

BAB III

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA

A. Pengertian Perlindungan Hukum

Secara umum dapat dijelaskan bahwa pengertian Perlindungan hukum adalah tindakan melindungi atau memberikan pertolongan dalam bidang hukum.⁴⁵ Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud Perlindungan adalah cara, proses, perbuatan melindungi. Menurut Pasal 1 ayat (4) Undang-undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan kekerasan dalam rumah tangga, yang dimaksud perlindungan adalah segala upaya yang ditujukan untuk memberikan rasa aman kepada korban yang dilakukan oleh pihak keluarga, advokat, lembaga sosial, kepolisian, kejaksaan, pengadilan atau pelaksana lainnya baik sementara maupun berdasarkan penetapan pengadilan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), yang dimaksud dengan hukum adalah peraturan yang dibuat oleh Pemerintah atau adapt yang berlaku bagi semua orang dalam masyarakat (Negara). Sedangkan, hukum dasarnya merupakan perlengkapan masyarakat untuk menjamin agar kebutuhan-kebutuhan dalam masyarakat dapat dipenuhi secara teratur agar tujuan-tujuan kebijaksanaan publik dapat terwujud di dalam masyarakat. Berbicara perlindungan hukum berarti membahas tentang hak dan kewajiban tenaga kerja. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di kapal merupakan salah satu bagian yang sangat penting dalam pelaksanaan hak bekerja dalam perusahaan, apalagi mengingat resiko

⁴⁵ WJS. Purwodarminto, Kamus Umum Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 1959), hal. 224.

bahayanya, maka pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja haruslah sesuai dengan harkat dan martabat manusia itu sendiri.

Untuk menjamin hak-hak tenaga kerja tersebut, maka perlu dilakukan upaya pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja tanpa terkecuali. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dituangkan dalam Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945, yang berbunyi:

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”

Dalam hal ini pengusaha/ perusahaan harus memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja sesuai dengan jenis pekerjaannya. Meskipun hanya seorang pelayan akan tetapi juga harus tetap diperhatikan. Mengingat peranan tenaga kerja sangat penting demi kelancaran perusahaan. Tenaga kerja harus memperoleh hak-hak mereka secara penuh, begitu juga sebaliknya tenaga kerja juga harus memenuhi kewajibannya dengan baik pula. Sehingga, akan tercipta hubungan kerja yang dinamis antara perusahaan dengan pihak tenaga kerja. Jadi perlindungan hukum tidak hanya semata-mata memberikan perlindungan

B. Tujuan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja

Tujuan Perlindungan hukum sebagaimana tercantum dalam pasal 4 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Mengingat pentingnya peran tenaga kerja atau pekerja dalam sebuah perusahaan, maka tujuan

perlindungan hukum terhadap tenaga kerja harus dilaksanakan sebagaimana mestinya. Tanpa harus membedakan satu dengan yang lain karena pada dasarnya setiap tenaga kerja berhak memperoleh perlindungan. Selain itu, dengan mengingat tenaga kerja memiliki resiko, dengan begitu jika adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban maka hubungan kerja dapat berjalan dengan lancar.

Pada dasarnya dalam hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, secara yuridis pekerja dipandang sebagai orang yang bebas karena prinsip negara Indonesia, tidak seorangpun boleh diperbudak. Secara sosiologis, pekerja itu tidak bebas sebagai orang yang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan pengusaha meskipun memberatkan bagi pekerja itu sendiri, lebih-lebih saat sekarang ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan yang tersedia. Akibatnya tenaga kerja sering kali diperas oleh pengusaha dengan upah yang relatif kecil dan tidak ada jaminan yang diberikan. Selain itu, tenaga kerja memiliki resiko dalam pekerjaannya. Mengingat hal tersebut perusahaan harus memberikan kepastian hukum kepada tenaga kerja atau pekerja.

Dengan adanya kejelasan tujuan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dapat memberikan kepastian hukum yang jelas dalam pelaksanaannya sehingga tenaga kerja tidak dirugikan.

C. Bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 15 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 pengertian hubungan kerja yaitu “Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan,

upah dan perintah”. Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah. “Pada pihak lainnya” mengandung arti bahwa pihak buruh dalam melakukan pekerjaan itu berada di bawah pimpinan pihak majikan.⁴⁶

Hubungan kerja dilakukan oleh subyek hukum. Subyek hukum yang terikat dalam hubungan kerja ini adalah pengusaha dan pekerja. Pengertian pekerja/buruh berdasarkan pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yaitu ”Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 membedakan pengertian antara pengusaha, pemberi kerja dan perusahaan. Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 pengertian pemberi kerja yaitu “Orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Hubungan antara pengusaha dengan pekerja di dalam melaksanakan hubungan kerja diharapkan harmonis supaya dapat mencapai peningkatan produktifitas dan kesejahteraan pekerja. Untuk itu, para pengusaha dalam menghadapi para pekerja hendaknya:

- a. Menganggap para pekerja sebagai partner yang akan membantunya untuk menyukseskan tujuan usaha;

⁴⁶ Iman Soepomo, *Op. cit*, hal. 1.

- b. Memberikan imbalan yang layak terhadap jasa-jasa yang telah dikerahkan oleh partnernya itu, berupa penghasilan yang layak dan jaminan-jaminan sosial tertentu, agar dengan demikian pekerja tersebut dapat bekerja lebih produktif (berdaya guna); dan
- c. Menjalin hubungan baik dengan para pekerjanya.⁴⁷

Agar kedua belah pihak dapat melaksanakan hubungan kerja dengan baik, tanpa adanya tindakan sewenang-wenang dari salah satu pihak maka diperlukan adanya campur tangan dari pemerintah dalam bentuk peraturan-perundang-undangan.

Adanya peraturan perundang-undangan ditujukan untuk pengendalian. Baik pemberi pekerja maupun yang diberi pekerjaan, masing-masing harus terkendali atau masing-masing harus menundukkan diri pada segala ketentuan dan peraturan yang berlaku, harus bertanggungjawab dalam melaksanakan kegiatan masing-masing sesuai dengan tugas dan wewenangnya, hingga keserasian dan keselarasan akan selalu terwujud.⁴⁸

Bentuk jaminan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja diatur dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara lain:

1. Waktu Kerja

Waktu kerja diatur dalam Pasal 77 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh sebab, itu setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja, sebagaimana dalam Pasal 77 ayat (2) Undang-undang

⁴⁷ Sunindhia, YW, dan Widayanti, Ninik, *Masalah PHK dan Pemogokan*, (Jakarta: PT. Bina Aksara, 1988), hal. 129.

