDB pada negara Filipina berada dibawah Indonesia, namun menghabiskan anggaran lebih besar dalam perlindungan sosial yakni sebesar 0,084 atau dua kali lipat dari Indonesia.

pencarian dari satu kebenaran ke kebenaran selanjutnya”³⁶, sehingga juga harus memperhatikan dan melakukan peningkatan-peningkatan perlindungan bagi kedua belah pihak yakni pekerja dan pihak pengusaha.

Selain kerugian bagi pekerja, peristiwa kecelakaan kerja juga berdampak kerugian bagi perusahaan pemberi kerja. Dalam istilah ekonomi, diperkirakan bahwa kerugian tahunan akibat kecelakaan kerja dan penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan di beberapa Negara dapat mencapai empat persen dari produk nasional bruto (PNB). Biaya langsung dan tidak langsung dari dampak yang ditimbulkannya meliputi:

1. Biaya medis;
2. Kehilangan hari kerja;
3. Mengurangi produksi;
4. Hilangnya kompensasi bagi pekerja;
5. Biaya waktu / uang dari pelatihan dan pelatihan ulang pekerja;
6. Kerusakan dan perbaikan peralatan;
7. Rendahnya moral staf;
8. Publisitas buruk;
9. Kehilangan kontrak karena kelalaian.³⁷

Dalam proses produksi di perusahaan pihak-pihak yang terlibat secara langsung adalah pekerja/buruh dan pengusaha, sedangkan pemerintah termasuk sebagai pihak dalam hubungan industrial karena berkepentingan untuk terwujudnya hubungan kerja yang harmonis sebagai syarat keberhasilan suatu usaha, sehingga produktivitas dapat

³⁶ Wignjosuebrotto, Soetandyo, *Satjipto Rahardjo dan Hukum Progresif, Urgensi dan Kritik*, (Jakarta: Epistema Institute, 2011), hlm. 141

³⁷ *International Labour Organization*, “Pedoman Pelatihan Untuk Manajer dan Pekerja”, ILO Katalog dalam Data Publikasi, vol.5, 2013, hal 1.

meningkat yang pada akhirnya akan mampu menggerakkan pertumbuhan ekonomi dan dapat meningkatkan kesejahteraan seluruh lapisan masyarakat.³⁸

Peran pemerintah akan semakin terlihat ketika pola hubungan pekerja-pengusaha berubah menjadi hubungan industrial yang tidak saja melibatkan pekerja dan pengusaha akan tetapi menegaskan posisi pemerintah sebagai pihak ketiga.³⁹ Sebab sebagai penganut ”Negara kesejahteraan” (*welfare state*)⁴⁰ maka tidak ada alasan bagi Negara/Pemerintah untuk tidak memasuki segala lini kehidupan warga negaranya, dengan tujuan utamanya adalah mewujudkan kesejahteraan bagi segenap rakyat Indonesia, mental dan spiritual, atau dengan istilah untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat Indonesia.⁴¹

³⁸Liputan 6, Manfaat Hubungan Industri yang Harmonis Bagi Dunia Kerja dan Ekonomi Indonesia, 12 April 2018, (<https://liputan6.com/news/read/3447516/manfaat-hubungan-industri-yang-harmonis-bagi-dunia-kerja-dan-ekonomi-indonesia>). Hubungan Industrial yang baik akan mempermudah setiap pihak mencapai tujuannya. Kondisi ini efektif untuk meningkatkan produktivitas. Di sisi lain, peningkatan hubungan industrial juga berdampak pada perkembangan perusahaan yang akan mendorong penciptaan lapangan kerja baru yang akan membantu pemerintah untuk mengatasi pengangguran. Bahkan lebih lanjut, hubungan industrial yang kondusif akan mendorong terciptanya stabilitas nasional di sektor kerja dan mendorong peningkatan pertumbuhan ekonomi Indonesia.

³⁹Dalam rumusan Pasal 102 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan: “Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan”.

⁴⁰A Syarifudin, Skripsi: “Tinjauan Umum Tentang Negara Kesejahteraan (*welfare state*), Pengawasan Pemerintah Daerah Dalam Perizinan Pembangunan Perumahan” (Bandung: UNPAS, 2016), Hal 28. Dalam hakekatnya, Negara kesejahteraan dapat digambarkan keberadaannya sebagai pengaruh dari hasrat manusia yang mengharapkan terjadinya rasa aman, ketentraman dan kesejahteraan agar tidak jatuh kedalam kesengsaraan.

⁴¹ Lebih jauh tentang tujuan Negara, termuat dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar NKRI 1945, Alinea IV. Sebagaimana yang tertuang dalam rumusan pembukaan UUD 1945 alenia ke-empat dapat diketahui bahwa tujuan Negara Kesatuan Republik Indonesia ialah: - Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, - Memajukan kesejahteraan umum, - Mencerdaskan kehidupan bangsa, - ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.

Aspek perlindungan terhadap pekerja meliputi dua hal mendasar, yaitu perlindungan dari kekuasaan pengusaha dan perlindungan dari tindakan pemerintah⁴². Perlindungan hukum dari kekuasaan pengusaha/majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak, karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis⁴³.

Bentuk campur tangan pemerintah dalam bidang ini dipertegas dengan lahirnya kebijakan-kebijakan legislasi maupun politik perburuhan, terutama di bidang perundangan berikut peraturan pelaksanaannya. Tercatat Undang – undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja /Buruh dan peraturan dibawahnya, Undang – undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang – undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang – undang No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yang sekarang ini telah diubah dengan Undang – undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang – undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Undang – undang No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja,

⁴² Perlindungan hukum menurut Philipus senantiasa terkait pada dua hal mendasar yaitu kekuasaan ekonomi dan kekuasaan pemerintah. Dengan tidak melakukan tindakan apapun terhadap pelanggaran pelanggaran hak, maka pemerintah dinilai telah melakukan tindakan hukum, Tindakan hukum lainnya adalah berupa tindakan hukum yang bersifat preventif, yaitu kehati-hatian pemerintah dalam mengambil kebijakan. Lihat Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Masyarakat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1983, h. 30 – 38

⁴³ Zainal Asikin, et.al., *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, h. 5

Undang – undang No. 7 tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan, beserta segala perubahan dan peraturan pelaksanaanya.

Adanya rangkaian peraturan seperti tersebut di atas, disamping merupakan jawaban atas kewajiban pemerintah untuk memberikan layanan secara umum, juga bertujuan untuk lebih memaksimalkan dan mengoptimalisasikan hubungan-hubungan kerja yang melibatkan pihak pekerja, pengusaha dan pemerintah.⁴⁴ Selanjutnya hal ini dapat diartikan sebagai bentuk perlindungan terhadap para pihak terutama pekerja/buruh dari kemungkinan pengabaian dan pelanggaran terhadap hak-hak konstitusional⁴⁵ mereka. Sebab dalam lapangan sosial ekonomi, posisi kaum pekerja/buruh senantiasa berada di bawah pengusaha/pemberi kerja.

Namun pada kenyataan dilapangan masih banyak kasus K3 yang tidak muncul kepermukaan yang disebabkan oleh berbagai faktor antara lain:

1. Banyak kasus K3 yang tidak dilaporkan pihak industri ke Instansi Ketenagakerjaan;
2. Masih banyak perusahaan yang tidak mengikut sertakan pekerjanya dalam program JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja);
3. Kurangnya pengawasan dari Instansi Ketenagakerjaan yang disebabkan oleh tidak seimbangny antara jumlah personil Pengawas Ketenagakerjaan dengan jumlah perusahaan yang ada
4. Masih belum baiknya sistem pelaporan dan pencatatan dari sistem Ketenagakerjaan, serta
5. Rendahnya pengetahuan Pekerja mengenai K3, dan lain sebagainya.

⁴⁴ Ariesta Carmelita,dkk, “Peran Pemerintah dan Pengadilan Hubungan Industrial” (Makalah Tugas Mata Kuliah Hubungan Industrial Malang 2014), hlm 5

⁴⁵ Maruarar Siahaan, “Hak Konstitusional dalam UUD 1945” Hak Konstitusional adalah hak-hak warga negara yang diberikan konstitusi, hlm 2

Selain kerugian bagi pekerja, peristiwa kecelakaan kerja selain dapat menyebabkan gangguan terhadap keberlangsungan suatu usaha yang pada akhirnya juga akan berdampak pada terganggunya roda perekonomian suatu Negara.

Pemerintah di Era Revolusi Industri ini, perlu mengkaji dampak Kecelakaan Kerja bagi perusahaan untuk dapat bersaing secara sehat dengan kompetitor lainnya, agar usaha tetap dapat tumbuh untuk memberikan kontribusi bagi Pembangunan Perekonomian Negara, khususnya dalam rangka penyerapan tenaga kerja untuk mengurangi meningkatnya angka pengangguran.

Berkaitan dengan itu, penulis tertarik mengangkat tema **“KECELAKAAN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KEBERLANGSUNGAN USAHA”**.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dalam penulisan ini akan dikaji, yaitu antara lain sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk pertanggungjawaban pemberi kerja terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja (Studi pada PT. Nusantara Surya Sakti Jakarta)?
2. Bagaimana kecelakaan kerja dapat mempengaruhi keberlangsungan usaha (Studi pada PT. Nusantara Surya Sakti Jakarta)?

C. TUJUAN PENULISAN

Adapun yang menjadi tujuan penulisan dalam skripsi ini berdasarkan uraian diatas adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana bentuk pertanggungjawaban pemberi kerja terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja.
2. Untuk mengetahui bagaimana kecelakaan kerja dapat mempengaruhi keberlangsungan usaha.

D. MANFAAT PENULISAN

1. Secara Teoritis
 - a. Skripsi ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi ilmu pengetahuan bidang hukum bisnis, khususnya mengenai pertanggungjawaban pemberi kerja terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja serta dampak kecelakaan kerja bagi keberlangsungan produksi di suatu perusahaan.
 - b. Skripsi ini diharapkan dapat menambah kepustakaan ilmu pengetahuan dan menjadi bahan penelitian hukum pada umumnya dan dalam bidang hukum bisnis pada khususnya.

2. Secara Praktis

Memberikan masukan khususnya bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja, bagi Pemberi kerja, selain itu juga bagi Penegak Hukum agar dapat dimanfaatkan dan digunakan dengan sebaik mungkin guna melindungi

hak-hak tidak saja hak pekerja akan tetapi juga melihat dari dampak yang timbul bagi pemberi kerja dalam hal terjadi kecelakaan kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Badan Usaha

1. Pengertian Badan Usaha

Menurut Pasal 1 butir 3 Undang-Undang nomor 28 Tahun 2007 tentang perubahan ketiga atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1983 tentang Ketentuan Umum Tata Cara Perpajakan dijelaskan bahwa pengertian badan usaha adalah sekumpulan orang atau modal yang merupakan kesatuan, baik yang melakukan usaha maupun yang tidak melakukan usaha yang meliputi perseroan terbatas, perseroan komanditer, perseroan lainnya,⁴⁶ Badan Usaha Milik Negara atau Milik Daerah, firma, kongsi, organisasi sosial politik, atau organisasi lainnya,⁴⁷ lembaga badan lainnya termasuk kontrak investasi dan bentuk badan usaha tetap.⁴⁸

⁴⁶ M. Yahya Harahap, *Hukum Perseroan Terbatas*, (Sinar grafiika, Jakarta, 2011) hal 38-49. Mengenai Klasifikasi Perseroan diatur dalam UUPT 2007, tersurat dan tersirat dalam Pasal 1 angka 7 yakni: Perseroan Tertutup yakni Perseroan yang pemegang sahamnya “terbatas” dan “tertutup” Perusahaan yang dipimpin, diurus dan dioperasikan sendiri oleh pemilik. Perseroan Publik yakni Perusahaan yang saham nya telah dimiliki sekurang-kurangnya 300 (tiga ratus) pemegang saham, memiliki modal disetor sekurang-kurangnya tiga miliar rupiah, pemegang saham dan jumlah modal disetor ditetapkan oleh Peraturan Pemerintah. Perseroan Terbuka (Tbk) adalah Perseroan yang telah memenuhi ketentuan Perusahaan Publik dan telah melakukan penawaran umum (*Public offering*) saham di Bursa Efek. Perseroan Grup (*Group Company*) yakni Perusahaan Perseroan yang terdiri atas sejumlah bahkan beratus Perseroan sebagai Perseroan Anak (*Subsidiary*).

⁴⁷ Abdul R. Saliman, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus Edisi Keempat*, (Kencana Prenadamedia Group, Jakarta, 2005) hal 89-90. Bila dilihat dari bentuk hukumnya perusahaan dapat dibagi menjadi perusahaan berbadan hukum dan perusahaan bukan badan hukum. Perusahaan berbadan hukum yaitu Perseroan Terbatas (PT), Koperasi, Yayasan, dan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sedangkan Perusahaan bukan berbadan hukum yaitu: Usaha Perseorangan, Persekutuan Perdata (*maatschap*), Firma, CV (*Commanditaire Vennootchap*).

⁴⁸ Paulus Aluk Fajar Dwi Santo, *Aspek Hukum Subjek Pajak Bentuk Usaha Tetap Menurut Hukum Positif di Indonesia*, Binus Business Review Vol.1 No.1 Mei 2010 hal 225-226. Berdasarkan

Menurut Dominick Salvatore⁴⁹ pengertian badan usaha adalah suatu organisasi yang mengombinasikan dan mengordinasikan berbagai sumber daya untuk tujuan memproduksi atau menghasilkan barang-barang atau jasa untuk dijual.

Dari beberapa pengertian badan usaha yang telah disebutkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa badan usaha adalah sekumpulan orang atau modal yang melakukan aktivitas yang bergerak dibidang usaha untuk menghasilkan suatu barang dengan tujuan menghasilkan keuntungan.

2. Bentuk-Bentuk Badan Usaha

Ada beberapa bentuk badan usaha di Indonesia, diantaranya adalah:⁵⁰

a. Badan Usaha Milik Negara (BUMN)⁵¹

UU Nomor 36 Tahun 2008 Pasal 2 ayat 5 dinyatakan bahwa Bentuk Usaha Tetap adalah bentuk usaha yang dipergunakan oleh orang pribadi yang tidak bertempat tinggal di Indonesia, orang pribadi yang berada di Indonesia tidak lebih dari 183 hari dalam jangka waktu dua belas bulan, dan badan yang tidak didirikan dan tidak bertempat kedudukan di Indonesia untuk menjalankan usaha atau melakukan kegiatan usaha di Indonesia, yang dapat berupa tempat kedudukan management, cabang perusahaan, kantor perwakilan, gedung kantor, pabrik, bengkel, gudang, ruang untuk promosi dan penjualan, pertambangan dan penggalan sumber alam, wilayah kerja pertambangan minyak dan gas bumi, perikanan, peternakan, pertanian, perkebunan, atau kehutanan, proyek konstruksi, instalasi atau proyek perakitan, pemberian jasa dalam bentuk apapun oleh pegawai atau orang lain, sepanjang dilakukan lebih dari enam puluh hari dalam jangka waktu dua belas bulan, orang atau badan yang bertindak selaku agen yang kedudukannya tidak bebas, agen atau pegawai dari perusahaan asuransi yang tidak didirikan dan tidak bertempat kedudukan di Indonesia yang menerima premi asuransi atau menanggung resiko di Indonesia, dan komputer, agen elektronik, atau peralatan otomatis yang dimiliki, disewa, atau digunakan oleh penyelenggaraan transaksi elektronik untuk menjalankan usaha melalui internet.

⁴⁹ Dominick Salvatore adalah seorang ekonom Amerika, Profesor terkemuka di Fordham University, Profesor kehormatan di Universitas Keuangan Shanghai, Universitas Hunan, dan Universitas Pretoria, Direktur Pusat Kebijakan Ekonomi Global dan Anggota Asosiasi Amerika untuk kemajuan Ilmu Pengetahuan dan Akademi Sains New York. Ia aktif menulis buku sejak tahun 1974 beberapa buku karya nya yakni: *Schaum's Outline of Microeconomic* (1974), *Principles of Economics* (1980), *National Trade Policies* (1991), *International Economics* (2000), *Managerial Economics* (2001), *Introduction to International Economic* (2004), *Managerial Economic* (2006) dan aktif menulis hingga kini.

⁵⁰ Endah Saptini, *Kewenangan Para Sekutu CV Dalam Memfidusiakan Peralatan Operasional Perusahaan*, Jurnal Repertorium, ISSN:2355-2646, Volume II No. 2 Juli - Desember 2015, hal 2

Dalam UU No. 9 tahun 1969 tentang Bentuk-Bentuk Usaha Negara Perusahaan Negara (BUMN) dikelompokkan ke dalam tiga jenis usaha, yaitu:

1). Perjan (Perusahaan Jawatan)

Perjan adalah bentuk badan usaha milik negara yang seluruh modalnya dimiliki oleh pemerintah.⁵²

2). Perum (Perusahaan Umum)

Perusahaan Umum adalah BUMN yang seluruh modalnya dimiliki Negara dan tidak terbagi atas saham,⁵³ yang bertujuan untuk memanfaatkan umum berupa penyediaan barang dan jasa yang bermutu tinggi dan sekaligus mengejar keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan (Pasal 1 butir 4 Undang-Undang BUMN).⁵⁴

⁵¹ Menurut Pasal 1 butir 1 Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 Tentang Badan Usaha Milik Negara (BUMN) pengertian Badan Usaha Milik Negara yang selanjutnya disebut BUMN adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan.

⁵² Wikipedia, *Daftar Badan Usaha Milik Negara di Indonesia*, beberapa Perusahaan Jawatan yang ada di Indonesia yakni: Perjan Radio Republik Indonesia sejak tahun 2005 beralih status menjadi Lembaga Penyiaran Publik (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PP) Nomor 9 Tahun 2002 Tentang Pengalihan Bentuk Perusahaan Jawatan (PERJAN) Televisi Republik Indonesia Menjadi Perusahaan Perseroan), Perjan Rumah Sakit Anak dan Bunda Harapan Kita, Perjan Rumah Sakit Dr. Cipto Mangunkusumo, Perjan Rumah Sakit Dr. Kariadi, Perjan Rumah Sakit Dr. M. Djamil, Perjan Rumah Sakit Dr. Mohammad Hoesin, Perjan Rumah Sakit Dr. Sardjito, Perjan Rumah Sakit Dr. Wahidin Sudirohusodo, Perjan Rumah Sakit Fatmawati, Perjan Rumah Sakit Hasan Sadikin, Perjan Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita, Perjan Rumah Sakit Kanker Dharmais, Perjan Rumah Sakit Persahabatan, Perjan Rumah Sakit Sanglah, Perjan Televisi Republik Indonesia, sejak tahun 2005 beralih status menjadi Lembaga Penyiaran Publik.

⁵³ Wikipedia, *Perusahaan Umum*, beberapa Perusahaan Umum (Perum) yang ada di Indonesia Perum Asabri yang kini menjadi PT Asabri, Perum Kereta Api (Perumka), kini menjadi PT Kereta Api Indonesia, Perum Pegadaian yang kini menjadi PT Pegadaian, Perum Telekomunikasi (Perumtel) kini menjadi PT Telkom Indonesia Tbk, Perum Damri, Perum PPD, Perum Jaminan Kredit Indonesia, Perum Percetakan Uang Republik Indonesia atau disingkat Perum PERURI. https://id.wikipedia.org/wiki/Perusahaan_umum

⁵⁴ Kurniawan, *Hukum Perusahaan: Karakteristik Badan Usaha Berbadan Hukum dan Tidak Berbadan Hukum di Indonesia*, (Genta Publishing, Yogyakarta, 2014) hal 104

3). Persero (Perusahaan Perseroan)

“Persekutuan Perseroan, yang selanjutnya disebut persero, adalah BUMN yang bentuk nya perseroan terbatas yang modalnya terbagi dalam saham seluruh atau paling sedikitnya 51% (lima puluh satu persen) saham nya dimiliki oleh Negara Republik Indonesia yang tujuan utamanya mengejar keuntungan” (Pasal 1 butir 2 Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 Tentang BUMN).⁵⁵

b. Badan Usaha Milik Swasta⁵⁶

1). Perseroan Terbatas (PT)

Perseroan terbatas atau yang lebih dikenal dengan nama PT adalah badan hukum yang memiliki tanggung jawab terbatas. Terbatas artinya terbatas tanggung jawabnya hanya sebatas modal yang disetorkan. Perusahaan jenis ini paling banyak digunakan dan diminati oleh para pengusaha, terutama untuk usaha yang memiliki modal dan kapasitas besar serta jangkauan luas.⁵⁷

Pasal 1 angka 1 UUPT 2007, berbunyi:

⁵⁵ Muhammad Sadi Is, *Hukum Perusahaan di Indonesia*, (PT. Kharisma Putra Utama, Jakarta, 2016) hal 206

⁵⁶ Maxmanroe, *Pengertian Badan Usaha Menurut Para Ahli Beserta Jenis-Jenis dan Contohnya*, (www.maxmanroe.com) dirujuk pada 13 Juni 2019 pukul 07.58 Wib

⁵⁷ Kasmir, *Kewirausahaan*, (Rajawali Press, Jakarta, 2013) hal 52 lihat PT. Nusantara Surya Sakti Group Nusantara Sakti terus mengalami perkembangan hingga berdasarkan AISI (Asosiasi Industri Sepeda Motor Indonesia), penjualan sepeda motor Honda secara Nasional pada tahun 2008 mencapai 2.470.183 unit dan penjualan Nusantara Sakti Group sendiri mencapai 141.056 unit dengan 5.7% market share. pada tahun yang sama juga Nusantara Sakti Group sudah memiliki 70 lebih dealer yang tersebar di seluruh Indonesia. Sampai saat ini Nusantara Sakti sudah memiliki lebih dari 200 cabang yang tersebar di seluruh Indonesia.

“Perseroan Terbatas yang selanjutnya disebut Perseroan, adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya”

2). Perusahaan Perseorangan⁵⁸

Perusahaan perorangan adalah bentuk perusahaan yang kepemilikan perusahaannya terletak pada satu orang saja. Orang ini juga langsung memimpin perusahaannya. Resiko yang harus ditanggung tidak hanya terbatas pada kekayaan perusahaan, tetapi mencakup keseluruhan kekayaan pribadinya.

3). Firma

Firma adalah tiap-tiap persekutuan perdata yang didirikan untuk menjalankan perusahaan dengan nama bersama (pasal 16 KUHD).

4). Persekutuan Komanditer (*Commanditaire Vennootschap*)⁵⁹

Landasan hukum CV, mulai dari Pasal 19-35 KUHD, pasal 19 berbunyi:

“Persekutuan dengan jalan meminjam uang atau disebut juga persekutuan komanditer, diadakan antara seorang sekutu atau lebih yang bertanggung

⁵⁸ R.Slot,dkk, *Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan*, (PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta 1995), hal 171 bandingkan dengan Marti Sumarni, dkk, *Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan*, (Liberty Yogyakarta, Yogyakarta 1987) hal 26

⁵⁹ *Ibid*, hal 47-51 bandingkan dengan Endah Saptini, *Kewenangan Para Sekutu CV Dalam Memfidusiakan Peralatan Operasional Perusahaan*, Jurnal Repertorium, ISSN:2355-2646, Volume II No. 2 Juli - Desember 2015, hal 2

jawab secara pribadi dan untuk seluruhnya dengan seorang atau lebih sebagai peminjaman uang”

5). Koperasi

“badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi dan sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan” (Undang-undang Nomor 25 Tahun 1992 Ayat 1 tentang Perkoperasian)⁶⁰

6). Yayasan

Yayasan merupakan badan usaha yang tidak bertujuan mencari keuntungan, tetapi lebih menekankan usahanya pada tujuan sosial. Modal yayasan diperoleh dari sumbangan, wakaf, hibah atau sumbangan lainnya.⁶¹

7). Perseroan Terbuka (Tbk)

Pasal 1 angka 7 UU Perseroan Terbuka mendefinisikan Perseroan Terbuka sebagai Perseroan Publik atau Perseroan yang melakukan penawaran umum saham, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang pasar modal.

⁶⁰ Cahaya Permata, Diktat: Buku Ajar Hukum Dagang, (Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2016) hal 31

⁶¹ Kasmir, *Kewirausahaan*, (Rajawali Pers, Jakarta, 2013) hal 52-53

B. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Kerja

1. Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah (Pasal 1 ayat (15) UU No. 13-2003).⁶² Pengertian lain menyatakan, Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dan pengusaha, diantara pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.⁶³

Dari beberapa pengertian hubungan kerja diatas dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan kerja adalah hubungan yang terjadi antara Pekerja dan Pemberi Kerja, dimana dalam hubungan kerja tersebut ada hak dan kewajiban para pihak dalam waktu yang ditentukan bersama.

2. Asas-asas Hubungan Kerja⁶⁴

⁶² Mahdi Bin Achmad Mahfud, dkk, *Hukum Ketenagakerjaan dan Perkembangannya*, (CV. R.A.De.Rozarie, Surabaya, 2014) hal 49

⁶³ Muhammad Azhar, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang, 2015 hal 49

⁶⁴ Basani Situmorang, *Laporan Pengkajian Hukum Tentang Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan*, (Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum Dan HAM Tahun 2010, Jakarta, 2010) hal 10 dibandingkan dengan Hukum Tenaga Kerja, *Asas-Asas dan Fungsi Penempatan Kerja*, diakses di www.hukumtenagakerja.com pada 28 Juli 2019 pukul 13:03Wib, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”) dalam Bab VI mengatur mengenai Penempatan Tenaga Kerja. Dalam Pasal 32 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, penempatan tenaga kerja kerja dilaksanakan berdasarkan asas-asas sebagai berikut: 1. Terbuka adalah pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas, antara lain jenis pekerjaan, besarnya upah, dan jam kerja. Hal ini diperlukan untuk melindungi pekerja serta untuk menghindari terjadinya perselisihan setelah tenaga kerja ditempatkan. 2. Bebas adalah pencari kerja bebas untuk memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas untuk memilih tenaga kerja, sehingga tidak dibenarkan pencari kerja dipaksa untuk

Dengan mengacu pada Pancasila sebagai landasan filosofis dan UUD 1945 sebagai landasan konstitusional, maka norma hukum hubungan industrial di Indonesia, terutama UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 3,⁶⁵ menganut asas-asas sebagai berikut :

- a. Asas Manfaat, dalam pengertian memberikan manfaat bagi buruh, pengusaha, pemerintah, serta masyarakat.⁶⁶
- b. Asas Usaha Bersama dan Kekeluargaan; usaha bersama perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas asas sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan dalam perekonomian indonesia (Pasal 33 ayat (1) UUD 1945).⁶⁷

menerima suatu pekerjaan dan pemberi kerja tidak dibenarkan dipaksa untuk menerima tenaga kerja yang ditawarkan. 3. Obyektif adalah pemberi kerja agar menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuannya dan persyaratan jabatan yang dipelukan, serta harus memperhatikan kepentingan umum dengan tidak memihak kepada kepentingan pihak tertentu. 4. Adil dan Setara adalah penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kemampuan tenaga kerja dan tidak didasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan aliran politik.

⁶⁵ Pasal 3 UU No. 13 Tahun 2003 “pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

⁶⁶ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, (PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003) hal 33. Para pihak dalam Hukum Ketenagakerjaan yaitu: 1. Pekerja yaitu semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini perlu karena upah selama ini diidentikkan dengan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang; 2. Pengusaha dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah: - setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan buruh/pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk apapun – usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 6); 3. Organisasi Pekerja/Buruh, kehadiran organisasi pekerja dimaksudkan untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja sehingga tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak pengusaha; 4. Organisasi Pengusaha, eksistensi organisasi pengusaha lebih ditekankan sebagai wadah untuk mempersatukan para pengusaha Indonesia dalam upaya turut serta memelihara ketenangan kerja dan memelihara atau lebih pada hal-hal yang teknis menyangkut pekerjaan/kepentingannya; 5. Pemerintah/Penguasa, campur tangan pemerintah (Penguasa) dalam hukum perburuhan/ketenagakerjaan yang adil, karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha yang sangat berbeda secara sosial-ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan perburuhan/ketenagakerjaan akan sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai yang lemah.

⁶⁷ Kopkun Institute, *Asas Kekeluargaan*, diakses di <https://kopkuninstitute.org> pada 28 Juli 2019 pukul 12:09 Wib. Secara teoritik terdapat empat tindakan yang dapat dilakukan untuk mengamalkan asas kekeluargaan dalam lingkungan perseroan. Pertama, inisiatif pekerja, yaitu dengan

- c. Asas Demokrasi adalah keputusan diambil berdasarkan musyawarah bersama (Pasal 33 ayat (4) UUD 1945)⁶⁸
- d. Asas Keterbukaan.⁶⁹
- e. Asas Adil dan Merata; yaitu asas yang menempatkan seseorang pada kedudukan yang sama serta untuk semua orang bukan hanya terbatas pada kewilayahan, suku bangsa, ras, agama dan lain sebagainya.⁷⁰
- f. Asas Kemitraan Kerja;⁷¹ bahwa pengusaha dan pekerja adalah mitra kerja.
- g. Asas Keterpaduan; keterpaduan dalam arti melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah (Pasal 3 UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).⁷²

meningkatkan partisipasi pekerja dalam pengambilan keputusan. Kedua, inisiatif serikat pekerja, yaitu melalui penyusunan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) yang demokratis. Ketiga, inisiatif manajerial, yaitu melalui pelaksanaan program kepemilikan saham oleh pekerja. Keempat, inisiatif pemerintah yaitu melalui penerbitan UU (Poole, Lansbury, dan Wailes, 2001).

⁶⁸ Serikat Pekerja Nasional, *Demokrasi di Tempat Kerja*, diakses di spn.or.id pada 28 Juni 2019 pukul 12:58 Wib. Praktek demokrasi ekonomi dalam perusahaan diketahui melalui peraturan perundang-undangan yang terkait dengan kegiatan badan usaha seperti perseroan terbatas yang mewajibkan adanya struktur kepengurusan terdiri dari Dewan Komisaris, Dewan Direksi dan Rapat Umum Pemegang Saham dan kewajiban lainnya yang prinsipnya untuk menjamin kepastian perlindungan hukum terhadap Pemodal Pengurus perusahaan, karyawan/pekerja/buruh, Kreditur, Relasi maupun Konsumen. Praktek demokrasi bagi karyawan/pekerja/buruh/pegawai di semua level jabatan dapat melalui serikat pekerja/serikat buruh yang di bentuknya untuk menempatkan keterwakilannya di Lembaga Kerja Sama Bipartit atau dalam tim perundingan PKB maupun dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial untuk mewakili para pekerja yang menjadi anggotanya.

⁶⁹ Lihat Asas keterbukaan menurut UU Administrasi Pemerintahan Tahun 2014 adalah asas yang melayani masyarakat untuk mendapatkan akses dan memperoleh informasi yang benar, jujur, dan tidak diskriminatif dalam penyelenggaraan pemerintahan dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak asasi pribadi, golongan, dan rahasia negara.

⁷⁰ Pasal 5 UU No. 13 Tahun 2003 berbunyi “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, selanjutnya dalam Pasal 6 berbunyi “Setiap pekerja/buruh memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

⁷¹ Annual Report, Media Informasi Kinerja Perusahaan Indonesia, *Karyawan adalah Mitra Bukan Pekerja*, diakses pada annualreport.id pada 29 Juni 2019 pukul 19:24 Wib. Dalam sebuah perusahaan, proses saling sinergi yang baik antara perusahaan dengan karyawan sudah tentu dibutuhkan untuk mencapai visi dan misi perusahaan serta keberlanjutan usaha. Untuk itu, membangun hubungan industrial yang harmonis sangat diperlukan dalam peningkatan kondisi kerja, produktivitas, daya saing, dan kualitas kerja. Dengan adanya hubungan industrial yang dinamis serta harmonis, akan terjalin sebuah kerja sama dalam membangun kemitraan untuk meningkatkan kualitas, mempertahankan daya saing perusahaan pada pasar global yang semakin ketat, serta mengoptimalkan nilai tambah. Tentu saja, dalam membangun hubungan yang harmonis bukanlah hal yang mudah perlu sebuah perencanaan dan komunikasi yang baik antara perusahaan dengan karyawan. Untuk itu, perusahaan harus menerapkan beberapa strategi yang diantaranya adalah: a. Membangun komunikasi yang baik antara perusahaan dengan karyawan; b. Mengenal secara psikologis karakter masing-masing karyawan; c. Memberikan fasilitas yang menjadi hak karyawan; d. Memenuhi kebutuhan karyawan untuk mendorong produktifitas mereka; e. Memberikan apresiasi terhadap karyawan; f. Memperlakukan karyawan sebagaimana layaknya sesama manusia (*be a human*). Jika perusahaan bisa menganggap karyawan adalah mitra dan bukan hanya sebagai pekerja, bukan sebuah hal yang tidak mungkin, tujuan perusahaan akan dapat tercapai dengan hasil yang maksimal

- h. Asas Non Diskriminasi, diskriminasi dalam hal ini adalah dalam hal pengupahan. Pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya.⁷³

3. Unsur-Unsur Hubungan Kerja⁷⁴

Di dalam hubungan kerja terkandung unsur-unsur sebagai berikut:⁷⁵

a. Unsur *work* atau pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian). Hal ini dijelaskan dalam KUH Perdata pasal 1603a yang berbunyi:⁷⁶

“Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang lain untuk menggantikannya”

⁷² Dalam Pasal 4 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan berbunyi: pembangunan ketenagakerjaan bertujuan : a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi; b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah; c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; d. Meningkatkan kesejahteraan kerja dan keluarganya.

⁷³ Lihat Pasal 27 ayat (2) berbunyi: “semua warga negara berhak atas pekerjaan dan upah yang layak bagi kemanusiaan”. dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi: “semua orang berhak untuk bekerja dan memperoleh upah dan perlakuan yang adil di tempat kerja”.

⁷⁴ Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁷⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, (PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003) hal 55-57, lihat dan bandingkan dengan Mahdi bin Ahmad Mahfud *Hukum Ketenagakerjaan dan Perkembangannya*, (CV. R.A.De.Rozarie, Surabaya, 2014) hal 51, Dalam perjanjian kerja selain Pasal 1320 BW ada lagi yang harus diperhatikan, menurut pakar hukum perburuhan dari negeri Belanda, yaitu M G Rood beliau menyebutkan perjanjian kerja baru ada kalau memenuhi 4 (empat) syarat, yaitu terdiri dari unsur-unsur: 1. Adanya unsur pekerjaan; 2. Adanya unsur pelayanan; 3. Adanya unsur waktu tertentu; 4. Adanya unsur upah.