⁴⁸ Kartasapoetra, G, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, (Jakarta: Sinar Grafindo, 1992), hal. 13.

nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain itu, pengusaha wajib memberikan waktu cuti dan istirahat kepada pekerja. Hal tersebut diatur dalam pasal 79 ayat (2) yaitu:

- a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tidak termasuk jam kerja
- b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- c. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
- d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan, dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dari kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pengertian Keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengelolannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya, serta cara-cara melakukan pekerjaan.⁴⁹ Obyek keselamatan kerja adalah segala tempat kerja, baik di darat, di permukaan air, di dalam air dan

⁴⁹ Sumakmur, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan Kerja*, (Jakarta: Haji Mas Agung, 1987), hal. 1

di udara. Sedangkan Pengertian Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan yang sempurna, baik fisik, mental maupun sosial, sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal.⁵⁰

Adapun tujuan upaya keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi keselamatan tenaga kerja di kapal guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi.⁵¹ Keselamatan dan kesehatan kerja diatur dalam Pasal 86 ayat (1), (2), (3), Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

(1) Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. keselamatan dan kesehatan kerja
- b. moral dan kesusilaan
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama

(2) Untuk melindungi keselamatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

(3) Perlindungan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) dan (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan tertentu.

Ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai keselamatan kerja pada umumnya mengacu pada Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang

⁵⁰ Depnakertrans RI, *Evaluasi Depnakertrans Tahun 1994/1995*, Jakarta, 2005, hal. 11.

⁵¹ Abdul Hakim, *Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004), hal. 65.

Keselamatan. Jadi setiap perusahaan perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.

3. Pengupahan

Pengupahan merupakan sebagai salah satu aspek penting dalam perlindungan hukum tenaga kerja atau pekerja. Besarnya upah yang diperoleh pekerja didasarkan atas perjanjian kerja, sepanjang isinya tidak bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah nomor 7 tahun 2000 tentang Kepelautan, dan Peraturan gaji pelaut.

Adapun dasar perlindungan upah, antara lain:

- a. Undang-undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang persetujuan Konvensi International Labour Organization (ILO) Nomor 100 mengenai Pengupahan bagi pekerja laki-laki dan wanita untuk Pekerjaan yang sama.
- b. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.
- d. Peraturan Menteri Tenaga kerja Nomor PER- 01/MEN/1999 tentang Upah minimum jo Surat Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-226/MEN/2000 tentang Perubahan Pasal 1, pasal 3, pasal 4, pasal 8, pasal 11, pasal 20, dan pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga kerja Nomor PER- 01/MEN/1999 tentang Upah minimum.
- e. Surat edaran Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor SE-01/MEN/1982 tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981.

4. Bentuk lain dari perlindungan hukum tenaga kerja dinyatakan dalam Undang-undang No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial (Jamsostek) Jaminan sosial adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja yaitu kecelakaan, cacat, sehat, hari tua, dan meninggal dunia. (Pasal 1 angka (1) Undang-undang nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan sosial). Jaminan sosial (Jamsostek) sangat penting bagi pekerja, bahkan apabila pekerjaan tersebut memiliki resiko yang sangat besar yang mungkin dialami oleh tenaga kerja atau pekerja di kapal yaitu: kecelakaan, cacat, sehat, hari tua, dan meninggal dunia sehingga perlu upaya peningkatan perlindungan tenaga kerja melalui program jaminan sosial (Jamsostek).

BAB IV
PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA DI PT. SUMO INTERNUSA INDONESIA

A. Gambaran umum PT. Sumo Internusa Indonesia

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Sumo Internusa Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang advertising. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2002 oleh Witaf Tanny yang notabene merupakan Warga Negara Indonesia Keturunan Cina, dan beralamat di Jl. Amal Luhur Nomor 118 Medan. Witaf Tanny berkedudukan sebagai Direktur Utama pada PT. Sumo Internusa Indonesia.

Pada awal pendirian, perusahaan ini mengalami hambatan dalam memasarkan produk. Hal ini disebabkan karena profil perusahaan ini kurang dikenal di kalangan pengusaha-pengusaha produk yang perlu untuk diperkenalkan ke masyarakat. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan melakukan serangkaian promosi dan tindakan untuk menarik kepercayaan kalangan pengusaha tentang kemampuan perusahaan ini untuk memasarkan produk. Hasilnya dalam dua hingga tiga tahun pasca pendiriannya, perusahaan ini mulai berkembang dan mulai masuk dalam dunia persaingan usaha, bersaing dengan pengusaha lain yang juga bergerak di bidang usaha yang sama, dimana perusahaan ini mulai memperoleh laba melalui banyaknya kesepakatan yang dicapai dengan para pengusaha yang ingin memasarkan produk mereka.

Adapun visi PT. Sumo Internusa Indonesia ini adalah menjadi salah satu perusahaan yang memperkenalkan produk-produk berkualitas kepada masyarakat

Indonesia, yaitu sebagai perusahaan advertising. Sedangkan misinya adalah berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Dalam pelaksanaan operasional perusahaan, PT. Sumo Internusa Indonesia bergerak dalam bidang iklan, yakni memasarkan produk-produk perusahaan tertentu yang memiliki kualitas.

Secara umum, tujuan didirikannya perusahaan ini adalah untuk:

1. Memperoleh laba
2. Memasarkan dan memperkenalkan produk-produk yang berkualitas
3. Membantu program pemerintah dalam menciptakan lowongan kerja

2. Struktur Organisasi Perusahaan

Pihak-pihak yang mengelola perusahaan diatur sedemikian rupa dalam suatu struktur organisasi. Struktur organisasi merupakan suatu kerangka dasar tertentu yang menunjukkan hubungan satuan-satuan organisasi dan individu-individu yang berada di dalam suatu organisasi. Melalui struktur organisasi maka tugas-tugas, wewenang dan tanggung jawab setiap pejabat dapat diketahui dengan jelas dan tegas. Sehingga diharapkan setiap satuan-satuan organisasi dapat bekerja bersamasama secara harmonis. Struktur organisasi pada PT. Sumo Internusa Indonesia telah menggambarkan dengan nyata dimana masing-masing bagian terletak dan apa fungsinya. Bentuk organisasi PT. Sumo Internusa Indonesia adalah berbentuk garis dan staff yang setiap bagiannya saling berhubungan satu dengan yang lainnya.

Berikut ini uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab untuk beberapa jabatan dan kedudukan pada PT. Sumo Internusa Indonesia, adalah sebagai berikut:

1. Direktur utama

Memiliki tugas-tugas sebagai berikut:

- a. Direksi menerima petunjuk dari dan bertanggung jawab kepada RUPS tentang kebijaksanaan umum untuk menjalankan tugas pokok perusahaan dan tugas-tugas lain yang ditetapkan oleh RUPS.
- b. Melaksanakan tugas-tugas pokok perusahaan.
- c. Mengendalikan pelaksanaan kebijaksanaan Direksi yang dilakukan oleh para Direktur serta mengendalikan pelaksanaan tugas Kepala Satuan Pengawasan Intern, Kepala Bagian Perencanaan dan pengembangan.

2. Manager Umum (General Manager)

Memiliki tugas-tugas sebagai berikut:

- a. Memimpin dan mengkoordinasikan kegiatan yang berhubungan dengan operasional perusahaan secara keseluruhan.
- b. Mengontrol setiap kegiatan agar sesuai dengan jadwal yang sudah dibuat
- c. Mengontrol kegiatan penyediaan sarana yang diperlukan
- d. Memperluas pasar.

3. Manager Pemasaran dan Pengembangan Usaha

Memiliki tugas-tugas sebagai berikut:

- a. Pembinaan dan penyelenggaraan pemasaran jasa kepelabuhan
 - b. Pembinaan dan penyelenggaraan pengembangan usaha dan teknologi informasi
 - c. Pembinaan dan penyelenggaraan perencanaan teknik dan konstruksi
 - d. Pembinaan dan penyelenggaraan fasilitas perusahaan
4. Manager Operasional

Memiliki tugas-tugas sebagai berikut:

- a. Pembinaan dan penyelenggaraan operasi pada
- b. Pembinaan dan penyelenggaraan manajemen dan jaminan mutu

5. Manager Keuangan

Memiliki tugas-tugas sebagai berikut:

- a. Pembinaan dan penyelenggaraan akuntansi manajemen
- b. Pembinaan dan penyelenggaraan perbendaharaan
- c. Pembinaan dan penyelenggaraan akuntansi keuangan dan
- d. Pembinaan dan penyelenggaraan kemitraan dan bina lingkungan.

6. Manager Personalia

Memiliki tugas-tugas sebagai berikut:

- a. Pembinaan dan penyelenggaraan perencanaan dan pengembangan organisasi dan sumber daya manusia
- b. Pembinaan dan penyelenggaraan hubungan ketenaga kerjaan dan administrasi sumber daya manusia dan
- c. Pembinaan dan penyelenggaraan administrasi umum

7. Satuan Pengawas Intern

Memiliki tugas sebagai berikut:

- a. Penyelenggaraan penilaian pelaksanaan sistem pengendalian internal dan sistem pengendalian manajemen perusahaan
- b. Penyelenggaraan pemeriksaan keuangan dan operasional perusahaan
- c. Penyelenggaraan dokumentasi laporan hasil pemeriksaan dan tindak lanjut temuan hasil pemeriksaan intern

8. Sekretariat Korporasi

Memiliki tugas sebagai berikut:

- a. Sebagai pejabat penghubung antara perusahaan dengan pemegang saham, regulator, lembaga lain dan publik
- b. Sebagai pertanggung jawaban sekretariat, penyiapan pembinaan, penyusunan program kerja
- c. Penyelenggaraan kegiatan hubungan masyarakat dan hubungan internasional
- d. Penyelenggaraan kegiatan kesekretariatan Direksi dan hubungan antar lembaga dan pemantauan penerapan *good corporate governance* serta pelaksanaan program kerja dan penyelenggaraan penerapan sistem informasi manajemen di lingkungan kerja PT. Sumo Internusa Indonesia.

9. Biro Hukum

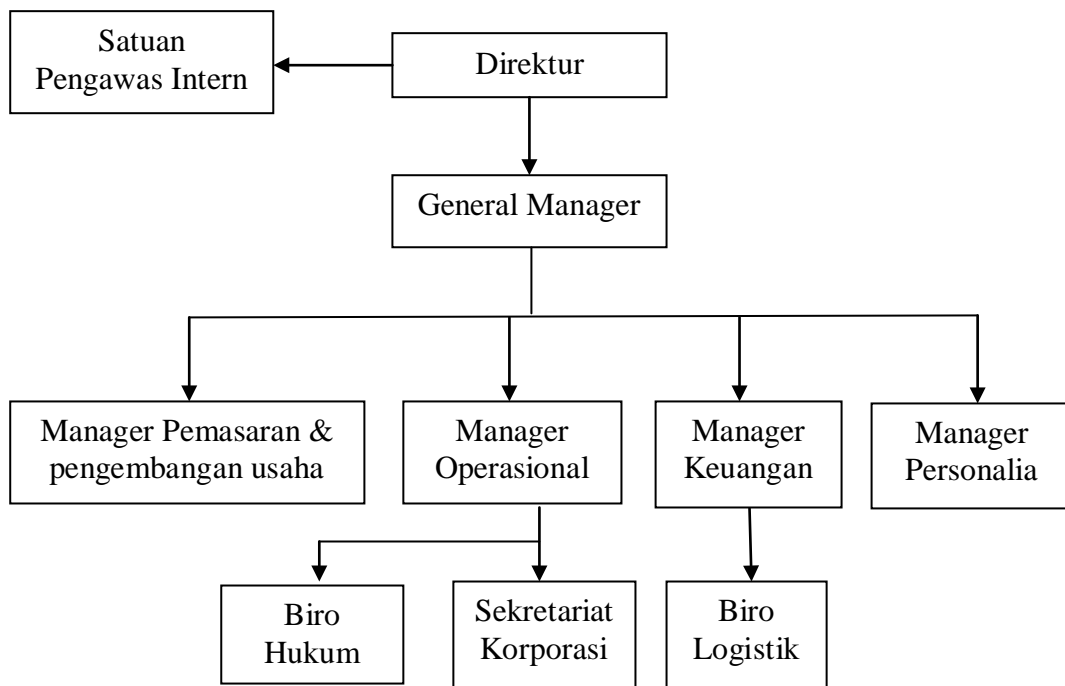
Memiliki tugas-tugas antara lain melindungi kepentingan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, menelaah peraturan

perusahaan, memberikan bantuan dan pertimbangan hukum di dalam pengelolaan perusahaan dan penyiapan dokumen hukum dan sosialisasi peraturan perusahaan atau perundang-undangan yang berlaku, melaksanakan program kerja dan menyelenggarakan penerapan sistem informasi manajemen di lingkungan kerja perusahaan.

10. Biro Logistik

Memiliki tugas-tugas antara lain: pembinaan dan pelaksanaan program kerja pengembangan sistem logistik perusahaan, pembinaan dan pelaksanaan program kerja bidang pengadaan dan perbekalan bidang teknik dan non teknik, pembinaan dan pelaksanaan program kerja bidang administrasi dan ketata usahaan pengadaan barang dan jasa, dan pembinaan dan pelaksanaan program kerja dan penyelenggaraan penerapan sistem informasi manajemen di lingkungan kerja.

Struktur Organisasi PT. Sumo Internusa Indonesia



B. Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan tenaga kerja di PT. Sumo Internusa Indonesia

Kecelakaan kerja tidak pernah diduga, bahkan tidak pernah diinginkan untuk dapat menimpa, karenanya resiko kecelakaan kerja harus selalu ditekan untuk menghindari setiap bentuk kecelakaan sekecil. Disamping itu juga pentingnya kewaspadaan terhadap bahaya yang timbul akibat adanya pemakaian alat-alat teknologi yang canggih serta diperlukan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, ketangkasan didalam penggunaan alat-alat yang modern, dengan demikian kerugian yang ditimbulkan oleh resiko kerja dapat dicegah dan dapat dikendalikan. Dalam kecelakaan kerja yang terjadi di PT. Sumo Internusa Indonesia yang menimpa tenaga kerja dikarenakan keteledoran tenaga kerja yang tidak taat pada anjuran perusahaan untuk memakai peralatan kerja dan tidak berhati-hati dalam melakukan pekerjaan.