⁷⁶ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, (Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003) hal 14. Pasal 27 UUD 1945 berbunyi: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” Pasal yang sama dengan Pasal 27 ialah Pasal 28D ayat 2 UUD 1945 yang menyatakan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

b. Unsur Perintah⁷⁷

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

c. Unsur Upah⁷⁸

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah.⁷⁹

4. Perjanjian dalam Hubungan Kerja

a. Perjanjian Kerja

⁷⁷ Basani Situmorang, *Laporan Pengkajian Hukum Tentang Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan*, (Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum Dan HAM Tahun 2010, Jakarta, 2010) hal 16-17. Berkaitan dengan unsur perintah, dalam syarat-syarat perjanjian kerja juga memuat unsur perintah sebagai berikut : 1. Ada Orang Dibawah Pimpinan Orang Lain. Dalam konteks ini berarti ada pimpinan dan ada orang yang dipimpin. Pimpinan mempunyai wewenang untuk mengatur dan memerintah orang yang dipimpinnya. Pemimpin disini dapat manajer atau pengusahanya sendiri, sedang orang yang dipimpin adalah pekerjanya. 2. Penunaian Kerja, Perjanjian Kerja mengandung unsur penunaian kerja, dimana satu pihak akan menunaikan atau melaksanakan kerja dari pihak lain. Yang tersangkut dalam Perjanjian Kerja adalah manusianya yang akan menunaikan/melaksanakan kerja tersebut.

⁷⁸ Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan dari pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

⁷⁹ Basani Situmorang, *Op.cit.*, 2010 hal 27-28. Ketentuan tentang struktur dan skala upah di Indonesia sudah di atur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.49/MEN/IV/2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah. Struktur upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai yang tertinggi atau dari yang tertinggi sampai yang terendah. Adapun skala upah adalah kisaran nilai nominal upah untuk setiap kelompok jabatan. Dasar pertimbangan untuk menyusun struktur upah terdiri atas: a.Struktur organisasi; b. Rasio perbedaan bobot pekerjaan antar jabatan; c. Kemampuan perusahaan; d. Biaya keseluruhan tenaga kerja; e. Upah minimum; f. Kondisi pasar

Menurut Pasal 1 angka 15 Undang-undang Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.⁸⁰

Adapun Macam-macam Perjanjian Kerja:

1). Menurut bentuknya⁸¹

a). Tertulis, harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan. (Pasal 51 UU No. 13-2003)

b). Lisan (Pasal 51 UU No. 13-2003)

2). Menurut waktu berakhirnya⁸²

⁸⁰ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, (Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003) hal 77-85. Masalah dalam Pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan: 1. Apakah hal yang harus ada dalam perjanjian kerja hanya pekerjaan yang dijanjikan? Mengerjakan 'pekerjaan' hanya merupakan kewajiban dari pekerja/buruh dan ini merupakan hak bagi pengusaha untuk menerima 'pekerjaan'. Sedangkan hak bagi pekerja/buruh adalah menerima pembayaran uang, dan ini merupakan kewajiban bagi pengusaha untuk melakukan pembayaran uang. Jadi, jelas bahwa hal yang tertentu mencakup perjanjiannya harus tertentu sebagai perjanjian apa dan pokok perjanjian atau objeknya harus tertentu pula. Hal yang tertentu dalam perjanjian kerja bukanlah hanya perlu ada pekerjaan saja, tetapi ada yang lainnya, yaitu pembayaran, karena itu sungguh salah kalau menetapkan bahwa syarat sahnya suatu perjanjian hanya memerlukan pekerjaan saja; 2. Apakah dalam suatu perjanjian kerja tidak perlu ada sebab? Pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak menentukan suatu perjanjian kerja harus ada sebab yang halal, tetapi hanya menentukan tentang pekerjaan saja yang harus halal, yaitu tidak bertentangan dengan kepentingan umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan. Menyerahkan (mengerjakan) pekerjaan dari pekerja memang adalah merupakan sebab bagi pihak pengusaha, tetapi bagaimana dengan sebab bagi pekerja/buruh? Sebab bagi pihak pekerja/buruh untuk menyerahkan (menyelesaikan) pekerjaan adalah penyerahan uang (upah) dari pengusaha. 3. Apakah dalam suatu perjanjian kerja ada kebebasan bagi para pihak untuk menentukan sendiri prestasi masing-masing, dan perjanjian itu dapat diberi judul sebagai perjanjian kerja? Definisi perjanjian kerja dalam UU No. 13 tahun 2003 seakan-akan memberikan keleluasaan bagi para pihak untuk menentukan sendiri mana prestasi para pihak tersebut, dan hal ini tentulah sangat tidak benar. Karena seharusnya suatu perjanjian tertentu sudah harus jelas prestasi bagi masing-masing pihak.

⁸¹ Muhammad Azhar, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang, 2015 hal 49

⁸² Mahdi Bin Achmad Mahfud, dkk. *Hukum Ketenagakerjaan dan Perkembangannya*, (CV. R. A.DE.Rozarie, Surabaya, 2014) hal 54 bandingkan dengan Falentino Tampongongoy, Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia, *Lex Privatum*, Vol. 1 No.1, Jan-Maret 2013, hal 3

a). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)/Kontrak, diatur dalam Pasal 56-59

UU No. 13-2003. didasarkan atas jangka waktu atau selesainya pekerjaan.⁸³

pekerjaan yang memenuhi syarat-syarat di antaranya :

- Pekerjaan yang menurut sifatnya sekali selesai atau sementara;
- Pekerjaan yang diperkirakan akan selesai dalam waktu paling lama 3 (tiga) tahun;
- Pekerjaan yang sifatnya musiman;
- Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan.

b). Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) diatur dalam Pasal 56 UU No.

13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁸⁴

⁸³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, (PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003) hal 173-174. Pengusaha dapat memutus hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut: a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan; b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan; c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja; d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja; e. Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja; f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan; g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan; h. Dengan ceroboh membiarkan atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya ditempat kerja; i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; dan, j. Melakukan perbuatan lainnya dilingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih (Pasal 158 ayat 1 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

⁸⁴ Hardijan Rusli, *Op.cit*, hal 86. Sebenarnya perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu juga mempunyai batasan waktu perjanjian kerja, seperti ternyata dari : - Pasal 54 UU No. 13 tahun 2003 yang mengharuskan perjanjian kerja tertulis untuk mencantumkan sekurang-kurangnya antara lain adalah mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja; dan – Pasal 61 yaitu tentang berakhirnya perjanjian kerja disebabkan antara lain adalah berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu perlu juga mencantumkan masa berlakunya perjanjian kerja, untuk kejelasan masa berlakunya hubungan kerja itu sampai usia pensiun atau sampai salah satu pihak melakukan kesalahan atau kejahatan. Karena kalau tidak dicantumkan masa berlakunya perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, maka ini berarti bahwa hubungan kerja itu juga akan berlaku terus sampai meninggalnya pekerja/buruh. Jadi, walaupun perjanjian kerja disebut sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu tetap harus ada batasan masa berlakunya perjanjian itu, seperti definisi perjanjian perburuhan dalam KUHPer.

- Dapat mensyaratkan masa percobaan paling lama 3 (tiga) bulan dimana pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku (Pasal 90 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003).⁸⁵
- Bila dibuat secara lisan maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi buruh yang bersangkutan, sekurang-kurangnya memuat keterangan nama dan alamat buruh; tanggal mulai bekerja; jenis pekerjaan; dan besarnya upah.

b. Perjanjian pemborongan atau *Outsourcing*⁸⁶

Ketentuan yang mengatur *outsourcing* ditemukan dalam pasal 64 Undang-Undang No. 13 tahun 2003. Dalam pasal 64 disebutkan, perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.⁸⁷

⁸⁵ Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 11 berbunyi: Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Pasal 12 berbunyi: (1) Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjaannya melalui pelatihan kerja; (2) peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diwajibkan bagi pengusaha yang memenuhi persyaratan yang diatur dengan Keputusan Menteri; (3) setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

⁸⁶ Sehat Damanik, *Outsourcing & Perjanjian Kerja*, (DSS Publishing, Jakarta, 2006) hal 12

⁸⁷ *Ibid*, hal 38. Keuntungan penggunaan outsourcing, dari visi bisnis, banyak manfaat outsourcing bagi perusahaan. Terbukti melalui studi para ahli manajemen yang dilakukan sejak tahun 1991, termasuk survei yang dilakukan terhadap lebih dari 1200 perusahaan, Outsourcing Institute mengumpulkan sejumlah alasan mengapa perusahaan-perusahaan melakukan outsourcing terhadap aktivitas-aktivitasnya dan potensi keuntungan apa saja yang diharapkan dan diperoleh, antara lain: 1. Meningkatkan fokus perusahaan; 2. Memanfaatkan kemampuan kelas dunia; 3. Mempercepat keuntungan yang diperoleh dari *reengineering*; 4. Membagi resiko; 5. Sumber daya sendiri dapat dipergunakan untuk kebutuhan-kebutuhan lain; 6. Memungkinkan tersedianya dana kapital; 7. Menciptakan dana segar; 8. Mengurangi dan mengendalikan biaya operasi; 9. Memperoleh sumber daya yang tidak dimiliki sendiri; 10. Memecahkan masalah yang sulit dikendalikan atau dikelola.

c. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)⁸⁸

Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja atau beberapa Serikat Pekerja yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha⁸⁹ yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak (Pasal 1 angka 21 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

d. Peraturan Perusahaan⁹⁰

Peraturan perusahaan adalah aturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.⁹¹

Peraturan perusahaan dibuat oleh perusahaan, setiap dua tahun diperbaharui

⁸⁸ Muhammad Azhar, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang, 2015 hal 49

⁸⁹ JPNN, Perjanjian Kerja Bersama Ciptakan Hubungan Industrial yang Harmonis, diakses pada 03 Juli 2019 pukul 13:19 Wib. Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan melakukan sosialisasi serta mendorong perusahaan-perusahaan untuk memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Melalui PKB diharapkan dapat membangun hubungan industrial yang harmonis. Karena PKB ini dibuat atas dasar perundingan dan disepakati bersama antara Serikat Pekerja/Buruh dengan Pengusaha. Menurut Data World Bank perusahaan yang telah memiliki PKB mayoritas (96 persen) pekerjanya merasa puas (Direktur Persyaratan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan Skala Prioritas Nasional yang harus dicapai setiap tahunnya, sehingga target yang harus dicapai pada tahun 2019 adalah sebanyak 14.257 perusahaan harus memiliki PKB. Sedangkan target di Tahun 2018 perusahaan yang membuat PKB untuk skala nasional ditargetkan berjumlah 13.910 perusahaan dan pada hasil capaiannya telah melebihi target yaitu berjumlah 14.418 perusahaan (atau lebih 508 perusahaan dari yang ditargetkan).

⁹⁰ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Pustaka Setia, Bandung, 2013) hal 125

⁹¹ Forum *Corporate Governance*, mengartikan “*Good Corporate Governance*” adalah lembaga atau institusi yang didalamnya terdapat seperangkat peraturan-peraturan yang menetapkan hubungan antara pemegang saham, pengurus, pihak kreditor, pemerintah, karyawan serta para pemegang kepentingan internal dan eksternal lainnya sehubungan dengan hak-hak dan kewajiban mereka, atau dengan kata lain system yang mengarahkan dan mengendalikan perusahaan. Kaidah-kaidah dimaksudkan adalah instrumen untuk terwujudnya prinsip-prinsip pokok *Good Corporate Governance* yang terdiri dari: 1. *Transparency* (Keterbukaan Informasi); 2. *Accountability* (Akuntabilitas); 3. *Responsibilitas* (Pertanggungjawaban); 4. *Independency* (Kemandirian); 5. *Fairness* (Kesetaraan dan Kewajaran).

dan disahkan oleh pejabat berwenang,⁹² tertulis dan dapat tidak berbahasa Indonesia.⁹³

5. Kewajiban Para Pihak dalam Hubungan Kerja⁹⁴

a. Kewajiban Pekerja

Adapun kewajiban buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah:⁹⁵

- 1). Pasal 102 ayat (2): dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan

⁹² Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, (Ghalia Indonesia, 2003) hal 169-170. Peraturan Perusahaan mulai berlaku setelah disahkan oleh Menaker atau pejabat yang ditunjuk, dan Menaker atau pejabatnya harus sudah memberikan pengesahan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak naskah peraturan perusahaan diterima (Pasal 188 UU No. 13 Tahun 2003). Dalam hal Menaker atau pejabat yang ditunjuk, dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja belum mengesahkan peraturan perusahaan sudah sesuai dengan ketentuan, maka peraturan perusahaan dianggap telah mendapatkan pengesahan. Peraturan perusahaan yang belum memenuhi ketentuan atau persyaratan harus diberitahukan oleh Menaker atau pejabatnya secara tertulis kepada pengusaha untuk di perbaiki. Pengusaha dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja sejak tanggal pemberitahuan diterima oleh pengusaha wajib menyampaikan kembali peraturan perusahaan yang telah diperbaiki kepada Menaker atau pejabatnya.

⁹³ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indoneisa Edisi Revisi*, (PT. Grafindo Persada, Jakarta, 2003) hal 75-76. Peraturan Perusahaan sekurang-kurangnya memuat: 1. Hak dan kewajiban pengusaha; 2. Hak dan kewajiban pekerja/buruh; 3. Syarat kerja; 4. Tata tertib perusahaan; dan 5. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan (Pasal 111 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003)

⁹⁴ Ikhwan Fahrojih, *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah dan Jaminan Konstitusional*, (Setara Press, Malang 2016) hal 40-41

⁹⁵ Lihat dan bandingkan dengan Suma'mur, *Higiene Perusahaan dan Kesehtaan Kerja*, (CV. Sagung Seto, Jakarta, 2009) hal 61. Kewajiban dan hak tenaga kerja adalah: 1. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas dan atau ahli keselamatan kerja; 2. Memakai alat-alat pelindung diri yang diwajibkan; 3. Memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan; 4. Meminta kepada pengurus (perusahaan) agar dilaksanakan semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan; 5. Menyatakan keberatan kerja pada pekerja yang padanya syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya kecuali dalam hal-hal khusus ditentukan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggung jawabkan.

keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.⁹⁶

- 2). Pasal 126 ayat (1): Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.⁹⁷
- 3). Pasal 136 ayat (1): Penyelesaian perselisihan hubungan industrial⁹⁸ wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.
- 4). Pasal 140 ayat (1): sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan,⁹⁹ pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.

⁹⁶ Hardijan Rusli, *Op.cit*, hal 151. Fungsi dari serikat pekerja/buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/buruh adalah: a. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial; b. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai tingkatannya; c. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undnagan yang berlaku; d. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya; e. Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundnag-undnagan yang berlaku; f. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaaa.

⁹⁷ Dalam Pasal 124 ayat 1 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 ayat (1) disebutkan bahwa perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat: a. Hak dan kewajiban pengusaha; b. Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh; c. Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama; d. Tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.

⁹⁸ R. Joni Bambang, *Op.cit*, hal 289. Menurut Zeni Asyhadie (Zainal Asikin, 2004: 201-202), pokok pangkal kekurangpuasan pada umumnya berkisar pada masalah: 1. Pengupahan; 2. Jaminan sosial; 3. Perilaku penugasan yang kadang-kadang dirasakan kurang sesuai dengan kepribadian; 4. Daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurnag sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban; 5. Adanya masalah pribadi.

⁹⁹ Hardijan Rusli, *Op.cit*, hal 163. Pengertian mogok kerja tidak sah, menurut Pasal 142 UUNo. 13 Tahun 2003 adalah mogok kerja yang tidak memenuhi ketentuan dalam Pasal 139 dan 140: a. Tidak diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu ketertiban umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain, bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia (pasal 139 UU No. 13 tahun 2003); b. Tidak memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi Depnaker setempat (pasal 140 UU No. 13 tahun 2003).

b. Kewajiban Pemberi Kerja¹⁰⁰

- 1). Kewajiban membayar upah, dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu. Ketentuan tentang upah ini juga telah mengalami perubahan pengaturan kearah hukum publik. Hal ini terlihat dari campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah terendah yang harus dibayar oleh pengusaha yang dikenal dengan nama upah minimum,¹⁰¹ maupun pengaturan upah dalam Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah.¹⁰²

¹⁰⁰ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, (PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003) hal 62

¹⁰¹ R. Joni Bambang, *Op.cit*, hal 248-256 mengenai Upah Minimum versi Pemerintah dalam Peraturan Menteri No. 13 Tahun 2012 yang terdiri atas 60 komponen hidup layak (KHL), sementara itu Buruh memiliki versi sendiri mengenai Komponen Hidup Layak. Ada yang mengajukan konsep bahwa untuk buruh lajang terdapat 86 Komponen Hidup Layak, sementara untuk mereka yang sudah berkeluarga terdapat 122 komponen. Banyak Komponen Hidup Layak yang tidak dipertimbangkan dalam Permen No. 13 Tahun 2012, seperti sumbangan kemasyarakatan dan biaya pendidikan untuk anak buruh. Demikian juga kebutuhan buruh untuk bisa memiliki rumah walaupun tipe sederhana. Sementara itu, penelitian dari lembaga Akatiga (Pusat Analisis Sosial) menyimpulkan bahwa agar buruh dapat hidup layak setidaknya ada 163 Komponen Hidup Layak yang harus diperhitungkan.