Ketidapatuhan dan keengganan sebagian tenaga kerja diperusahaan untuk memakai peralatan pelindung diri didasarkan pada berbagai alasan, misalnya kewajiban bagi tenaga kerja untuk memakai masker atau alat penutup hidung dan mulut, kewajiban oleh tenaga kerja ini kadang-kadang dilaksanakan dengan alasan pemakaian masker atau alat penutup hidung dirasakan tidak enak dan tidak nyaman karena sulit bernafas serta kurangnya kebebasan dalam melakukan pekerjaan sehingga tidak sesuai tidak dapat berbicara satu dengan yang lainnya. PT. Sumo Internusa Indonesia dalam rangka untuk menciptakan agar tidak terjadi kecelakaan kerja terhadap tenaga kerja untuk melakukan upaya-upaya yaitu penyediaan alat-alat pelindung diri berupa alat penutup hidung dan mulut (masker), alat penutup telinga, alat penutup diri berupa pakaian kerja serta

penyuluhan, pembinaan, dan pengawasan terhadap tenaga kerja yang berkenaan dengan pekerjaannya. Upaya-upaya lain yang ditempuh oleh PT. Sumo Internusa Indonesia agar tidak terjadi kecelakaan kerja yaitu berupa pembinaan dan penyuluhan terhadap semua buruh yang dilakukan oleh pihak perusahaan pada waktu sebelum memulai pekerjaannya.

Menurut Andrry, Manajer Umum PT. Sumo Internusa Indonesia, setiap pekerja atau buruh mendapat istirahat dengan upah penuh yaitu dalam hal:

1. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
2. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
3. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun;
4. Pekerja/buruh melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya;
5. Istirahat bagi pekerja/buruh perempuan selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan;

6. Istirahat bagi pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan selama 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.²⁷ Akan tetapi untuk daerah dimana penduduknya memerlukan hari libur lain dari pada hari-hari libur diatas dapat ditetapkan peraturan lain tentang hari libur yang khusus bagi pekerja yang berkepentingan di daerah itu, tetapi dalam hal demikian jumlah hari libur untuk daerah itu tidak lebih jumlahnya dari 15 (lima belas) hari.

Dalam perusahaan, proses produksi terkadang dilaksanakan 24 jam secara terus menerus, pihak pengusaha dapat melaksanakannya dengan baik asal segala ketentuan yang telah ada dan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan mereka yang belum mencapai usia kerja, diperhatikannya benar-benar. Untuk menangani pekerjaan selama 24 jam sehari itu, pihak pengusaha dapat mengadakan *shifting* atau pengelompokan tenaga kerja, yaitu kelompok pekerja yang bekerja pagi sampai siang hari, kelompok pekerja yang bekerja siang sampai sore dan kelompok pekerja yang bekerja malam sampai subuh.⁵²

Seorang perempuan memiliki kondisi psikologis yang berbeda dengan seorang pria. Karena itu tenaga kerja wanita harus mendapatkan perlindungan khusus dan perlakuan yang istimewa sebagai seorang perempuan didalam semua

⁵² Wawancara dengan Bapak Andrry, Manajer Umum PT. Sumo Internusa Indonesia, 7 Nopember 2010.

lapangan kerja selalu mempertimbangkan hakekat, martabat dan sifat alamiahnya dalam memainkan peran ganda. Hak-hak tenaga kerja perempuan antara lain:⁵³

1. Cuti haid, hamil dan gugur kandungan;
2. Istirahat menyusui bayi;
3. Tidak ada diskriminasi dalam pekerjaan;
4. Wanita dilarang dipekerjakan dalam tambang dan lain-lain tempat yang membahayakan martabat wanita.

Perlindungan tenaga kerja perempuan dilaksanakan dengan memperluas area perlindungan hingga mencapai sektor-sektor informal, khususnya dalam unit-unit produksi dalam industri-industri rumah tangga. Dalam hubungan dengan peningkatan partisipasi masyarakat, upaya perlindungan tenaga kerja perempuan dijalankan melalui cara mendorong kelompok-kelompok perempuan dalam memainkan peranannya dan melalui aktifitas penyebaran berbagai informasi tentang perlindungan. Informasi itu mencakup hak-hak dan kewajiban tenaga kerja perempuan, penghapusan diskriminasi dalam pekerjaan, perlindungan fungsi-fungsi keibuan dalam pekerjaan, waktu kerja harmonis.

Disamping itu, penyajian informasi tentang kesehatan keluarga dan perlindungan perempuan yang bekerja pada malam hari dengan cara memberikan fasilitas kendaraan untuk mengantar dan menjemput yang disiapkan oleh perusahaan.³⁰ Guna memberikan perlindungan bagi tenaga kerja perempuan sesuai dengan kodrat, harkat dan martabatnya ada peraturan tentang larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi pekerja perempuan karena menikah, hamil, atau

⁵³ *Ibid*

melahirkan, ini diatur dalam Pasal 153 ayat (1)e Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada intinya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut melarang mengadakan PHK bagi pekerja perempuan karena hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya, baik dalam hubungan kerja untuk waktu tertentu, maupun untuk waktu tidak tertentu.⁵⁴

Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja perempuan dalam bidang usaha atau perusahaannya hendaknya dalam pemberian tugas atau penempatannya dalam jenis-jenis pekerjaan tertentu selalu memakai pertimbangan-pertimbangan yang sebijaksana mungkin, mengingat:

1. Para perempuan umumnya bertenaga lemah, halus tetapi tekun
2. Norma-norma susila harus diutamakan agar tenaga-tenaga kerja perempuan tersebut tidak terpengaruh oleh perbuatan-perbuatan negatif dari tenaga kerja lawan jenisnya, terutama kalau dikerjakan pada malam hari
3. Para tenaga kerja perempuan itu umumnya mengerjakan pekerjaan-pekerjaan halus yang sesuai dengan kehalusan sifat dan tenaganya
4. Para tenaga kerja perempuan itu ada yang masih gadis dan ada pula yang telah bersuami atau berkeluarga yang dengan sendirinya mempunyai beban-beban rumah tangga yang harus dilaksanakannya pula.⁵⁵

Upah adalah pembayaran yang diterima buruh atau pekerja selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Dipandang dari sudut nilainya, upah nominal yaitu jumlah yang berupa uang riil, yaitu banyaknya

⁵⁴ *Ibid*

⁵⁵ *Ibid*

barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang itu. Bagi pekerja atau buruh yang terpenting adalah upah riil ini, karena dengan upahnya itu mendapatkan cukup barang yang diperlukan untuk kehidupannya bersama dengan keluarganya. Kenaikan upah nominal tidak mempunyai arti baginya, jika kenaikan upah itu disertai dengan atau disusul oleh kenaikan harga keperluan hidup dalam arti yang seluas-luasnya.

Turunnya harga barang keperluan hidup karena misalnya bertambahnya produksi barang itu, akan merupakan kenaikan upah bagi buruh walaupun jumlah uang yang ia terima dari majikan adalah sama sediakala. Sebaliknya naiknya harga barang keperluan hidup, selalu berarti turunnya upah bagi pekerja atau buruh.⁵⁶

Menurut cara penetapan upah, ada beberapa sistem upah, sebagai berikut :

1. Sistem upah jangka waktu. Menurut sistem pengupahan ini upah ditetapkan menurut jangka waktu buruh melakukan pekerjaan; untuk tiap jam diberi upah jam-jaman, untuk sehari bekerja diberi upah harian, untuk seminggu bekerja diberi upah mingguan, untuk sebulan bekerja diberi upah bulanan dan sebagainya
2. Sistem upah potongan. Sistem upah ini seringkali digunakan untuk mengganti sistem upah jangka waktu, dimana atau bilamana hasil pekerjaan tidak memuaskan, karena upah ini hanya dapat ditetapkan jika hasil pekerjaan dapat diukur menurut ukuran tertentu misalnya jumlah

⁵⁶ *Ibid*

banyaknya, jumlah beratnya, jumlah luasnya dari apa yang dikerjakan, maka sistem ini tidak dapat digunakan di semua perusahaan.

3. Sistem upah permufakatan. Sistem upah ini pada dasarnya adalah upah potongan, yaitu upah untuk hasil pekerjaan tertentu, misalnya pada pembuatan jalan, pekerjaan memuat, membongkar, dan mengangkat barang, dan sebagainya, tetapi upah itu bukanlah diberikan kepada buruh masing-masing, melainkan kepada sekumpulan buruh yang bersama-sama melakukan pekerjaan itu
4. Sistem skala upah berubah. Pada sistem ini terdapat pertalian antar upah dengan harga penjualan hasil perusahaan. Cara pengupahan ini dapat dijadikan oleh perusahaan yang harga barang hasilnya untuk sebagian terbesar atau seluruhnya tergantung dari harga pasaran di luar negeri. Upah akan naik atau turun menurut naik urunnya harga penjualan barang hasil perusahaan. Cara pengupahan ini terdapat pada perusahaan pertambangan.⁵⁷

Dalam hal pengupahan ini, pihak pengusaha dan pihak pekerja merasa puas. Pihak pengusaha merasa puas dengan mengeluarkan sejumlah besar permodalan untuk upah pekerja karena pekerja mengimbanginya dengan kegairahan kerja, kerajinan, dan tanggung jawab atas pekerjaannya, sehingga produk yang dihasilkan perusahaan makin meningkat kualitas maupun

⁵⁷ *Ibid*

kuantitasnya, pihak pekerja merasa puas karena pihak pengusaha memerhatikan nasib hidupnya yaitu pemberian upah yang layak.⁵⁸

Bagi pekerja yang telah bekerja pada perusahaan selama enam tahun berturut-turut berhak atas istirahat yang lebih lama dari ketentuan diatas sesuai dengan kebijaksanaan pihak pengusaha. Istirahat tahunan yang lamanya 12 hari kerja diberikan kepada pekerja yang bekerja pada perusahaan yang telah mempunyai masa kerja 12 bulan berturut-turut. Tetapi bilamana 6 bulan setelah lahir haknya itu ternyata pihak pekerja yang bersangkutan tidak menggunakan haknya (bukan karena alasan yang diberikan oleh pengusaha atau bukan karena alasan istimewa), maka hak istirahat tahunan tersebut menjadi gugur. Gugurnya hak ini harus sepengetahuan Direktorat Pengawasan Perburuhan pada Departemen Tenaga Kerja.⁵⁹

Pada umumnya, dengan terpadunya peranan pengusaha dan peranan Organisasi Buruh sehingga keduanya dapat melakukan musyawarah dan mufakat, maka upah yang diberikan kepada para buruh telah dapat dikatakan upah yang wajar. Menentukan upah yang wajar kedua belah pihak dalam musyawarah dan mufakat telah berhasil mempertemukan pertimbangan-pertimbangannya, sehingga terwujud suatu kesepakatan mengenai upah yang wajar tersebut. Dengan demikian kenaikan upah yang tidak disertai dengan peningkatan dalam produksi dapat berakibat pada kenaikan harga produk yang dihasilkan dalam perusahaan, yang mungkin pula ada kaitannya dengan peningkatan harga-harga produk lain, sehingga nilai upah yang dinaikkan itu tidak ada artinya baik dipandang dari segi

⁵⁸ *Ibid*

⁵⁹ *Ibid*

ekonomi, maupun bagi pemenuhan kebutuhan beserta keluarganya (pekerja dan anggota-anggota keluarga yang ditanggungnya)

Jadi peningkatan upah haruslah disertai adanya peningkatan produk, dan hal ini hendaknya diresapkan oleh para pekerja. Tanpa adanya kesadaran untuk meningkatkan produk, selain perusahaan itu akan menjadi lemah karena penghasilan yang kurang selalu tersedot dengan adanya pembengkakan upah, modal untuk operasi makin lama akan semakin berkurang dan pada akhirnya perusahaan akan menderita kerugian, yang memungkinkan pula kalau kerugian itu diderita secara terus-menerus, perusahaan yang bersangkutan akan menjadi tidak tahan dan perusahaan terpaksa harus ditutup. Dalam keadaan demikian, pihak pekerja pula pada akhirnya akan menderita, kemana pula mereka akan mencari kerja padahal pengangguran sangat tidak diharapkan oleh mereka.

Tenaga kerja dalam suatu perusahaan merupakan pihak yang mempunyai peranan penting, karena itu hak kewajiban perlu diberikan bagi tenaga kerja. Mengenai hak dan kewajiban tenaga kerja di PT. Sumo Internusa Indonesia, perusahaan telah memberikannya dengan rincian sebagai berikut:

1. Hak-hak tenaga kerja di PT. Sumo Internusa Indonesia , meliputi:
 - a. Tenaga kerja berhak untuk menerima upah yang merupakan pendapatan, terdiri dari upah pokok dari tunjangan-tunjangan. Ketentuan pemberian upah didasarkan pada tingkat pendidikan, keahlian, status pekerja, golongan serta masa kerja.
 - b. Tenaga kerja berhak untuk mendapat waktu istirahat (cuti) sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

- c. Tenaga kerja berhak untuk diikutsertakan dalam program Jamsostek.
 - d. Tenaga kerja berhak untuk mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja.
2. Kewajiban tenaga kerja di PT. Sumo Internusa Indonesia , meliputi:⁶⁰
- a. Setiap tenaga kerja harus melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya.
 - b. Setiap tenaga kerja harus taat dan tunduk pada peraturan tata tertib perusahaan dan taat kepada perintah atasan dan petunjuk-petunjuk serta pedoman yang diberikan atau dikeluarkan oleh perusahaan yang tidak bertentangan dengan peraturan yang berlaku.
 - c. Setiap tenaga kerja harus menggunakan mesin-mesin dengan sebaik-baiknya dan selalu merawat mesin-mesin tersebut agar tidak cepat rusak.
 - d. Setiap tenaga kerja dalam menggunakan bahan produksi hanya untuk keperluan perusahaan saja
 - e. Setiap tenaga kerja diwajibkan untuk masuk dan pulang kerja tepat waktu.