¹⁰² Mengenai upah Lihat dan bandingkan dengan Ikhwan Fahrojih, *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah dan Jaminan Konstitusional*, (Setara Press, Malang 2016), Pengusaha wajib memberikan upah buruh: 1. a. Jika buruh sakit, sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan; dengan ketentuan: - untuk tiga bulan pertama dibayar 100%, - untuk tiga bulan kedua dibayar 75%, - untuk tiga bulan ketiga dibayar 50%, - untuk tiga bulan keempat dibayar 25%, b. Jika buruh tidak masuk kerja karena hal-hal: - buruh sendiri kawin dibayar untuk selama dua hari, - menyunatkan anaknya dibayar untuk selama satu hari, - membaptiskan anaknya dibayar untuk selama satu ahri, - mengawinkan ankanya dibayar untuk selama dua hari, - anggota keluarga meninggal dunia, yaitu suami, oarngtua/mertua atau anak dibayar untuk selama dua hari, - istri melahirkan anak dibayar untuk selama satu hari (Pasal 5 ayat (1) PP N0. 8 tahun 1981), 2. Wajib membayar upah yang biasa dibayarkan kepada buruh yang tidak dapat melakukan pekerjaanya karena sedang menjalankan kewajiban negara, jika dalam menjalankan kewajiban negara tersebut buruh tidak mendapat upah atau tunjangan laiannya dari pemerintah, tetapi tidak melebihi satu tahun (Pasal 6 ayat (1) PP No. 8 Tahun 1981), 3.wajib membayarkan kekurangan tas upah yang biasa dibayarkan kepada buruh yang menjalankan kewajiban negara, bilama jumlah upah yang diterimanya kurang dari upah yang biasanya diterima tetapi tidak melebihi satu tahun (Pasal 6 ayat (2) PP No.8 Tahun 1981), 4. Wajib membayar upah kepada buruh yang tidak dapat bekerja karena memenuhi kewajiban ibadah menurut agamanya,

- 2). Kewajiban memberikan istirahat/cuti; pihak majikan/pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur. (Pasal 79 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003).¹⁰³
- 3). Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan; Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan, kewajiban ini tidak hanya terbatas bagi pekerja yang bertempat tinggal dirumah majikan, akan tetapi juga bagi pekerja yang tidak bertempat tinggal dirumah majikan. Perlindungan bagi tenaga kerja yang sakit, kecelakaan, kematian telah dijamin melalui perlindungan Jamsostek sebagaimana diatur dalam undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek.

akan tetapi tidak melebihi tiga bulan (Pasal 6 ayat (4) PP No.8 Tahun 1981), 5. Wajib membayar upah kepada buruh yang bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan, akan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang dialami oleh pengusaha yang sehatusnya dapat dihindari (Pasal 8 PP No. 8 Tahun 1981), 6. Membayar upah buruh pada waktu yang telah ditentukan sesuai dengan perjnajian (Pasal 10 ayat (1) PP No. 8 Tahun 1981), 7. Harus membayar seluruh jaminan upah pada pada tiap pembayaran (Pasal 11 PP No. 8 Tahun 1981).

¹⁰³ Waktu istirahat dibagi mejadi: 1. waktu istirahat mingguan tiap minggu harus diadakan sekurang-kurangnya satu hari istirahat (Pasal 10 ayat (3)); 2. Hari libur, pada hari raya yang ditetapkan dalam peraturan pemerintah, kecuali jika pekerjaan itu menurut sifatnya harus dijalankan terus pada hari raya, hari libur didasarkan pada Keputusan Presiden No.3 Tahun 1983 yang menetapkan hari libur resmi. Pengusaha atau pengurus perusahaan tidak memenuhi kewajiban diancam pidana menurut Pasal 18 Undang-Undang No.1 tahun 1951; 3. Istirahat tahunan, pekerja yang menjalankan pekerjaan untuk satu atau beberapa pengusaha dari satu organisasi harus diberi izin untuk istirahat, sekurang-kurangnya dua minggu tiap tahun (Pasal 14 ayat (1)). Dalam Peraturan Pemerintah No. 21 Tahun 1954, istirahat tahunan hanya dibatasi pada perusahaan-perusahaan tertentu saja, karena perusahaan kecil sangat berat melaksanakan pembayaran upah penuh jika pekerja tidak bekerja. Lamanya waktu istirahat tahunan dihitung untuk tiap 23 hari bekerja dalam masa kerja, satu hari istirahat sampai paling banyak 12 hari kerja. Untuk menghitung lamanya waktu istirahat tahunan, dianggap pula sebagai hari kerja; 4. Istirahat panjang, pekerja yang telah bekerja 6 tahun berturut-turut pada suatu atau beberapa pengusaha yang tergabung dalam suatu organisasi mempunyai hak istirahat 3 bulan lamanya (Pasal 14 ayat (2) Undang-Undang No. 12 Tahun 1948); 5. Istirahat haid dan hamil, pekerja wanita tidak boleh bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid (Pasal 13 ayat (1)). Pengusaha dilarang mewajibkan pekerja melakukan pekerjaan pada hari pertama dan kedua waktu haid. Pekerja wanita harus diberi istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya ia menurut perhitungan akan melahirkan anak dan satu setengah bulan sesudah melahirkan anak atau gugur kandungan. Waktu istirahat sebelum saat pekerja menurut perhitungan akan melahirkan anak dapat diperpanjang sampai selama-lamanya tiga bulan.

4). Kewajiban memberikan surat keterangan; kewajiban ini didasarkan pada ketentuan pasal 1602a KUHPerdara. Surat keterangan itu juga diberikan meskipun inisiatif pemutusan hubungan kerja datangnya dari pihak pekerja. Surat keterangan tersebut sangat penting artinya sebagai bekal pekerja dalam mencari pekerjaan baru, sehingga ia diperlakukan sama dengan pengalaman kerjanya.¹⁰⁴

Kewajiban pekerja/buruh yang telah dipaparan diatas merupakan hak pengusaha atau pemberi kerja, sebaliknya kewajiban pengusaha merupakan hak pekerja.

6. Berakhirnya Hubungan Kerja

Perjanjian kerja akan berakhir dengan kejadian-kejadian sebagai berikut (Pasal 61 Undang-undang No. 13 Tahun 2003):

- a. Pekerja/buruh meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. Adanya putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap,¹⁰⁵

¹⁰⁴ Pasal 1602z Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyebutkan sebagai berikut: “Si majikan yang menolak memberikan surat pernyataan yang diminta, atau dengan sengaja menuliskan keterangan-keterangan yang tidak benar, atau pula memberikan suatu tanda pada surat pernyataan yang dimaksudkan untuk memberikan suatu keterangan si buruuh yang tidak termuat dalam surat pernyataan sendiri atau lagi memberikan keterangan-keterangan kepada orang-orang pihak ketiga yang bertentangan dengan surat pernyataan, adalah bertanggung jawab baik terhadap si buruh maupun terhadap orang-orang pihak ketiga tentang kkerugian yang diterbitkan karenanya”

¹⁰⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, (PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003) hal 130. Undang-Undang No. 30 Tahun 1999 hanya 1 (satu) pasal yang mengatur mengenai cara penyelesaian sengkate alternatif ini yakni dalam Pasal 6, yang menyebutkan bahwa: 1. Sengketa atau beda pendapat perdata dapat diselesaikan oleh para pihak

- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja;

C. Tinjauan Umum Tentang Kecelakaan Kerja

1. Pengertian Kecelakaan Kerja

- a. Pengertian Menurut Undang-Undang

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 609 Tahun 2012 Tentang Pedoman Penyelesaian Kasus Kecelakaan Kerja Dan Penyakit Akibat Kerja “*Kecelakaan Kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubung dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui*” selanjutnya di jelaskan bahwa suatu kasus dinyatakan kasus kecelakaan kerja apabila terdapat unsur ruda paksa

melalui alternatif penyelesaian sengketa yang didasarkan pada itikad baik dengan mengenyampingkan penyelesaian secara litigasi di Pengadilan; 2. Penyelesaian sengketa dilakukan dalam pertemuan langsung oleh para pihak dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari dan hasilnya dituangkan dalam suatu kesepakatan tertulis; 3. Jika sengketa beda pendapat tidak dapat diselesaikan maka atas kesepakatan tertulis para pihak, sengketa beda pendapat dapat diselesaikan melalui bantuan seorang atau lebih penasehat ahli maupun melalui seorang mediator; 4. Jika dalam waktu 14 (empat belas) hari sejak bantuan penasehat ahli atau mediator tidak berhasil mencapai kata sepakat, maka para pihak dapat menghubungi lembaga alternatif penyelesaian sengketa untuk menunjuk seorang mediator; 5. Dalam waktu 7 (tujuh) hari mediator harus sudah memulai kegiatan mediasi; 6. Dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari mediator harus sudah mengupayakan kesepakatan mengenai penyelesaian perselisihan tersebut dalam bentuk tertulis dan di tandatangani oleh pihak terkait; 7. Kesepakatan penyelesaian tersebut bersifat final dan mengikat para pihak.

yaitu cedera pada tubuh manusia akibat suatu peristiwa atau kejadian (seperti terjatuh, terpukul, tertabrak dan lain-lain) dengan kriteria sebagai berikut:

a. Kecelakaan terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya melalui jalan yang biasa dilalui atau wajar dilalui

Pengertian kecelakaan kerja yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja adalah sejak tenaga kerja tersebut keluar dari halaman rumah dan berada dijalanan umum. Sehingga untuk pembuktiannya harus dilengkapi dengan surat keterangan dari pihak kepolisian atau 2 (dua) orang saksi yang mengetahui kejadian.

b. Pengertian kecelakaan kerja berhubung dengan hubungan kerja mempunyai arti yang luas, sehingga sulit untuk diberikan batasan secara konkrit. Namun demikian sebagai pedoman dalam menentukan apakah suatu kecelakaan termasuk kecelakaan yang berhubung dengan hubungan kerja dapat dilihat di:

- 1). Kecelakaan terjadi ditempat kerja;
- 2). Adanya perintah kerja dari atasan / pemberi kerja / pengusaha untuk melakukan pekerjaan;
- 3). Melakukan pekerjaan yang berkaitan dengan kepentingan perusahaan; dan / atau
- 4). Melakukan hal-hal lain yang sangat penting dan mendesak dalam jam kerja atas izin atau sepengetahuan perusahaan.

- c. Penyakit Akibat Kerja yang selanjutnya disebut PAK (*Occupational Disease*) yaitu penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan atau lingkungan kerja yang dalam keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993 disebut Penyakit Yang Timbul Karena Hubungan Kerja atau penyakit akibat hubungan kerja.

Kondisi lain yang dapat dikategorikan sebagai kecelakaan kerja diluar ketentuan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, dan huruf c yaitu:

- a). Pada hari kerja:
 - 1). Kecelakaan yang terjadi pada waktu melakukan perjalanan dinas sepanjang kegiatan yang dilakukan ada kaitannya dengan pekerjaan dan/atau dinas untuk kepentingan perusahaan yang dibuktikan dengan surat perintah tugas.
 - 2). Kecelakaan yang terjadi pada waktu melakukan kerja lembur yang harus dibuktikan dengan surat perintah lembur.
- b). Di luar waktu/ jam kerja:
 - 1). Kecelakaan yang terjadi pada waktu melaksanakan aktivitas lain yang berkaitan dengan kepentingan perusahaan dan harus dibuktikan dengan surat tugas dari perusahaan.
 - 2). Kecelakaan kerja terjadi pada waktu yang bersangkutan sedang menjalankan cuti mendapat panggilan atau tugas dari perusahaan. Maka perlindungannya adalah dalam perjalanan pergi dan pulang untuk memenuhi panggilan tersebut.
 - c). Kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan pergi dan pulang dari basecamp atau anjungan yang berada ditempat kerja menuju ketempat tinggalnya untuk menjalani istirahat (dibuktikan dengan keterangan perusahaan dan jadwal kerja).
 - d). Kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan pergi dan pulang melalui jalan yang biasa dilalui atau wajar bagi tenaga kerja yang setiap akhir pekan kembali kerumah tempat tinggal yang sebenarnya (untuk tenaga kerja yang sehari-hari bertempat tinggal dirumah kost/mess/asrama dll).
- b. Pengertian Menurut Para Ahli

Kecelakaan kerja atau kecelakaan akibat kerja adalah suatu kejadian yang tidak terencana dan tidak terkendali akibat dari suatu tindakan atau reaksi

suatu objek, bahan, orang, atau radiasi yang mengakibatkan cedera atau kemungkinan akibat lainnya (Heinrich et al., 1980).

World Health Organization (WHO) mendefinisikan kecelakaan sebagai suatu kejadian yang tidak dapat dipersiapkan penanggulangannya sebelumnya sehingga menghasilkan cedera yang rill.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak diinginkan, tidak dapat diperkirakan datangnya karena bersifat tiba-tiba, termasuk kecelakaan kerja mulai dari berangkat menuju tempat kerja, ketika ditempat kerja, dan perjalanan pulang dari tempat kerja. Kecelakaan tersebut dan dapat menyebabkan kerugian baik kesehatan, kerugian waktu, harta benda hingga kematian.

2. Klasifikasi Kecelakaan Kerja

Ada banyak standar yang menjelaskan referensi tentang kode-kode kecelakaan kerja, salah satunya adalah standar Australia AS 1885-1 tahun 1990. Berdasarkan standar tersebut, kode yang digunakan untuk mekanisme terjadinya cedera/sakit akibat kerja dibagi sebagai berikut:¹⁰⁶

a. Jatuh dari atas ketinggian¹⁰⁷

¹⁰⁶ UNY, *Buku ajar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)*, (Yogyakarta: Tim K3 FT UNY, 2014) hal 22-23

¹⁰⁷ Safety School, *Kecelakaan Kerja Jatuh dari Ketinggian di Indonesia*, diakses di <https://www.indonesiasafetycenter.org> pada 06 Juli 2019 pukul 14:37 Wib. Bahaya utama yang terkait dengan bekerja di ketinggian adalah orang-orang yang jatuh dan benda-benda yang ajtih ke orang

- b. Jatuh dari ketinggian yang sama¹⁰⁸
- c. Menabrak objek dengan bagian tubuh¹⁰⁹
- d. Terpapar oleh getaran mekanik¹¹⁰
- e. Tertabrak oleh objek yang bergerak¹¹¹

dibawahnya. Ini dapat terjadi sebagai akibat dari perlindungan yang kurang memadai, atau dari benda-benda yang digunakan tidak dirawat dengan baik. Berdasarkan data Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan 2015, jumlah kecelakaan kerja mencapai 105.182 kasus. Dari total tersebut, 38 persen dari total tersebut adalah kecelakaan pekerja jatuh dari ketinggian. Upaya pencegahan pekerja jatuh dari ketinggian : 1. Memberikan pembelajaran bagi setiap pekerja yang hendak masuk kerja di proyek, bisa diajarkan mengenai cara menjaga keselamatan diri dan bagaimana cara memakai alat-alat pelindung diri; 2. Setiap pekerja yang bekerja di ketinggian wajib memakai alat pelindung diri seperti *safety belt*, *safety body harness*, *helm*, dll; 3. Kontraktor menyediakan personil khusus khusus bertugas mengawasi pekerja proyek agar selalu mengenakan alat pelindung diri; 4. Memasang rambu-rambu pengaman untuk mengingatkan pekerja agar selalu berhati-hati; 5. Mengadakan acara *safety meeting*, mengumpulkan pekerja dan seluruh personil yang terlibat dalam aktifitas proyek sehingga bisa memberikan mereka penyuluhan dan peringatan mengenai keselamatan kerja; 6. Berhenti bekerja saat hujan, saat kelelahan dan saat situasi membahayakan; 7. Memasang railing pengaman pada tepian struktur gedung, agar pekerja tidak terlalu ketepian; 8. Memasang *horizontal net* dan *vertikal net*; 9. Hukuman bagi pekerja yang tidak mengenakan alat pelindung diri dengan benar; 10. Setiap pagi sebelum mulai bekerja semua pekerja berkumpul melakukan briefing dan doa pagi agar dibeikan kelancaran dan bisa bekerja dengan aman dan selamat; 11. Meningkatkan kompetensi *skill* pekerja di ketinggian melalui pelatihan atau *training* yang sudah ditunjuk oleh badan pemerintah, sehingga pekerja memiliki lisensi yang diakui dalam menjalankan pekerjaan di ketinggian.

¹⁰⁸ Linked in, *Kecelakaan Terpeleset, Tersandung dan Terjatuh*, diakses di <https://www.linkedin.com> pada 06 Juli 2019 pukul 17:55 Wib. Kecelakaan Terpeleset, Tersandung dan Terjatuh (3T)/*Slip Trip Fall* merupakan salah satu kecelakaan yang paling banyak dan dapat mengakibatkan cedera serius pada pekerja. Di Inggris, kecelakaan karena terpeleset, tersandung dan terjatuh menyumbang porsi 40% dari seluruh kecelakaan kerja berat. Sementara di Amerika Serikat, kecelakaan ini menyumbang porsi 15% dengan frekuensi sekitar 12000 setiap tahunnya. Bahkan 17% di antaranya menyumbang kematian. Cara Mencegah Kecelakaan karena terpeleset, tersandung dan terjatuh: 1. Hentikan kontaminasi di lantai; 2. Gunakan metode membersihkan dengan baik; 3. Perhatikan pilihan lantai dan lingkungan kerja; 4. Pastikan alas kaki tepat; 5. Pertimbangkan tentang faktor manusia dan organisasional.