Sementara sebagai wujud adanya perlindungan kepada tenaga kerja di PT. Sumo Internusa Indonesia, perusahaan memberikan berbagai sarana kesejahteraan, antara lain terdiri dari:

⁶⁰ *Ibid*

1. Penyediaan alat perlindungan diri Untuk menjamin keselamatan tenaga kerjanya dalam menjalankan pekerjaan, PT. Sumo Internusa Indonesia menyediakan alat-alat perlindungan diri, yang meliputi:
 - a. Alat pelindung muka dan pernafasan, berupa masker
 - b. Alat pelindung kaki, berupa sepatu kerja
2. Alat pemadam kebakaran

Kebakaran perusahaan merupakan salah satu peristiwa kecelakaan kerja yang dapat memusnahkan harta benda maupun jiwa manusia, selain itu juga membawa pengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Dalam hal ini, PT Musitex menyediakan alat-alat pemadam kebakaran, yang meliputi:

- a. Fire Hidrant tetap atau permanent

Yaitu alat pemadam kebakaran yang terpasang tetap di tempat.

- b. Fier Hidrant Portable

Yaitu alat pemadam kebakaran yang data dipindah-pindahkan.⁶¹

Sejalan dengan perkembangan industri dan teknologi dalam proses produksi baik barang maupun jasa, keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam kelancaran proses produksi tersebut. Hal ini mengingat:

1. Dengan dioperasikannya mesin-mesin serta peralatan-peralatan besar akan membawa risiko terhadap jiwa orang yang bekerja.

⁶¹ *Ibid*

2. Penggunaan beberapa jenis bahan baku dengan skala tinggi serta mempunyai sifat dan kadar kontaminan yang berlainan akan berpengaruh terhadap kesehatan kerja maupun masyarakat sekitar.
3. Adanya peningkatan produktivitas jika tercapai keelamatan kerja.
4. Berbagai keadaan lingkungan kerja yang ditimbulkan, baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja antara lain berupa bising, panas, dan lain-lain yang berpengaruh terhadap tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. PT. Sumo Internusa Indonesia memberikan perlindungan keselamatan kerja bagi tenaganya dengan tujuan untuk:
 - a. Melindungi tenaga kerja di tempat kerja supaya selalu terjamin keselamatan dan kesehatan kerjanya sehingga dapat meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.
 - b. Melindungi bahan dan peralatan produksi supaya dapat dicapai secara aman dan efisien.
 - c. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja, kebakaran, peledakan, dan penyakit akibat kerja.
 - d. Menciptakan lingkungan kerja dan tempat kerja yang aman, nyaman, dan sehat.

Dalam melaksanakan perlindungan keselamatan kerja terhadap tenaga kerja di PT. Sumo Internusa Indonesia , perusahaan melihat ketentuan-ketentuan yang ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 sebagai dasar hukum dari perlindungan keselamatan kerja. Berbagai program atau sarana kesejahteraan yang dilaksanakan sebagai upaya perlindungan tenaga kerja tersebut antara lain

dilakukan dengan meningkatkan dan memperbaiki syarat-syarat kerja termasuk upah atau gaji, jaminan social, kondisi kerja termasuk kesehatan, keselamatan, dan lingkungan kerja.

Sebagai usaha untuk mewujudkan keselamatan dan kesehatan kerja, PT. Sumo Internusa Indonesia telah melaksanakan syarat-syarat keselamatan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 3 Undang-Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970, antara lain:⁶²

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan

Untuk mencegah dan mengurangi adanya kecelakaan kerja, PT. Sumo Internusa Indonesia memberikan fasilitas-fasilitas pengaman pada setiap tenaga kerja yang bekerja langsung menangani proses produksi. Fasilitas-fasilitas pengaman tersebut berupa alat-alat perlindungan diri dan pemadam kebakaran. Selain itu PT. Sumo Internusa Indonesia juga mengadakan pelatihan-pelatihan dan pengarahan-pengarahan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

2. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran

Langkah-langkah yang diambil dan dilakukan PT. Sumo Internusa Indonesia dalam rangka pengamanan terhadap bahaya kebakaran adalah sebagai berikut:

- a. Mengadakan pengamanan terhadap bahan-bahan yang mudah terbakar.
- b. Memberikan pengarahan dan menanamkan kesadaran kepada setiap tenaga kerja tentang bahaya kebakaran.

⁶² *Ibid*

- c. Mengadakan pengawasan dan pemeriksaan terhadap alat-alat yang mampu menimbulkan kebakaran, contohnya: listrik.
- d. Mengeluarkan peraturan yang tercantum dalam tata tertib perusahaan seperti:
 - 1) Dilarang merokok.
 - 2) Tanpa seijin atasan, dilarang membakar sampah di sembarang tempat.
 - 3) Menyediakan dalam ruangan pabrik peralatan pemadam kebakaran.
- 3. Memberikan pertolongan pada kecelakaan

PT. Sumo Internusa Indonesia menyediakan alat-alat P3K disetiap bagian dalam pabrik untuk memberikan pertolongan pertama jika terjadi kecelakaan kerja. Selain itu juga disediakan poliklinik perusahaan yang berfungsi untuk memberikan perawatan terhadap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja.
- 4. Memberi alat-alat perlindungan diri pada tenaga kerja

Dalam rangka memberikan rasa aman kepada setiap tenaga kerja dalam bekerja, maka PT. Sumo Internusa Indonesia memberikan alat-alat perlindungan diri. Alat-alat tersebut dibuat untuk melindungi bagian-bagian tubuh dari para tenaga kerja
- 5. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja, baik secara fisik maupun psikis, peracunan, infeksi dan penularan.

PT. Sumo Internusa Indonesia menyediakan poliklinik (Balai Kesehatan) untuk memeriksa kesehatan tenaga kerja secara periodik. Hal tersebut

dilakukan untuk mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja.

6. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban

Dalam ruangan pabrik sebelum setiap tenaga kerja melakukan pekerjaannya, harus terlebih dahulu membersihkan alat-alat, barang-barang yang tercecer dan menyusunnya di tempat semula dengan bersih serta rapi. Selain itu setiap tenaga kerja harus menjaga kebersihannya di tempat kerjanya masing-masing. Pihak perusahaan menyediakan fasilitas kamar mandi dan WC yang juga dijaga kebersihannya untuk mencegah penularan penyakit.

7. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya. Dalam mencapai keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses produksinya, maka PT. Sumo Internusa Indonesia menyediakan alat perlindungan kerja yang disesuaikan dengan fungsi perlindungan dan cara kerjanya, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

Syarat-syarat keselamatan kerja adalah sangat penting dan perlu ditaati menurut ketentuan Undang-Undang supaya tenaga kerja bekerja dengan selamat dan produktif, terhindar dari risiko kecelakaan kerja. Mengenai penerimaan dan penempatan tenaga kerja baru, seperti yang diatur dalam Pasal 8 ayat (1) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970, maka PT. Sumo Internusa Indonesia dalam hal ini pengurus melakukan pemeriksaan terhadap kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik dari tenaga kerja yang akan diterimanya, melalui berbagai tes

yang dilakukan baik secara lisan (wawancara) maupun tertulis. Kegiatan pemeriksaan dan tes tersebut dilakukan untuk mengetahui kemampuan mental dan fisik tenaga kerja yang akan diterimanya dan selanjutnya untuk menempatkan tenaga kerja pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya tersebut. Bagi tenaga kerja baru, PT. Sumo Internusa Indonesia memberikan *Training* tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Pelatihan keselamatan adalah penting mengingat kebanyakan kecelakaan terjadi pada tenaga kerja baru yang belum terbiasa dengan bekerja secara hati-hati. Pelatihan keselamatan kerja diawali dengan memperkenalkan tenaga kerja baru pada lingkungan kerja dan dijelaskan kepadanya tentang bahaya-bahaya yang dihadapinya dan cara-cara untuk menghindari dengan melakukan pekerjaan secara baik dan dengan mematuhi ketentuan keselamatan kerja. Tenaga kerja baru dididik tentang ketentuan-ketentuan yang berlaku di perusahaan seperti lalu lintas perusahaan, ketata-ruhahtangga, ketentuan keselamatan penggunaan alat transport, keselamatan dalam penggunaan alat listrik, dan kewaspadaan jika beban-beban berat dipindahkan.

Dalam rangka memenuhi ketentuan Pasal 9 Undang-Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 mengenai pembinaan, PT. Sumo Internusa Indonesia menunjuk pengurus sebagai pihak yang berkewajiban melakukan pembinaan kepada para tenaga kerjanya. Kegiatan pembinaan tersebut antara lain:⁶³

1. Memberikan pengarahan kepada para tenaga kerja tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang meliputi:

⁶³ *Ibid*

- a. Bahaya kecelakaan kerja dan kebakaran.
 - b. Cara menggunakan peralatan kerja.
 - c. Penyakit-penyakit yang ditimbulkan akibat kerja.
 - d. Alat-alat perlindungan diri bagi tenaga kerja dalam menjalankan pekerjaannya.
 - e. Cara-cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Mempekerjakan tenaga kerja yang bersangkutan setelah syarat- syarat kerja yang telah ditentukan.
 3. Menyelenggarakan pembinaan bagi semua tenaga kerja dalam pencegahan pemberantasan kebakaran, serta peningkatan keelamatan dan kesehatan kerja.

Mengenai kewajiban dan hak tenaga kerja sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 12 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970, juga telah dipenuhi PT. Sumo Internusa Indonesia, dimana kewajiban dan hak tenaga kerja tersebut antara lain:

1. Memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan.
2. Memenuhi dan menaati semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan.
3. Meminta kepada pengurus agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan

Kewajiban pengurus sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 14 Undang-Undang ini juga sudah dilaksanakan dan diterapkan di lingkungan kerja di PT. Sumo Internusa Indonesia, hal itu dibuktikan dengan:

- a. Tersedianya semua alat perlindungan diri yang diwajibkan pada para tenaga kerja dan bagi setiap orang lain yang memasuki tempat kerja tersebut dengan petunjuk-petunjuknya.
- b. Adanya gambar-gambar, poster-poster dan slogan tentang keselamatan kerja di lingkungan atau ruangan kerja.
- c. Penempelan secara tertulis semua peraturan tata tertib dan syarat- syarat keselamatan kerja yang diwajibkan

Mengenai pelaksanaan jaminan kerja sebagai upaya perlindungan bagi tenaga kerja di PT. Sumo Internusa Indonesia, dapat dilihat dari praktek kesehariannya pada:

1. Alat-alat perlindungan Kerja

Penyediaan alat-alat perlindungan diri merupakan kewajiban perusahaan, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 14 sub c Undang-Undang Keselamatan Kerja. Mengenai pengadaan fasilitas atau sarana perlindungan diri di PT. Sumo Internusa Indonesia telah memenuhi kewajibannya dengan melengkapi peralatan perlindungan diri yang sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan para tenaga kerjanya. Pada PT. Sumo Internusa Indonesia pengadaan fasilitas perlindungan diri yang telah tersedia di tempat kerja, antara lain:

- a. Alat pelindung kepala (topi pengaman)
 - 1) Topi biasa, untuk melindungi kepala atau rambut dari kotoran atau benda lain.

2) Tutup kepala, untuk melindungi rambut dari putaran mesin, menghindari kotor dan sebagainya.

b. Alat pelindung mata

1) Kacamata, untuk melindungi mata dari berbagai percikan benda-benda asing seperti debu, bahan-bahan kimia dan sebagainya.

2) *Goggles*, yaitu kaca untuk melindungi mata terhadap sinar- sinar yang tajam dan membahayakan. Misalnya sinar merah, *ultraviolet*, radiasi, sinar las. Kacamata tersebut biasanya disesuaikan dengan kondisi bahaya yang ada, bentuknya rapat dan ada yang disatukan dengan masker.

c. Alat pelindung telinga

Sumbat atau tutup telinga, untuk melindungi telinga terhadap kebisingan. Alat ini biasanya terbuat dari silicon atau sintetis dan plastik yang agak lunak atau kenyal.

d. Alat pelindung muka

Tameng muka, untuk melindungi muka dan mata terhadap percikan bunga api listrik

e. Alat pelindung pernafasan (*Respirator*)

Masker, untuk melindungi pernafasan atau mulut dari debu anorganik dengan kadar rendah dan tidak membahayakan, biasanya terbuat dari kain katun

f. Alat pelindung tangan Kaus tangan,

- 1) Bahan dari katun, melindungi tangan terhadap goresan- goresan benda tajam, kasar, keras, melindungi kotor dan sebagainya.
- 2) Bahan dari terpal, melindungi terhadap benda-benda panas, percikan bunga api, juga terhadap benda-benda berat.
- 3) Bahan dari kulit atau *fiberglass*, melindungi terhadap panas arus listrik.

g. Alat pelindung kaki

- 1) Sepatu biasa, sepatu kain beralas karet seperti yang dipakai waktu kerja sehari-hari
- 2) Sepatu karet, untuk melindungi kaki terhadap berbagai zat kimia atau zat cair yang bersifat korosif, juga terhadap bakteri atau jamur yang biasa terdapat dalam air

h. Alat pelindung diri terhadap arus listrik

Tes pen, avo meter, merger Alat yang dipakai untuk mengetahui adanya tegangan arus listrik.

i. Alat pelindung untuk seluruh badan

Wear pack atau *lab jas* atau *apron* Untuk melindungi badan terhadap bahan kimia, debu dan terhadap kotoran.