¹⁰⁹ Suma'mur hal 267. Pekerja dapat menabrak benda, tiang, atau mesin karena ruang yang tersedia tidak cukup leluasa untuk lalu lintas yang normal.

¹¹⁰ *Safety Sign, Bahaya Getaran pada Alat Kerja, Pekerja Beresiko Terkena Hand-Arm Vibration Syndrome*, diakses di <https://safetysign.co.id>, pada 06 Juli 2019 pukul 19:26 Wib. Pekerja yang tangannya terpapar alat-alat kerja yang bergetar dalam jangka waktu yang cukup lama berpotensi besar mengalami gangguan fungsi tangan, salah satunya *hand-arm vibration syndrome* (HAVS). Jika dibiarkan, para pekerja yang tangannya terpapar alat-alat tersebut bisa mengalami kerusakan pembuluh darah, kehilangan sensoris secara permanen, kerusakan tulang dan otot menjadi lemah. HAVS biasanya dialami oleh seseorang yang bekerja di industri: 1. Konstruksi dan pemeliharaan jalan raya atau jalur kereta api; 2. Konstruksi dan pembongkaran bangunan; 3. Kehutanan; 4. Pengecoran logam; 5. Manufaktur; 6. Pertambangan; 6. Perakitan dan perbaikan kendaraan bermotor; 7. Sarana publik (misalnya air, gas, listrik, telekomunikasi); 8. Pembuatan dan perbaikan kapal.

¹¹¹ *Safety Sign, Bahaya Mesin Bergerak dan Pentingnya Pemasangan Pelindung pada Mesin (Safety Guarding)* diakses di <https://www.safetysign.co.id> pada 07 Juli 2019 pukul 12:26 Wib. 1. Gerakan mesin berputar, berpotensi bahaya terhadap jari, tangan atau bagian tubuh lain terpotong, terjepit atau terperangkap; 2. Mesin yang bergerak keatas dan ke bawah, bergerak kedepan dan

- f. Terpajan oleh suara keras tiba-tiba¹¹²
- g. Terpajan suara yang lama¹¹³
- h. Terpajan tekanan yang bervariasi (lebih dari suara)¹¹⁴
- i. Pergerakan berulang dengan pengangkatan otot yang rendah¹¹⁵
- j. Otot tegang lainnya¹¹⁶
- k. Kontak dengan listrik¹¹⁷

kebelakang, bergerak membuka dan menutup, berpotensi bahaya terhadap jari, tangan atau bagian tubuh lain, terpotong, terjepit, tertimpa bagian mesin; 3. *Straight line machine*, berpotensi bahaya terhadap bagian tubuh tertarik atau terlilit mesin.

¹¹² Indah Rachmatiah Siti Salami, dkk, *Kesehatan dan Keselamatan Lingkungan Kerja*, (Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2015) hal 104. Secara umum, efek kebisingan dapat meliputi hal-hal berikut: a. Efek psikologis seperti terkejut, terganggu, tidak dapat konsentrasi, tidur, dan relaksasi dapat memengaruhi kenyamanan kerja dan keselamatan kerja; b. Gangguan komunikasi seperti menurunkan kinerja dan keamanan; c. Efek fisiologis seperti menaikkan tekanan darah dan detak jantung, mengurangi ketajaman pendengaran, sakit telinga, mual, kendali otot terganggu, dan lain-lain.

¹¹³ Ibid, hal 103-104. Berdasarkan karakteristik durasi dan frekuensinya, jenis bising dibagi atas kelompok-kelompok sebagai berikut: a. Bising kontinu dengan spektrum frekuensi luas (*steady wide band noise*), yaitu bising konstan yang meliputi suatu jelajah frekuensi yang lebar dan dalam batas amplitudo kurang lebih 5 dB(A) dan periode waktu 0,5 detik; b. Bising kontinu dengan spektrum frekuensi sempit (*steady narrow band noise*), yaitu bising konstan dari sebagian besar energi bunyi yang terpusat pada frekuensi tertentu saja; c. Bising impulsif (*impact noise*), yaitu kejutan singkat yang berulang, memiliki perubahan tekanan melebihi 40 dB(A), dalam waktu cepat dan membuat efek kejut; d. Intermittent noise, yaitu kebisingan yang terputus, tidak berlangsung terus menerus, tetapi ada periode relatif tenang.

¹¹⁴ Indah Rachmatiah Siti Salami, dkk, *Op.Cit*, hal 181. *Decompression sickness* (DCS), *the bends*, *dysbarism*, atau *caisson disease* adalah kondisi ketika terdapat gejala-gejala yang diakibatkan oleh paparan pada tekanan barometrik yang lebih rendah, misalnya pada saat: 1. Seorang penyelam naik ke permukaan ketika sedang menyelam (diving DCS); 2. Sebuah pesawat mengudara keatas (altitude DCS); 3. Seorang pekerja keluar dari ruangan bertekanan atau area pertambangan yang telah diberi tekanan untuk mengeluarkan air.

¹¹⁵ Suma'mur, *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes)*, (CV. Sagung Seto, Jakarta, 2009) hal 320-321. Contoh pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan dengan kontraksi otot dinamis antara lain adalah mengayuh sepeda mesin, memutar roda, memukul lonceng, mencangkul dan lainnya, sekalipun disusun dalam sistem kontraksi otot dinamis dalam bekerja, selalu diikuti dengan terjadinya kelelahan, yang memerlukan istirahat untuk pemulihan. Atas dasar kenyataan itu, walaupun istirahat dalam bekerja atau sesudah melakukan pekerjaan sangat penting. Kelelahan otot bersumber kepada menurunnya kekuatan otot itu sendiri, bertambah panjangnya waktu laten kontraksi dan waktu melemas, berkurangnya koordinasi antara berbagai otot yang harus serempak bekerja atau antara otot dengan saraf dan indra, serta terjadinya tremor atau gemetarannya otot.

¹¹⁶ Indah Rachmatiah Siti Salami, *Op.cit*, hal 226. Mengangkat-junjung barang berat dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan dan jejas; maka perlu meminimalisasi repetisi dan postur kaku. Untuk dapat mengatasinya, perlu diperhatikan tiga kelompok variabel berikut: 1. Jarak antara kaki dan aksis pegangan; 2. Tenaga yang diperlukan untuk mengangkat; 3. Arah benda diangkat apakah vertikal sejajar tubuh atau menjauh dari tubuh; 4. Ketinggian benda dari lantai; 5. Frekuensi angkat; 6. Berat benda yang diangkat.

¹¹⁷ Sepatu Safety, *Keselamatan Kerja Pada Kelistrikan*, diakses di sepatusafetyonline.com pada 07 Juli 2019 pukul 00:23 Wib. Penyebab terjadinya kecelakaan listrik, diantaranya: 1. Kabel atau hantaran pada instalasi listrik terbuka dan apabila tersentuh akan menimbulkan bahaya kejut; 2.

- l. Kontak atau terpajan dengan dingin atau panas¹¹⁸
- m. Terpajan radiasi¹¹⁹
- n. Kontak tunggal dengan bahan kimia¹²⁰
- o. Kontak lainnya dengan bahan kimia¹²¹

Jaringan dengan hantaran telanjang; 3. Peralatan listrik yang rusak; 4. Kebocoran listrik pada peralatan listrik dengan rangka dari logam, apabila terjadi kebocoran arus dapat menimbulkan tegangan pada rangka atau *body*; 5. Peralatan atau hubungan listrik yang dibiarkan terbuka; 6. Penggantian kawat sekering tidak sesuai dengan kapasitasnya sehingga dapat menimbulkan bahaya kebakaran; 7. Penyambungan peralatan listrik pada kotak kontak (stop kontak) dengan kotak tusuk lebih satu (bertumpuk)

¹¹⁸ Indah, *Op. Cit*, hal 181. Suhu kerja yang sesuai dengan orang Indonesia yaitu sekitar 24-26Q. Suhu dingin mengurangi efisiensi dengan keluhan kaku atau kurangnya koordinasi otot. Pada kondisi ruangan yang dingin, pekerja biasanya dilindungi dengan aliran udara panas diruangan jika memungkinkan, kecuali untuk tempat-tempat yang memang diharuskan dingin seperti laboratorium pengujian, tempat penyediaan dan pengolahan serta penyimpanan makanan.

¹¹⁹ *Ibid*, hal 143. Tubuh manusia tidak dapat merasakan radiasi pengion. Akibatnya, paparan radiasi sering menimbulkan rasa khawatir karena manusia tidak tahu apakah dirinya terkena radiasi atau tidak. Berdasarkan fakta ini, diperlukan pengelolaan dalam pemanfaatan bahan radioaktif sehingga bahaya radiasi dapat dihindari. Untuk evaluasi tingkat radioaktivitas di lingkungan, hasil pengukuran dibandingkan dengan nilai baku tingkat radioaktivitas lingkungan yang tercantum dalam Lampiran Surat Keputusan Kepala BAPETEN (Badan Pengawas Tenaga Nuklir) No. 02/Ka-BAPETEN/V-99 tentang baku tingkat radioaktivitas di lingkungan. Hasil pengukuran akumulasi dosis pekerja radiasi juga di evaluasi dengan membandingkan dengan dosis yang diterima pekerja atau masyarakat dengan nilai batas dosis (NBD) yang diizinkan berdasarkan keputusan kepala BAPETEN (Badan Pengawas Tenaga Nuklir) No. 02/Ka-BAPETEN/V-99 tentang ketentuan keselamatan kerja terhadap radiasi.

¹²⁰ Muhammda Aminudin, Makalah: *Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)*, (Sekolah Tinggi Teknologi Nuklir, Yogyakarta, 2014) hal 17. Laboratorium kimia dasar memiliki berbagai kemungkinan kecelakaan yang mengakibatkan kerugian pada pengguna laboratorium, beberapa kemungkinan yang dapat terjadi: 1. Keracunan, sebagai akibat penyerapan bahan-bahan kimia beracun atau toksik seperti ammonia, karbon monoksida, benzene, kloroform, dan sebagainya; 2. Iritasi, sebagai akibat kontak dengan bahan kimia korosif seperti asam sulfat, asam klorida, natrium hidroksida, gas klor, dan sebagainya; 3. Kebakaran dan luka bakar, sebagai akibat kurang hati-hati dalam menangani pelarut-pelarut organik yang mudah terbakar seperti eter, aseton, alcohol, dan sebagainya; 4. Bahaya lainnya, seperti sengatan listrik, keterpaan pada radiasi sinar tertentu dan pencemaran lingkungan.

¹²¹ International Labour Organization, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Sarana dan Produktivitas*, (ILO Katalog dalam Data Publikasi, Jakarta, 2013) Bahan kimia berbahaya dapat berbentuk padat, cairan, uap, gas, debu, asap atau kabut dan dapat masuk ke dalam tubuh melalui tiga cara utama antara lain: 1. Inhalasi (menghirup): Dengan bernapas melalui mulut atau hidung, zat beracun dapat masuk ke dalam paru-paru. Seorang dewasa saat istirahat menghirup sekitar lima liter udara per menit yang mengandung debu, asap, gas atau uap. Beberapa zat, seperti fiber/serat, dapat langsung melukai paru-paru. Lainnya diserap ke dalam aliran darah dan mengalir ke bagian lain dari tubuh. 2. Pencernaan (menelan): Bahan kimia dapat memasuki tubuh jika makan makanan yang terkontaminasi, makan dengan tangan yang terkontaminasi atau makan di lingkungan yang terkontaminasi. Zat di udara juga dapat tertelan saat dihirup, karena bercampur dengan lendir dari mulut, hidung atau tenggorokan. Zat beracun mengikuti rute yang sama sebagai makanan bergerak melalui usus menuju perut. 3. Penyerapan ke dalam kulit atau kontak invasif: Beberapa di antaranya

- p. Kontak dengan, atau terpajan faktor biologi¹²²
- q. Terpajan faktor stress mental¹²³
- r. Longsor atau runtuh¹²⁴
- s. Kecelakaan kendaraan/Mobil¹²⁵
- t. Lain-lain dan mekanisme cedera berganda atau banyak¹²⁶

adalah zat melewati kulit dan masuk ke pembuluh darah, biasanya melalui tangan dan wajah. Kadang-kadang, zat-zat juga masuk melalui luka dan lecet atau suntikan (misalnya kecelakaan medis).

¹²² Suma'mur, *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes)*, (CV. Sagung Seto, Jakarta, 2009) hal 315. Faktor biologis penyebab penyakit akibat kerja banyak ragamnya, yaitu virus, bakteri, riketsia, protozoa, jamur, cacing, kutu, pinjal, malahan mungkin pada tumbuhan atau hewan besar atau bahan dari padanya. Berbeda dari faktor penyebab penyakit akibat kerja lainnya, faktor biologis dapat menular dari seorang pekerja kepada lainnya. Dari itu, selain upaya yang biasa harus pula ditempuh cara pencegahan dan penanggulangan terhadap penyakit menular. Di antara upaya pencegahan dan penanggulangan penyakit menular demikian adalah diselenggarakannya imunisasi dengan melakukan vaksinasi.

¹²³ Suma'mur, *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes)*, (CV. Sagung Seto, Jakarta, 2009) hal 19. Ditinjau dari segi mental psikologis dan emosional, psikologi industri dan secara khusus psikologi kerja hanya dikenal oleh perusahaan-perusahaan besar, begitupun baru tahap permulaan adanya sedikit perhatian. Padahal penanganan kejiwaan sangat membantu penyesuaian emosi dan kondisi mental para tenaga kerja terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya serta merupakan upaya penting guna mewujudkan harmoni hubungan industrial. Pada umumnya belum diketahui makna budaya kerja (*work culture*) ataupun budaya korporasi (*corporate culture*) yang sepatutnya dimiliki oleh perusahaan beserta seluruh tenaga kerja/karyawan; masyarakat dan segenap komponen bangsa yang sedang membangun kehidupannya pada tempatnya mengisi dirinya dengan segala upaya yang dapat menggelorakan semangat dan membangkitkan kegairahan bekerja dan berupaya dengan dedikasi intensitas tinggi terhadap pekerjaan dan kekayaannya.

¹²⁴ Safety Sign, Galian Maut dan Isu Keselamatan Kerja, diakses di <https://safetysign.co.id> pada 08 Juli 2019 pukul 13:36 Wib. Pekerjaan galian sangat berisiko tinggi karena berhubungan dengan karakteristik tanah galian. Kecelakaan kerja pada pekerjaan galian cenderung menyebabkan kematian, umumnya akibat tertimbun tanah, tersengat arus listrik bawah tanah, kekurangan oksigen, dan menghirup gas beracun. Pekerjaan galian diatur dalam Pasal 67 Permenakertrans No. 01 Tahun 1980 tentang K3 Konstruksi bangunan.

¹²⁵ Berita Satu, *Angka Kecelakaan Kerja Meningkat*, diakses di <https://www.beritasatu.com> pada 08 Juli 2019 pukul 15:04 Wib. Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans) mengatakan angka kecelakaan kerja meningkat, terutama didominasi oleh kecelakaan lalu lintas. Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Muhaimin Iskandar menuturkan kecelakaan lalu lintas mendominasi jumlah kecelakaan kerja yang terjadi di Indonesia. Sepanjang tahun lalu saja angka kecelakaan kerja mencapai 99.491 kecelakaan. Dari kecelakaan kerja tersebut, sebanyak 40 persen kecelakaan kerja terjadi di jalan raya ketika para pekerja sedang berangkat kerja ataupun sepulang kerja.

¹²⁶ Wikipedia, *Cidera Kerja diterjemahkan dari bahasa Inggris Occupational Injuries*, diakses di <https://en.wikipedia.org>. Pada 08 Juli 2019 pukul 16:08 Wib. Cedera akibat kerja adalah kerusakan tubuh akibat kerja. Organ yang paling umum terlibat adalah tulang belakang, tangan, kepala, paru-paru, mata, kerangka, dan kulit. Cedera akibat pekerjaan dapat disebabkan oleh bahaya pekerjaan (fisik, kimia, biologis, atau psikososial). Diperkirakan di seluruh dunia ada lebih dari 350.000 kematian di tempat kerja dan lebih dari 270 juta cedera di tempat kerja setiap tahunnya. Pada tahun 2000 ada sekitar 2,9 miliar pekerja di seluruh dunia. Cedera akibat kerja mengakibatkan hilangnya 3,5 tahun hidup sehat untuk setiap 1.000 pekerja. 300.000 dari kecelakaan kerja menyebabkan kematian.

u. Mekanisme cedera yang tidak spesifik¹²⁷

3. Klasifikasi Jenis Cedera Akibat Kecelakaan Kerja¹²⁸

Jenis cedera¹²⁹ akibat kecelakaan kerja dan tingkat keparahan yang ditimbulkan membuat perusahaan melakukan pengklasifikasian jenis cedera akibat kecelakaan. Banyak standar referensi penerapan yang digunakan berbagai oleh perusahaan, salah satunya adalah standar Australia AS 1885-1 (1990). Berikut adalah pengelompokan jenis cedera dan keparahannya:

- a. Cedera fatal (*fatality*)¹³⁰, Adalah kematian yang disebabkan oleh cedera atau penyakit akibat kerja
- b. Cedera yang menyebabkan hilang waktu kerja (*Loss Time Injury*), Adalah suatu kejadian yang menyebabkan kematian, cacat permanen,¹³¹ atau kehilangan hari kerja selama satu hari kerja atau lebih.

Pekerjaan paling umum yang terkait dengan bahaya ini bervariasi di seluruh dunia tergantung pada industri utama di negara tertentu. Secara keseluruhan, pekerjaan yang paling berbahaya adalah di bidang pertanian, perikanan, dan kehutanan. Di negara-negara yang lebih maju, pekerjaan konstruksi dan manufaktur dikaitkan dengan tingginya angka cedera tulang belakang, tangan, dan pergelangan tangan.

¹²⁷ Woro Riyadina, *Kecelakaan Kerja dan Cedera yang dialami Oleh Pekerja Industri di Kawasan Industri Pulo Gadung Jakarta*, Vol. 11 No. 1, Juni 2007 hal 7. Riwayat kecelakaan kerja adalah riwayat kecelakaan akibat kerja atau di tempat kerja yang pernah dialami oleh pekerja industri. Daerah cedera merupakan bagian tubuh yang mengalami cedera sedangkan sifat cedera adalah jenis luka yang diderita akibat kecelakaan. Pekerja industri yang pernah mengalami kecelakaan kerja sebanyak 29,9%. Bagian tubuh yang mengalami cedera paling banyak adalah bagian sendi, pinggul, tungkai atas yaitu sebanyak 40,2% selanjutnya diikuti bagian kepala sekitar 24,8% dan bagian pergelangan tangan sebanyak 14,3%. Melihat daerah cedera tersebut maka perlu dipertimbangkan penggunaan, kepatuhan dan ukuran menggunakan alat pelindung diri (APD) untuk mencegah cedera di bagian tubuh tersebut.

¹²⁸ UNY, "Buku ajar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), (Yogyakarta: Tim K3 FT UNY, 2014) Hlm. 18-19

¹²⁹ Standar Nasional Indonesia, *Penggolongan dan Pencatatan Cedera Akibat Kerja di Pertambangan Umum*, (Badan Standarisasi Nasional, SNI 13-6619-2001) hal 5. Cedera akibat kerja adalah cedera yang dialami oleh seseorang yang diakibatkan oleh kegiatan pekerjaan atau diakibatkan oleh lingkungan kerja.

¹³⁰ Pasal 166 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi: "Dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh meninggal dunia kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan 2(dua) kali uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ket".

- c. Cedera yang menyebabkan kehilangan hari kerja (*Loss Time Day*),¹³² Adalah semua jadwal masuk kerja yang mana karyawan tidak bisa masuk kerja karena cedera, tetapi tidak termasuk hari saat terjadi kecelakaan. Juga termasuk hilang hari kerja karena cedera yang kambuh dari periode sebelumnya.
- d. Tidak mampu bekerja atau cedera dengan kerja terbatas (*Restricted duty*)¹³³ Adalah jumlah hari kerja karyawan yang tidak mampu untuk mengerjakan pekerjaan rutinnnya dan ditempatkan pada pekerjaan lain sementara atau yang sudah di modifikasi.
- e. Cedera dirawat di rumah sakit (*Medical Treatment Injury*) Kecelakaan kerja ini tidak termasuk cedera hilang waktu kerja, tetapi kecelakaan kerja yang ditangani oleh dokter,¹³⁴ perawat, atau orang yang memiliki kualifikasi untuk memberikan pertolongan pada kecelakaan.
- f. Cedera ringan (*first aid injury*)¹³⁵ Adalah cedera ringan akibat kecelakaan kerja yang ditangani menggunakan alat pertolongan pertama pada kecelakaan setempat, contoh luka lecet, mata kemasukan debu, dan lain-lain.
- g. Kecelakaan yang tidak menimbulkan cedera (*Non Injury Incident*)¹³⁶

¹³¹ Lihat Penjelasan Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Pasal 25 ayat (2) huruf b angka 3 berbunyi: "Yang dimaksud dengan "cacat total tetap" adalah cacat yang mengakibatkan ketidakmampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan".

¹³² *Ibid*, "Yang dimaksud dengan "cacat sebagian fungsi" adalah keadaan berkurang atau hilangnya sebagian fungsi anggota badan yang secara langsung atau tidak langsung mengakibatkan berkurang atau hilangnya kemampuan Pekerja untuk menjalankan pekerjaannya".

¹³³ *Ibid*, "Yang dimaksud dengan "cacat sebagian fungsi" adalah keadaan berkurang atau hilangnya sebagian fungsi anggota badan yang secara langsung atau tidak langsung mengakibatkan berkurang atau hilangnya kemampuan Pekerja untuk menjalankan pekerjaannya".

¹³⁴ Lihat Penjelasan Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Pasal 25 ayat (2) huruf a berbunyi: Yang dimaksud dengan "pelayanan kesehatan sesuai kebutuhan medis" adalah pelayanan kesehatan yang diberikan sesuai kebutuhan pengobatan dan perawatan akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja sesuai standar yang ditetapkan Menteri, sampai pekerja dinyatakan sembuh, cacat, atau meninggal dunia berdasarkan surat keterangan dokter yang merawat, dan/atau dokter penasehat.

¹³⁵ Katigaku, *Jenis dan Perhitungan Statistik Kecelakaan Kerja*, diakses di <https://katigaku.top> pada 09 Juli 2019 pukul 00:43 Wib. *First aid* adalah kecelakaan dimana mencakup jenis-jenis kecelakaan berikut: 1. Menggunakan obat non resep dengan kekuatan dosis yang tidak diresepkan; 2. Mendapatkan imunisasi tetanus; 3. Membersihkan luka dipermukaan kulit; 4. Menggunakan pelindung luka (plester, *bendage*, *gauze pads*); 5. Menggunakan terapi air panas atau air dingin; 6. Menggunakan penopang tubuh yang tidak tetap seperti perban, penopang tulang belakang yang *non rigid*, *elastic bandage*; 7. Menggunakan alat pembatas gerak yang sementara ketika memindahkan korban seperti tali, pendukung leher, atau papan tulang belakang; 8. Drilling kuku jari untuk menghilangkan tekanan, atau mengeluarkan cairan dari luka lepuh; 9. Menggunakan penutup mata; 10. Menggunakan aliran air atau kapas untuk memindahkan kotoran yang masuk kedalam mata atau bagian tubuh lain selain mata.

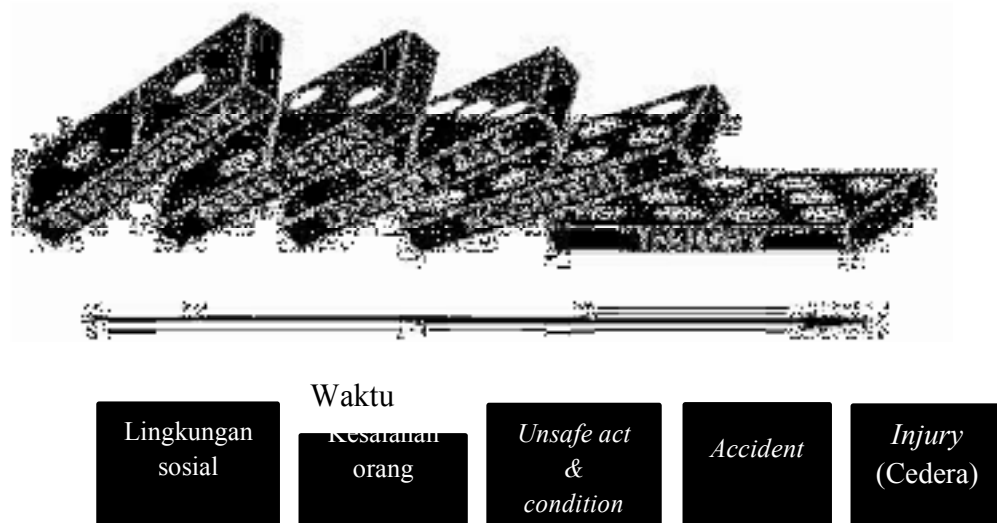
¹³⁶ Pusdiklat K3, *Mengenal Lebih Dekat Tentang Near Miss*, diakses di www.pusdiklatk3.com pada 09 Juli 2019 pukul 00:33 Wib. Near miss adalah sebuah kejadian tak terduga/tek terencana (*unplanned event*) yang tidak menghasilkan kerusakan atau cedera tetapi

Adalah suatu kejadian yang potensial, yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja kecuali kebakaran, peledakan dan bahaya pembuangan limbah.

4. Faktor-Faktor Penyebab Kecelakaan Kerja

a. Teori penyebab kecelakaan kerja¹³⁷

1). Teori Domino



Sumber: Buku ajar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) UNY, hal 28.

Teori domino dikembangkan oleh H.W. Heinrich (1931) yang menyatakan bahwa kecelakaan kerja disebabkan oleh perilaku tidak aman (*unsafe act*) 88%, kondisi tidak aman (*unsafe condition*) 10%, dan "acts of God" 2% atau tidak dapat dihindari. Heinrich mengajukan lima faktor/kartu urutan kecelakaan dimana setiap faktor secara berurutan akan menentukan

memiliki potensi untuk mengarah kesana. Umumnya kejadian ini murni karena kesalahan manusia atau human error. Bahasa lain menyebutkan dengan "close call" dan juga "near collision"

¹³⁷ Indah Rachmatiah Siti Salami, dkk, *Kesehatan dan Keselamatan Lingkungan Kerja*, (Gajah Mada University Press, Yogyakarta 2015) hal 237-239

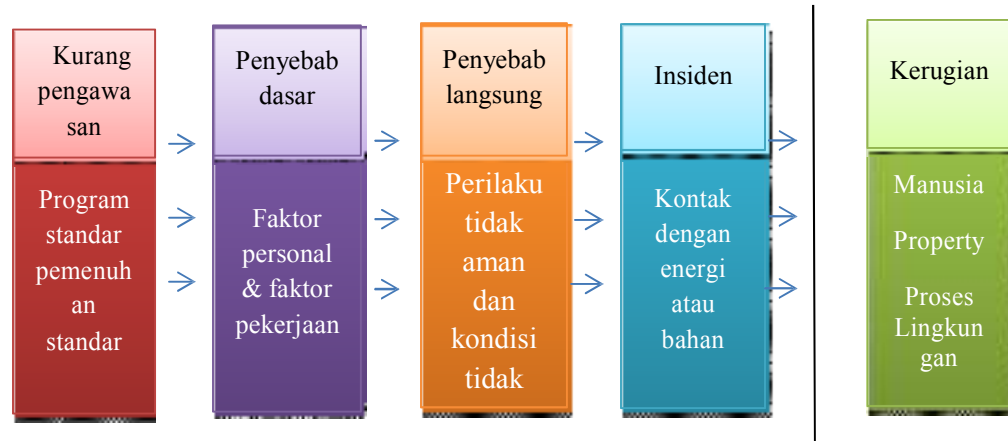
kejadian tahap berikutnya.¹³⁸ Heinrich menekankan bahwa kecelakaan lebih banyak disebabkan oleh kekeliruan atau kesalahan yang dilakukan oleh manusia.

2). Teori Bird & Loftus

Bird dan Loftus tidak lagi melihat kesalahan terjadi pada manusia/pekerja semata, melainkan lebih menyoroti pada bagaimana manajemen lebih mengambil peran dalam melakukan pengendalian agar tidak terjadi kecelakaan.¹³⁹

¹³⁸ Laela Qadriani, Op.cit, hal 17. Lingkungan sosial dan kebiasaan perilaku (*ancesry and social environment*), orang yang memiliki sifat tidak baik (misalnya keras kepala) yang diperoleh karena faktor keturunan, pengaruh lingkungan, dan pendidikan mengakibatkan seorang pekerja kurang hati-hati, dan banyak membuat kesalahan; 2. Kesalahan/kecerobohan (*fault of person*), merupakan rangkaian dari faktor keturunan dan lingkungan tersebut diatas yang menjurus pada tindakan yang salah dalam melakukan pekerjaan; 3. Tindakan dan kondisi tidak aman (*unsafe action or condition*), tindakan yang berbahaya disertai bahaya mekanik dan fisik lain, memudahkan terjadinya rangkaian berikutnya; 4. Kecelakaan (*accident*), peristiwa kecelakaan yang menimpa pekerja. Pada umumnya disertai dengan kerugian; 5. Cidera (*Injury*), merupakan hasil dari kecelakaan yang mengakibatkan cedera/luka atau berat, kecacatan dan bahkan kematian.

¹³⁹ Wordpress, *Bird & Loftus-Loss Causation*, diakses di <https://creationsvi.wordpress.com> pada 09 Juli 2019 pukul 11:54 Wib. 1. *Lack of control* atau kurangnya pemantauan, ini biasanya terpusat pada sistem, program yang tidak sesuai, standar yang tidak sesuai serta ketidakpatuhan pada standar sehingga menjadi titik awal terjadinya penyebab dasar dan penyebab langsung; 2. *Basic cause* atau penyebab dasar, pada kondisi ini faktor penyebab dasar menjadi faktor awal yang tidak terlihat oleh kasat mata namun menjadi dasar terjadinya penyebab langsung. penyebab dasar terbagi menjadi 2 yaitu: a. Contoh faktor pribadi yaitu kemampuan fisik atau fisiologi tidak layak, stress mental, kurang pengetahuan, kurang keahlian, motivasi kerja yang tidak tepat; b. Contoh faktor pekerjaan yaitu pengawasan/kemampuan yang kurang, engineering yang kurang/salah, pengadaan (*purchasing*) yang kurang/tidak standar, *maintenance* yang kurang, standar kerja, salah pakai atau salah menggunakan; 3. *Immediate cause* atau penyebab langsung, merupakan penyebab terjadinya kecelakaan yang dapat dilihat oleh kasat mata, pada level ini penyebab langsung hanya memiliki 2 sebab yaitu unsafe act (tindakan tidak aman) dan unsafe condition (kondisi tidak aman); 4. *Incident* atau insiden ini terjadi karena adanya kontak dengan sumber energi yang melebihi ambang batas diantaranya: a. *Struck againts*, menabrak/benturan benda diam/bergerak; b. *struck by*, terpukul/ tertabrak oleh benda bergerak; c. *Fall to*, jatuh dari tempat yang tinggi; d. *Caught in*, tusuk, jepit, cubit, benda runcing; e. *Caught on*, terjepit, tangkap, jebak diantara obyek besar; f. *Caught between*, terpotong, hancur, remuk; g. *Contact with*, listrik, kimia, radiasi, panas, dingin; h. *Overstress*, terlalu berat, cepat, tinggi, besar; i. *Equipment failure*, kegagalan mesin, peralatan; 5. *Loss* atau kerugian, bisa terjadi pada manusia, peralatan, material, proses produksi dan lingkungan. Biasanya di posisi ini terjadi hilangnya nyawa



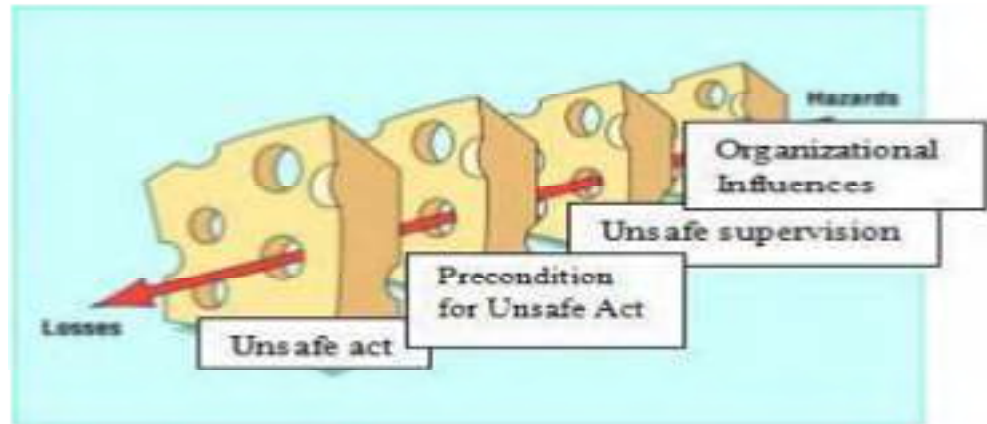
Sumber: *Buku ajar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) UNY*, hal 29.

3). Teori Swiss Cheese¹⁴⁰

Kecelakaan terjadi ketika terjadi kegagalan interaksi pada setiap komponen yang terlibat dalam suatu sistem produksi. Kegagalan suatu proses dapat dilukiskan sebagai “lubang” dalam setiap lapisan system yang berbeda. Dengan demikian menjelaskan apa dari tahapan suatu proses tersebut yang gagal.

atau rusak nya peralatan atau rusaknya bahan produksi sehingga membuat proses produksi menjadi terhenti dan atau terjadi pencemaran/kerusakan lingkungan.

¹⁴⁰ Slideshare, Makalah: *Swiss Cheese Theory*, (Universitas Sriwijaya, Palembang, 2010) diakses di <https://www.slideshare.net> pada 09 juli 2019 pukul 12:19 Wib. 1. *Organizational influences* (pengaruh pengorganisasian dan kebijakan manajmen dalam terjadinya *accident*) yaitu a. sumber daya/manajemen : sumber daya manusia, keuangan, peralatan/fasilitas sumber daya b. iklim organisasi: struktur organisasi, kebijakan, budaya c. Proses organisasi: operasi, prosedur, pengawasan; 2. *Unsafe supervision* (pengawasan yang tidak baik) yaitu, a. Pengawasan yang tidak memadai, b. gagal memperbaiki masalah yang telah diketahui; 3. *Precondition for unsafe act* (kondisi yang mendukung munculnya *unsafe act*) yaitu, a. Kondisi karyawan: kondisi mental, kondisi fisik, keterbatasan fisik/mental b. keterampilan karyawan: organisasi tidak menyediakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhannya, karyawan tidak “menyerap” seluruh materi pelatihan atau karyawan enggan mengikuti pelatihan; 4. *Unsafe act* (perilaku atau tindakan tidak aman yang dilakukan dan berhubungan langsung dengan terjadinya *accident*) yaitu: a. Kesalahan: kesalahan disebabkan lemahnya keterampilan, kesalahan pengambilan keputusan, kesalahan persepsi, b. pelanggaran: tidak mematuhi instruksi, tidak menggunakan alat yang seharusnya, melakukan pekerjaan diluar kewenangannya, melanggar peraturan pelatihan, melakukan pekerjaan berlebihan, tidak melakukan persiapan pekerjaan, mendapatkan instruksi dari orang-orang yang tidak berwenang, bekerja diluar lokasi yang seharusnya.