Jenis alat perlindungan diri yang tersedia cukup memadai dan sesuai dengan jenis-jenis pekerjaan yang dilakukan. Penggunaan peralatan perlindungan diri tersebut merupakan upaya preventif untuk menghindari bahaya-bahaya yang tidak diinginkan

2. Tempat Kerja

Memelihara dan merawat kebersihan lingkungan kerja merupakan faktor pendukung pelaksanaan perlindungan keelamatan kerja di PT. Sumo Internusa Indonesia. Adapun hal-hal yang dilakukan PT. Sumo Internusa Indonesia mengenai lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Penerangan tempat kerja

PT. Sumo Internusa Indonesia telah memberikan sarana penerangan yang cukup memadai di tempat kerja. Adapun sumber penerangan yang digunakan di lingkungan kerja PT. Sumo Internusa Indonesia berasal dari diesel, PLN, sumber penerangan lain.

b. Ventilasi

Mengrnai penyegaran udara, suhu serta lembab udara, PT. Sumo Internusa Indonesia menyediakan kipas angin dan penyegaran udara secara alami (angin) melalui lubang ventilasi yang dipasang di tempat-tempat kerja.

c. Semua tempat di lingkungan kerja

PT. Sumo Internusa Indonesia telah melaksanakan perawatan dan pemeliharaan terhadap lingkungan kerja dalam rangka mewujudkan lingkungan kerja yang bersih dan sehat. Kebersihan lingkungan kerja meliputi: halaman sekitar lingkungan kerja, lantai, dinding, atap, tempat kerja, gudang, tempat istirahat, tempat makan, kamar kecil, ruang ganti pakaian dan lain sebagainya.

3. Jam Kerja dan Jam Istirahat

Untuk menghindari tenaga kerja dari rasa lelah dan bosan dalam bekerja yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja, maka PT. Sumo Internusa Indonesia memberikan jam kerja dan jam istirahat yaitu buruh tidak boleh bekerja lebih dari 7 jam sehari dan 40 jam seminggu. Selama 7 jam diberi waktu istirahat sedikit-dikitnya setengah jam dan tidak termasuk waktu kerja.

4. Peralatan kerja atau mesin-mesin

Mengenai peralatan kerja, PT. Sumo Internusa Indonesia telah memberikan perawatan yang baik sesuai dengan syarat-syarat keselamatan kerja, misalnya:

- a. Memasang *standard operational procedure (SOP)* pada setiap mesin.
- b. Memeriksa peralatan kerja dan bejana bertekanan secara berkala.
- c. Memasang gambar-gambar kecelakaan kerja di dekat mesin yang beroperasi. ⁴¹

Setiap kegiatan usaha memerlukan peralatan kerja, begitu juga pada PT. Sumo Internusa Indonesia. Adapun peralatan kerja tersebut dikelompokkan menjadi 3, yaitu:

1. Alat atau sarana transportasi

Alat tersebut dapat berupa kendaraan seperti truk dan lain sebagainya.

2. Alat produksi

Yaitu mesin-mesin berat yang digunakan dalam proses produksi dari bahan baku benang menjadi sarung. Alat-alat produksi ini sangat penting, karena tanpa alat-alat tersebut proses produksi tidak dapat berjalan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari penelitian yang sudah dilakukan, dapat diberikan beberapa kesimpulan yang merupakan jawaban dari beberapa permasalahan-permasalahan yang telah dikemukakan terlebih dahulu:

1. Perjanjian kerja dilihat dari segi hubungan kerja merupakan suatu karakteristik yang essensial yang diakui oleh pengusaha, pekerja dan oleh pemerintah. Hubungan antara pekerja dan pengusaha merupakan hubungan yang berdimensi banyak. Hubungan yang terjadi menyangkut dari segala aspek kehidupan, yaitu aspek ekonomis, aspek sosial, aspek budaya, aspek politik, dan juga menyangkut aspek keamanan. Perlindungan terhadap tenaga kerja akan dapat dilaksanakan melalui pengaturan yang terdapat dalam perjanjian kerja yang telah diselenggarakan para pihak, yakni antara pengusaha dan pekerja.
2. Perlindungan terhadap tenaga kerja diberikan dalam bentuk waktu kerja, pengupahan, kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja. Dimana bentuk perlindungan tersebut sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati. Perlindungan tersebut juga harus sesuai dengan undang-undang yang ada, yaitu Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Sedangkan tujuan perlindungan hukum sebagaimana tercantum dalam pasal 4 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah

memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

3. PT. Sumo Internusa Indonesia dalam rangka untuk melaksanakan perlindungan keselamatan dan kesehatan terhadap tenaga kerja antara lain menyediakan alat-alat pelindung diri berupa alat penutup hidung dan mulut (masker), alat penutup telinga, alat penutup diri berupa pakaian kerja serta penyuluhan, pembinaan, dan pengawasan terhadap tenaga kerja yang berkenaan dengan pekerjaannya. Disamping itu juga telah memberikan perlindungan kesehatan kerja antara lain pemberian cuti haid, melahirkan, waktu istirahat, gugur kandungan, cuti tahunan, disamping itu juga diberikan upah kerja lembur.

B. Saran

Dalam kesempatan ini penulis akan mengemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bahwa perusahaan PT. Sumo Internusa Indonesia telah melaksanakan apa yang telah ditentukan dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, dengan memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja, memperhatikan kesejahteraan, kesehatan kerja, keselamatan kerja, dan keselamatan lingkungan. Keadaan demikian hendaknya dipertahankan oleh perusahaan dan lebih ditingkatkan lagi sehingga tujuan akan tercapai tanpa adanya pihak-pihak yang dirugikan.

2. Terjalin hubungan harmonis antara pihak-pihak perusahaan dengan tenaga kerja tetap terjaga dengan baik, sehingga semua tenaga kerja dapat bekerja dengan tenang yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja dan menghasilkan produk yang semakin berkualitas.
3. Dengan perkembangan dunia yang semakin maju, masalah-masalah hubungan perburuhan juga mengalami peningkatan sesuai dengan kemajuan zaman. Oleh karena itu pembuat undang-undang diharapkan dapat menyempurnakan peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah perburuhan sehingga dapat mengikuti perkembangan masalah perburuhan yang semakin meningkat.