Sumber: *Buku ajar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) UNY*, hal

b. Penyebab Kecelakaan Kerja¹⁴¹

Terdapat dua kelompok penyebab kecelakaan, yaitu penyebab langsung dan penyebab tidak langsung. Penyebab langsung atau primer disebabkan oleh *unsafe act* (perilaku manusia tidak aman) dan *unsafe condition* (kondisi lingkungan kerja yang tidak aman). Sedangkan penyebab tidak langsung/nyata/dasar (*underlying*) dapat disebabkan oleh :

- Faktor manusia: faali, kejiwaan;¹⁴²
- Faktor lingkungan (fisika, kimia, biologi, psikologi);¹⁴³

¹⁴¹ Indah Rachmatiah Siti Salami, dkk, *Keselamatan dan Kesehatan Lingkungan Kerja*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2015) Hlm 240

¹⁴² Lihat Suma'mur, *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, (CV. Sagung Seto, Jakarta, 2006) hal 319. Ilmu faal yang dikhususkan untuk manusia yang bekerja disebut ilmu faal kerja atau fisiologi kerja. Secara fisiologis bekerja adalah hasil kerja sama dalam koordinasi yang sebaik-baiknya dari saraf pusat dan perifer, panca indra (mata, telinga, peraba, perasa, dan lain-lain), serta otot dan rangka (kedua yang terakhir ini adalah pelaku utama perbuatan). Bekerja mungkin dikelompokkan menjadi kerja otak (mental), dan kerja otot (fisik). Dalam faal kerja, perhatian utama difokuskan kepada kerja fisik atau otot.

¹⁴³ UNY, "*Buku ajar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)*, (Yogyakarta: Tim K3 FT UNY, 2014) hal 31-32. 1. Golongan fisik: bising, radiasi, suhu ekstrim, tekanan udara, vibrasi,

- Faktor manajemen (kebijakan, keputusan, kontrol, evaluasi, administrasi)¹⁴⁴

Pada akhirnya, diketahui bahwa penyebab tidak langsung akhirnya membawa kepada *root cause* (akar penyebab)¹⁴⁵ yang dapat berasal dari permasalahan kelemahan manajemen yang berkontribusi pada pemikiran,

penerangan; 2. Golongan kimiawi: semua bahan kimia dalam bentuk debu, uap, gas, larutan, kabut; 3. Golongan biologik: bakteri, virus, jamur, mikroorganisme lainnya yang dihasilkan dari bahan baku proses produksi dan proses penyimpanan produksi, dapat juga berupa binatang-binatang pengganggu lainnya pada saat berada dilapangan atau kebun; 4. Golongan psikososial: stres psikis, monotomi kerja, tuntutan pekerjaan

¹⁴⁴ Syahrizal, dkk, *Analisis Strategi Penanggulangan Kecelakaan Kerja Untuk Mencapai Tingkat Kecelakaan Kerja Nihil (Zero Accident) Pada PT. Tasik Raja*, Jurnal Al-Irsyad. Vol. 1, Januari –Juni 2015. Hal 3-4. Pelaksanaan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja bertujuan untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang aman, selamat dan nyaman, serta terbebas dari resiko bahaya yang mungkin timbul dan pada gilirannya perusahaan akan memperoleh pekerja yang sehat dan produktif (Depnaker RI, 2000). Di Indonesia disadari bahwa pelanggaran tentang K3 masih sering ditemukan dilapangan. Data Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi menyebutkan, sampai tahun 2013 di Indonesia tidak kurang dari enam pekerja meninggal dunia setiap hari akibat kecelakaan kerja. sementara menurut data *International Labour Organization* (ILO), di Indonesia rata-rata per tahun terdapat 99.000 kasus kecelakaan kerja. dari total jumlah itu, sekitar 70 persen berakibat fatal yaitu kematian dan cacat seumur hidup. Perusahaan yang beroperasi di Indonesia belum menerapkan program K3, hal ini dapat dilihat dari sekitar 169.000 perusahaan yang terdaftar, serta 25.000 perusahaan dengan jumlah karyawan di atas 100 orang ternyata yang meraih penghargaan zero accident hanya 66 atau 0.26 persen perusahaan.

¹⁴⁵ HSP *Academy Training and Consulting*, Analisis Root Cause Penyebab Kecelakaan, diakses di <http://healthsafetyprotection.com> pada 09Juli 2019 pukul 15:19 Wib. Alasan yang mendasari dilakukan analisa dan pelaporan penyebab kejadian kecelakaan adalah agar dapat diidentifikasi tindakan perbaikan yang memadai untuk mencegah terjadinya kembali kecelakaan tersebut dan dengan demikian dapat melindungi kesehatan dan keselamatan publik, pekerja, dan lingkungan. Setiap analisa akar penyebab (*root cause*) dan proses pelaporan dari suatu kejadian kecelakaan harus mencakup lima tahapan. Meskipun mungkin ada beberapa proses yang tumpang tindih antara fase yang satu dengan fase yang lainnya. Berikut dijelaskan secara ringkas lima tahapan analisis root cause dari suatu kecelakaan: 1. Tahap I pengumpulan data, Informasi yang harus dikumpulkan terdiri dari kondisi sebelum, selama, dan setelah terjadinya; personil yang terlibat (termasuk tindakan yang diambil); faktor lingkungan, dan informasi lain yang memiliki relevansi dengan kejadian kecelakaan tersebut; 2. Tahap II Penilaian, Setiap metode analisa root cause yang digunakan pasti melalui tahapan berikut: a. Mengidentifikasi masalah; b. Menentukan pentingnya masalah; c. Mengidentifikasi penyebab (kondisi atau tindakan) sesegera mungkin baik sebelum dan sekitar kejadian. d. Mengidentifikasi alasan mengapa penyebab pada langkah sebelumnya ada, dan menganalisa akar penyebabnya (alasan yang mendasar dan jika diperbaiki akan mencegah terulangnya kejadian yang sama atau serupa diseluruh fasilitas perusahaan). 3. Tahap III Tindakan Korektif, Melaksanakan tindakan-tindakan korektif berdasarkan rekomendasi tahapan sebelumnya secara efektif untuk mengurangi penyebab dari setiap kemungkinan terulangnya kejadian kecelakaan dan

No.	<i>Unsafe Acts</i>	<i>Unsafe Condition</i>
1.	Mengoperasikan sesuatu yang bukan tugasnya ¹⁴⁶	Pengamanan peralatan yang tidak cukup
2.	Kegagalan untuk memperingatkan atau mengamankan	Peralatan, materi yang rusak
3.	Mengoperasikan dengan kecepatan yang tidak benar	Tempat kerja sangat berdesakan
4.	Menyebabkan alat-alat pengamanan tidak dapat beroperasi dengan baik	Sistem pengamanan atau peringatan yang tidak memadai
5.	Menggunakan alat yang sudah rusak	Bahaya kebakaran dan ledakan
6.	Menggunakan peralatan dengan tidak semestinya	<i>Housekeeping</i> yang dibawah standard
7.	Tidak memakai alat pelindung diri	Kondisi udara yang berbahaya
8.	Mengangkut atau menempatkan dengan tidak benar	Kebisingan yang sangat tinggi
9.	Kesalahan dalam mengangkat	Paparan radiasi
10.	Posisi yang tidak semestinya	Iluminasi atau pencahayaan serta ventilasi yang tidak memadai
11.	Memperbaiki alat ketika peralatan sedang dijalankan	Peralatan yang sudah tidak layak pakai
12.	Bermain atau tidak bekerja dengan serius	Sikap kurang perhatian terhadap lingkungan sekitar dan masa bodoh

meningkatkan kehandalan sistem keselamatan dan keamanan. Penting untuk diketahui dalam merencanakan tindakan korektif harus berdasarkan hasil analisis root cause yang telah dilakukan pada tahapan sebelumnya; 4. Tahap IV Menginformasikan, Hasil analisis penyebab kecelakaan harus dikomunikasikan dan diinformasikan kepada semua stakeholder seperti pekerja, supervisor dan line manajemen. Sangat disarankan untuk menjelaskan kepada pekerja yang berhubungan dengan proses terjadinya kecelakaan dan proses serupa secara detail baik melalui daily meeting, news letter, papan informasi dll; 5. Tahap V Tindak Lanjut, Tindak lanjut termasuk menentukan apakah tindakan perbaikan telah efektif dalam memecahkan masalah. Kajian efektivitas sangat penting untuk memastikan bahwa tindakan perbaikan yang telah ditetapkan dapat mencegah kejadian tersebut terulang kembali.

¹⁴⁶ Chamber job desk, seorang operator akan memulai pekerjaannya sesuai bidangnya masing masing, misal, seorang operator mesin akan mulai menyalakan mesinnya dan bekerja sesuai perkerjaannya, begitupula seorang operator jahit dia akan mulai menyalakan mesin jahitnya sesuai dengan bagiannya.

13.	Minum alkohol atau obat-obatan terlarang	Sifat pekerjaan yang mengandung potensi bahaya ¹⁴⁷
-----	--	---

Sumber : Indah Rachmatiah Siti Salami, dkk, *Kesehatan dan Keselamatan Lingkungan Kerja*, (Gadjah Mada University Press, Yogyakarta 2015) hal 241.

D. Tinjauan Umum Tentang Keberlangsungan Usaha

1. Pengertian Keberlangsungan Usaha

Keberlangsungan Usaha¹⁴⁸ terdiri dari dua kata, yakni Keberlangsungan dan Usaha. Dalam kamus besar bahasa Indonesia, kelangsungan diartikan sebagai ketahanan. Dan dalam kamus sosiologi dan kependudukan, kelangsungan sama dengan *survival value*,¹⁴⁹ bahwa nilai ketahanan merupakan kualitas suatu unsur yang memberikan kekuatan pada seseorang atau kelompok sosial untuk tetap bisa bertahan dalam suatu kondisi atau situasi. Dalam Undang-undang No. 3 Tahun 1982 tentang wajib daftar perusahaan, usaha adalah setiap tindakan, perbuatan,

¹⁴⁷ Dwi Ari Kusumarini, Perbedaan Unsafe Action dan Unsafe Condition Antara Sebelum dan Sesudah Safety Patrol, (Universitas Muhammadiyah Semarang, Semarang, 2017) hal 24.

¹⁴⁸ Wikipedia, *Pembangunan Berkelanjutan*, diakses di <https://id.wikipedia.org> pada 09 Juli 2019 pukul 19:20 Wib. Lihat Sustainable Development atau Pembangunan berkelanjutan tidak saja berkonsentrasi pada isu-isu lingkungan. Lebih luas daripada itu, pembangunan berkelanjutan mencakup tiga lingkup kebijakan: pembangunan ekonomi, pembangunan sosial dan perlindungan lingkungan. Beberapa peneliti lain melihat tantangan sosial dan lingkungan sebagai kesempatan bagi kegiatan pembangunan. Hal ini nyata di dalam konsep keberlanjutan usaha yang mengkerangkai kebutuhan global ini sebagai kesempatan bagi perusahaan privat untuk menyediakan solusi inovatif dan kewirausahaan. Divisi PBB untuk Pembangunan Berkelanjutan mendaftar beberapa lingkup berikut ini sebagai bagian dari Pembangunan Berkelanjutan yang berkaitan dengan keberlangsungan usaha yakni: 1. Pembangunan pola konsumsi dan produksi; 2. Keuangan; 3. Industri; 4. Perdagangan dan lingkungan; dan lain sebagainya

¹⁴⁹ M. Fuad, dkk, *Pengantar Bisnis*, (Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2009) hal 22. Dalam hal ini perusahaan berupaya menciptakan laba, menciptakan pelanggan dan menjalankan upaya-upaya pengembangan dengan memusatkan perhatian pada kebutuhan masyarakat dalam hal produk yang diinginkan, kualitas, harga, kuantitas, waktu pelayanan, kegunaan produk, dan sebagainya. Untuk keperluan tersebut dibutuhkan upaya inovatif yang berkesinambungan sehingga perusahaan mampu mencapai *competitive advantage* dan *comparative advantage* (berdaya saing tinggi) dalam jangka panjang.

atau kegiatan apapun dalam bidang perekonomian yang dilakukan oleh setiap pengusaha atau individu untuk tujuan memperoleh keuntungan atau laba.¹⁵⁰

Dari uraian pengertian diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Keberlangsungan usaha adalah merupakan proses keberlangsungan suatu usaha yang mencakup, perkembangan pertumbuhan, dan strategi untuk menjaga strategi keberlangsungan usaha, dimana semua ini bermuara pada keberlangsungan dan esistensi (ketahanan) suatu usaha.

2. Unsur-Unsur Keberlangsungan Usaha¹⁵¹

Aktivitas ekonomi memerlukan tiga unsur, yaitu:

- a. keinginan Manusia,¹⁵² bisa digolongkan menjadi dua bagian besar, yaitu keinginan pokok yaitu keinginan yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan utama, dan keinginan tambahan ditujukan untuk memenuhi kebutuhan sekunder.
- b. faktor-faktor produksi, faktor-faktor produksi diartikan sebagai sumber-sumber yang mampu menghasilkan barang dan jasa untuk memuaskan keinginan.

¹⁵⁰ Lihat Guru Pintar, *Perusahaan Profit Oriented*, diakses di gurupintar.com pada 09 Juli 2019, pukul 22:19 Wib. Perusahaan yang berlabel profit oriented disebut perusahaan yang berorientasi pada keuntungan, yaitu segala perilaku yang dilakukan perusahaan baik proses produksi dan segala kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan tersebut hanya semata untuk memperoleh keuntungan. Perilaku profit oriented tidak dapat dipungkiri karena tujuan pengusaha untuk mendirikan perusahaan adalah mendapatkan keuntungan dari produksinya. Selain itu profit yang didapatkan juga berguna untuk kelangsungan hidup suatu perusahaan.

¹⁵¹ M. Fuad, dkk, *Op.cit*, hal 12

¹⁵² Ekonomi Mikro, *Keinginan Manusia*, diakses di <https://books.google.co.id>, pada 10 Juli 2019 pukul 22:03 Wib. Secara umum dapat disimpulkan bahwa keinginan manusia mempunyai dua ciri. Ciri pertama yaitu keinginan manusia beraneka ragam, ciri kedua keinginan manusia tanpa batas

- c. cara-cara berproduksi (*techniques of production*), persoalan barang dan/atau jasa apa yang harus diproduksi, berapa banyak barang dan jasa yang diproduksi, dan cara-cara apa yang harus digunakan untuk memproduksinya sehingga mencapai pembiayaan minimal adalah bidang ekonomi.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keberlangsungan Usaha

a). Faktor Produksi Alam

Untuk menyelenggarakan suatu kegiatan usaha, pasti memerlukan faktor produksi alam.¹⁵³ Bahkan suatu kegiatan usaha yang nampaknya tidak memerlukan tempat, misalnya usaha perantara, makelar, bagaimanapun memerlukan tempat untuk bertemu dengan calon pembeli, yang secara lebih luas pasti mempunyai areal atau daerah tertentu untuk menyelenggarakan pemasaran dagangannya.¹⁵⁴

b. Faktor Produksi Manusia (Tenaga Kerja)

¹⁵³ M. Fuad, dkk, *Op.cit*, hal 14. Dalam arti luas, istilah tanah juga meliputi sumber-sumber daya alam lautan dalam batas-batas teritorial suatu negara, termasuk wilayah udara di atasnya. Berbeda dengan faktor-faktor produksi lainnya, tanah merupakan faktor produksi yang persediannya tidak dapat ditambah lagi bila kita membeli atau menyewa lagi. Suatu negara memiliki luas tanah yang terbatas guna maksud-maksud produksinya. Areal tanah disuatu negara, dalam kaitannya dengan keragaman kesuburan dan topografinya, sudah barang tentu akan mempengaruhi manfaat ekonomisnya.

¹⁵⁴ Linc Group, *Perbedaan E-commerce dengan Perdagangan Konvensional*, diakses di m.lincgrp.com pada 09 Juli 2019 pukul 23:25 Wib. Sejumlah perbedaan yang terjadi antara *e-commerce* dengan perdagangan konvensional dilihat dari faktor produksi alamnya, yaitu : 1. Tempat usaha, Jika perdagangan konvensional mengandalkan kantor, pasar, bangunan, atau sebuah ruko, hal ini tidak berlaku untuk *e-commerce*. *E-commerce* hanya memerlukan alamat situs (*website*), portal, laman, blog, ataupun toko online untuk menjual barang dagangannya; 2. Tempat Transaksi, untuk perdagangan konvensional, lokasi geografis menjadi tempat transaksi, sementara *e-commerce* mengandalkan virtual (tidak diketahui lokasinya); 3. Pemasaran, Perdagangan konvensional mengandalkan pemasaran secara langsung, sementara *e-commerce* melalui *online marketing*; 4. Gudang, umumnya, gudang yang dimiliki perdagangan konvensional berbentuk fisik bangunan, sementara *e-commerce* berbentuk virtual dan biasanya tidak memerlukan gudang.

Untuk melaksanakan suatu usaha, selalu dibutuhkan tenaga. Sesuai dengan peningkatan kesibukan kerja suatu usaha, maka pengusaha memerlukan tambahan tenaga orang lain, yaitu buruh, karyawan, dan untuk perusahaan besar masih ditambah lagi dengan staf pemikir (Thomas Soebroto, 1979 : 16).¹⁵⁵

c. Faktor Produksi Modal

Modal merupakan salah satu faktor produksi yang diperlukan untuk perputaran roda usaha. Sebagian dana atau modal tersebut dipergunakan perusahaan untuk membeli barang-barang yang termasuk kelompok aktiva tetap.¹⁵⁶

d. Faktor Produksi Manajemen (Keahlian Pengolahan)

Dengan demikian, suatu usaha adalah juga merupakan lembaga/badan administrasi, yang di dalamnya mengandung kegiatan manajemen atau tata laksana.¹⁵⁷ Yang dimaksud dengan manajemen di sini adalah kegiatan

¹⁵⁵ M. Fuad, dkk, Op.cit, hal 14. Tenaga kerja meliputi jumlah buruh dalam perekonomian, keahlian, dan keterampilan yang dimiliki pekerja. Kalau memperhatikan jumlah penduduk dunia secara keseluruhan, sekana-akan dunia ini tidak akan kekurangan tenaga kerja. tetapi harus diingat bahwa jumlah tenaga kerja tidak hanya ditentukan oleh jumlah penduduk saja, melainkan sangat dipengaruhi pula oleh faktor umu, pendidikan, kesehatan dan penyebaran penduduk. Karena faktor-faktor inilah tenaga kerja menjadi masalah dalam ekonomi. Faktor tenaga kerja memegang peranan penting dalam proses produksi, dalam kaitannya dengan variasi kemampuan maupun jumlah serta distribusinya.

¹⁵⁶ *Ibid*, hal 16-17. Uang seringkali disebut sebagai modal bagi seseorang dalam melakukan usaha produksinya, tetapi tidak hanya terpaku pada uang saja, melainkan meliputi banyak benda yang dapat digunakan oleh manusia dalam menghasilkan produk yang diinginkan. Modal dapat diperoleh dari sumber luar (modal ekstern), dari sumber dalam (modal intern), dan dari pemilik. Modal ektern dapat berupa pinjaman jangka pendek maupun pinjaman jangka panjang. Sedangkan modal intern diperoleh dari hasil kegiatan usaha di masa lalu (penyisihan dari laba atau laba yang tidak dibagi/*retained earning*) dan cadangan-cadangan yang telah dibentuk dari laba perusahaan di masa lalu. Modal pemilik diperoleh dari setoran para pendiri perusahaan pada permulaan pendirian suatu perusahaan.

¹⁵⁷ Salamadian, *Struktur Organisasi: Pengertian, Bagan, Fungsi dan Tugasnya*, diakses di <https://salamadian.com> pada 10 Juli 2019 pukul 01:50 Wib. Didalam sebuah struktur organisasi

merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengkoordinasikan, dan mengawasi keseluruhan faktor usaha yang tersedia dan diperlukan.¹⁵⁸ Pelaksana manajemen ini disebut *manajer*.

E. Hubungan Kecelakaan Kerja dan Keberlangsungan Usaha

Tujuan Perusahaan adalah untuk memperoleh laba yang sebesar-besarnya dan untuk meningkatkan kekayaan bersih para pemegang saham. Tujuan lain perusahaan adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, aman dan sejahtera bagi semua karyawan perusahaan dengan memberikan gaji yang layak dan kesejahteraan yang terbaik dari yang baik sehingga perusahaan menghasilkan produk (barang dan jasa) yang mengungguli para pesaing dalam pemenuhan keinginan dan kebutuhan konsumen, yang pada gilirannya perusahaan meningkatkan pangsa pasar.¹⁵⁹

peusahaan setiap jabatan memegang tugasnya sendiri. Tugas tersebut harus diselesaikan agar tujuan dari perusahaan tercapai secara maksimal. Berikut struktur organisasi perusahaan: 1. Direktur, pemimpin dalam sebuah perusahaan disebut dengan direktur. Sebagai pemimpin tertinggi seorang direktur bertugas untuk mengatur tiap-tiap manajer dibawahnya, direktur juga memiliki kewenangan untuk melakukan pengangkatan, pemindahan (mutasi), dan pemberhentian karyawan. 2. Manajer, secara umum manajer memiliki tugas untuk mengatur, mengawasi, dan mengontrol bidang manajerial yang dibidangnya. Para manajer ini, secara umum memiliki tugas untuk memberi pengarahan, supervisi, rancangan pekerjaan serta penilaian. Seorang manajer juga memiliki wewenang untuk mengadakan seleksi, pelatihan, pengembangan, serta pengendalian terhadap seluruh karyawan dibidang yang diampunya. 3. Kepala divisi atau Departemen, posisi terakhir dalam struktur jabatan dalam perusahaan adalah kepala divisi, yang bertanggung jawab membawahi bidang tugas masing-masing.

¹⁵⁸ *Ibid*, hal 17. Terlepas dari keanekaragamannya, faktor-faktor produksi tersebut mempunyai ciri-ciri umum yaitu: 1. Jumlah nya terbatas; 2. Dapat digunakan untuk membuat berbagai macam barang; 3. Mampu berkombinasi dengan faktor-faktor produksi lainnya. Karena jumlahnya terbatas, faktor-faktor produksi merupakan sumber-sumber ekonomi. Barang-barang yang jumlahnya tidak terbatas, seperti udara, bukan merupakan sumber ekonomi. Barang-barang semacam itu dinamakan barang bebas (*free resources*), yaitu barang yang bisa didapat tanpa perlu membayar (barang yang tidak mempunyai harga).

¹⁵⁹ Thomas Sumarsan, *Sistem Pengendalian Manajemen: Konsep, Aplikasi dan Pengukuran Kinerja, Edisi 2*, (PT. Indeks, Jakarta Barat, 2013) hal 2 lihat dan bandingkan dengan Lincoln Arsyad, dkk, *Ekonomika Industri*, (UPP STIM YKPN, Yogyakarta, 2014) hal 30-34

Sumber daya manusia menjadi faktor penentu keberhasilan pelaksanaan suatu kegiatan usaha karena Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan.¹⁶⁰ SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi yang dalam hal ini adalah suatu perusahaan.¹⁶¹ Semakin penting nya manajemen sumber daya manusia berakar dari kesadaran bahwa sumber daya manusia merupakan alat berharga bagi peningkatan produktivitas.

Kesehatan adalah faktor yang sangat penting bagi produktivitas dan peningkatan produktivitas tenaga kerja selaku sumber daya manusia. Kondisi kesehatan yang baik merupakan potensi untuk meraih produktivitas tenaga kerja yang baik pula. Pekerjaan yang menuntut produktivitas kerja tinggi hanya dapat dilakukan oleh tenaga kerja dengan kondisi kesehatan prima.¹⁶² Sebaliknya keadaan sakit atau gangguan

¹⁶⁰ Menurut pendapat Heri Pranata Sitohang sebagai Legal Manajer di PT. Nusantara Sakti Group, manusia dengan perusahaan memiliki kaitan yang erat hubungannya dalam memajukan perusahaan dan ibarat sebagai suatu sistem, manusia dan perusahaan saling berkontribusi dalam menciptakan prospek yang cerah bagi kemajuan bangsa. Keberhasilan sebuah perusahaan tak lepas dari faktor kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan salah satu elemen penentu daya saing perusahaan.

¹⁶¹ Wikipedia, *Sumber Daya Manusia*, (<https://wikipedia.org>) diakses pada 17 Juni 2019 Pukul 02:16 Wib

¹⁶² UNY, “*Buku ajar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)*, (Yogyakarta: Tim K3 FT UNY, 2014) hal 10. Filosofi dasar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah melindungi keselamatan dan kesehatan para pekerja dalam menjalankan pekerjaannya, melalui upaya-upaya pengendalian semua bentuk potensi bahaya yang ada di lingkungan tempat kerjanya. Bila semua potensi bahaya telah dikendalikan dan memenuhi batas standar aman, maka akan memberikan kontribusi terciptanya kondisi lingkungan kerja yang aman, sehat, dan proses produksi menjadi lancar, yang pada akhirnya akan dapat menekan risiko kerugian dan berdampak terhadap peningkatan produktivitas.

kesehatan¹⁶³ menyebabkan tenaga kerja tidak atau kurang produktif dalam melakukan pekerjaannya.¹⁶⁴ Tenaga kerja yang sakit dan tidak bekerja menyebabkan yang bersangkutan tidak produktif selama ia sakit dan tidak bekerja.¹⁶⁵

Tiap kecelakaan merupakan suatu kerugian, yang antara lain tergambar dari pengeluaran dan besarnya biaya kecelakaan. Biaya yang dikeluarkan akibat terjadinya kecelakaan seringkali sangat besar, padahal biaya tersebut bukan semata mata beban suatu perusahaan melainkan juga beban masyarakat dan negara secara keseluruhan.

Biaya ini dapat dibagi menjadi dua yakni:

1. Biaya Langsung meliputi biaya atas PPPK, pengobatan, dan perawatan, biaya rumah sakit, biaya angkutan, upah selama pekerja tak mampu bekerja, kompensasi cacat, dan biaya atas kerusakan bahan, perlengkapan, peralatan, dan mesin.

¹⁶³ Indah Rachmatiah Siti Salami, dkk, *Kesehatan dan Keselamatan Lingkungan Kerja*, (Gadjah Mada University Press, Yogyakarta 2015) hal 241. Kecelakaan dikelompokkan ke dalam dua kategori, yaitu parah dan tidak parah. Kecelakaan tidak parah tidak menyebabkan kehilangan hari kerja, contohnya terpotong oleh kertas, tergores, atau terjadi kegagalan sistem yang menyebabkan konsekuensi minor seperti kerusakan selang bertekanan rendah dan menyemprotkan air dingin. Kecelakaan parah mencakup baik kecelakaan dengan atau hampir terjadi kehilangan hari kerja atau yang dikatakan sebagai *near miss*. Contoh kecelakaan *near miss* misalnya seorang pekerja jatuh dari tangga rendah, tetapi tidak cedera (hal ini lain kali dapat dengan mudah menyebabkan kaki patah atau cedera lebih parah). Pekerja yang terkena aliran listrik tegangan rendah (apabila terkena tegangan listrik lebih dari 75 volts DC atau AC) tergolong kecelakaan serius.

¹⁶⁴ Sebagaimana telah dikemukakan, keadaan sakit atau gangguan kesehatan pada tenaga kerja menurunkan kemampuan tenaga kerja untuk bekerja fisik, melemahkan ketajaman berfikir untuk mengambil keputusan yang cepat dan tepat, serta menurunkan kewaspadaan dan kecermatan dengan akibat tenaga kerja yang bersangkutan rentan terhadap terjadinya kecelakaan kerja. setiap kecelakaan termasuk kecelakaan kerja yang bersumber dari keadaan sakit atau terganggunya kesehatan tenaga kerja adalah kontraproduktif terhadap upaya memelihara dan meningkatkan kesehatan dan produktivitas tenaga kerja.

¹⁶⁵ Suma'mur, *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (HIPERKES) Edisi 2*, (CV. Sagung Seto, Jakarta, 2013) hal 12-13

2. Biaya tersembunyi meliputi segala sesuatu yang tidak terlihat pada waktu dan beberapa waktu pasca kecelakaan kerja. Biaya ini meliputi berhentinya operasi perusahaan, oleh karena pekerja lainnya menolong korban atau berhenti bekerja sebagaimana biasa dialami pada peristiwa terjadinya kecelakaan, biaya yang harus diperhitungkan untuk mengganti orang yang ditimpa kecelakaan dan sedang sakit serta berada dalam perawatan dengan orang baru yang belum biasa bekerja pada pekerjaan ditempat terjadinya kecelakaan.

Karyawan jelas menjadi unsur yang merasakan langsung akibat dari kecelakaan kerja. Serendah apapun level kecelakaan kerja yang terjadi, pasti akan berpengaruh negatif pada karyawan. Apalagi jika kecelakaan yang terjadi termasuk kategori berat, maka akan makin parah dampaknya bagi karyawan. Disisi lain, perusahaan sebagai pemberi kerja juga ikut merasakan dampak dari terjadinya kecelakaan kerja. Meskipun mungkin perusahaan bisa mencari karyawan pengganti, tapi tetap saja dampak kecelakaan kerja itu harus dirasakan terlebih dahulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini, sangatlah perlu ditegaskan mengenai batasan atau ruang lingkup penelitian. Ruang lingkup penulisan ini bertujuan untuk membatasi sejauh mana masalah yang dibahas, agar penelitian ini lebih terarah pada sasaran dan tidak mengambang dari permasalahan yang diangkat dalam penulisan ini. Adapun ruang lingkup yang akan dibahas dalam permasalahan ini adalah Pertanggungjawaban Pemberi Kerja Terhadap Kecelakaan Kerja dan Bagaimana Kecelakaan Kerja dapat mempengaruhi keberlangsungan usaha studi kasus pada PT. Nusantara Surya Sakti Group Jakarta.

B. Sumber Data

Adapun sumber data dan jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bahan Hukum Primer (*Primary Data*)¹⁶⁶

Bahan hukum primer adalah merupakan bahan hukum yang bersifat autoratif, artinya mempunyai otoritas Dalam penulisan ini bahan hukum primer yang diperoleh penulis adalah dari hasil wawancara di PT. Nusantara Surya Sakti

¹⁶⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2010), hal 181

Group Jakarta dengan Narasumber Bapak Heri Pranata Sitohang sebagai *Legal Manajer* di perusahaan tersebut.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh pihak lain dan dimanfaatkan oleh peneliti untuk kebutuhan penelitian yang dilakukannya. Kegunaan bahan hukum sekunder adalah memberikan kepada peneliti semacam petunjuk kearah mana peneliti melangkah.¹⁶⁷ Data sekunder merupakan sumber-sumber pustaka yaitu menganalisa buku-buku, Undang-Undang yang berkaitan dengan masalah, dan bahan-bahan kepustakaan lainnya.

c. Bahan Hukum Tersier

Yaitu berupa dokumen yang berisi konsep-konsep keterangan yang mendukung bahan hukum primer dan sekunder, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kamus Besar Bahasa Inggris-Indonesia, Literatur-literatur, Media massa, Ensiklopedia, karya ilmiah, website, dan sebagainya.

C. Metode Pengumpulan Data

Dalam penulisan skripsi ini, metode yang digunakan dalam mengumpulkan data menggunakan 2 (dua) metode yaitu :

- a. Metode Wawancara (*interview*), yaitu digunakan untuk memperoleh informasi tentang hal-hal yang dapat diperoleh lewat pengamatan. Penulis melakukan wawancara untuk dapat menemukan adanya hubungan antara pengumpulan data

¹⁶⁷ *Ibid*, hlm 155

awal dengan penelusuran peraturan perundang-undangan dan sumber hukum positif lainnya hingga dianggap relevan dengan berdasarkan rumusan masalah didalam penulisan ini.¹⁶⁸

- b. Metode Kepustakaan (*library research*), adalah kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi obyek penelitian. Metode kepustakaan dilakukan dengan menganalisa buku-buku, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 Tentang Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Kepmenakertrans Nomor 609 tahun 2012 Tentang Pedoman Penyelesaian Kasus Kecelakaan Kerja Dan Penyakit Akibat Kerja, Peraturan Pemerintah RI No.44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.49/MEN/IV/2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah, PERMENAKER Nomor: 03/Men/1998 Tentang Tata Cara Pelaporan dan Pemeriksaan Kecelakaan, Permenkes No 70 Tahun 2016 Tentang Standar dan Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja, Permenakertrans No. PER.08/MEN/VII/2010 Tentang alat pelindung diri dan bahan-bahan kepustakaan lainnya seperti literature-literatur, ensiklopedia dan media informasi lainnya yang berkaitan dengan perumusan masalah dalam penulisan ini.¹⁶⁹

¹⁶⁸ Burhan Ashsofa, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hal 59.

D. Analisa Data

Berdasarkan sifat penulisan ini, metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis yuridis deskriptif, yaitu suatu penelitian menganalisis data dengan membuat gambaran data-data yang terkumpul tanpa membuat generalisasi dari hasil penelitian tersebut.¹⁷⁰ Penelitian yang dilakukan dengan tujuan untuk memberikan gambaran suatu keadaan secara objektif dikaitkan dengan hukum positif yang berkaitan dengan kecelakaan kerja dan keberlangsungan usaha di kota Jakarta. Analisis data merupakan hal yang sangat penting dalam suatu penelitian dalam rangka memberikan jawaban terhadap masalah yang diteliti. Dengan melakukan wawancara dan studi kepustakaan, dengan harapan dapat menggambarkan secara jelas jawaban atas rumusan masalah yang akan dibahas dalam penulisan ini.

¹⁶⁹ Agus Setiawan, *Pengertian Studi Kepustakaan*, www.transiskom.com

¹⁷⁰ Maxmanroe, *Pengertian Analisis Data, Tujuan, Jenis, dan Prosedur Analisis Data*, <https://www.maxmanroe.com>