



SIMPOSIUM HUKUM INDONESIA

Volume 1 Nomor 1 Tahun 2019

ISSN (Cetak) : 2686 - 150X, ISSN (Online) : 2686 - 3553

Dipublikasikan oleh Fakultas Hukum Universitas Trunojoyo Madura dan dapat diakses secara online pada <http://journal.trunojoyo.ac.id/shi>

PERLINDUNGAN HUKUM ATAS KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) PEKERJA ROKOK DI PT MAJU MELAJU LAMONGAN

Ajeng Dea Asmarani, Devi Rahayu

Fakultas Hukum Universitas Trunojoyo Madura

e-mail : rahayudevi78@yahoo.com

Article Info

Received : 14 Juli 2019
Accepted : 25 Juli 2019
Published : 10 November 2019

Abstrak

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah mengenai pelaksanaan perlindungan dan tanggung jawab pengusaha terkait keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaan. Metode penelitian yang digunakan empiris dengan menggunakan pendekatan fakta. Metode pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan studi kepustakaan. Kemudian dianalisis menggunakan metode analisis data secara kualitatif. Hasil penelitian PT. Maju Melaju telah menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan Pasal 86-87 Undang-undang No 13 Tahun 2003 sebagai upaya perlindungan untuk pekerja/buruh namun tidak sesuai dengan kondisi dan kebutuhan pekerja/buruh bahkan merugikan pekerja/buruh. Hal ini menyebabkan pekerja/buruh mengalami penyakit pernapasan. Tanggung jawab yang diberikan PT. Maju Melaju berupa fasilitas kesehatan seperti pemeriksaan kesehatan berkala dilakukan pada saat jam kerja sehingga pekerja/buruh tidak bisa memenuhi target produksi. Tanggung jawab yang diberikan juga tidak disosialisasikan secara menyeluruh. Sebaiknya perlu diadakan penyuluhan terkait pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaan dan pekerja/buruh. Selain itu perusahaan perlu melakukan pembenahan sistem keselamatan dan sosialisasi terkait kesehatan kerja.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Keselamatan dan Kesehatan kerja, Tanggung Jawab, Penyakit Akibat Kerja

Abstract

The problems of this research are studied regarding to the implementation of the protection and responsibility of employers related to occupational safety and health in the company. The research The research design used empirically by using the fact approach. The result of this research in PT. Maju Melaju has implemented occupational safety and health in accordance with Article 86-87 of Law No. 13 of 2003 as a protection effort for workers / laborers but is not in accordance with the conditions and needs of workers / laborers even to the detriment of workers / laborers. This causes many workers to experience respiratory diseases. The responsibility given by PT. Maju Melaju in the form of health facilities such as periodic health checks carried out during working hours so that workers / laborers do not meet production targets. The absence of a comprehensive socialization leave many workers / laborers who do not know so they do not take time off. This is not in accordance with Article 99 of Act No. 13 of

2003. Implementation of occupational safety and health protection at PT. Maju Melaju does not work in accordance with the laws and regulations. The responsibility given is also not fully socialized. It is better to have counseling related to the implementation of occupational safety and health in companies and workers / laborers. In addition, the company needs to improve the safety system and socialization regarding occupational health.

Keywords : *Legal Protection, Occupational Health and Safety, Occupational Illness*

PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan setiap orang yang memenuhi kebutuhannya dengan cara bekerja yang dilakukan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa.¹ Kemudian, tenaga kerja dapat disebut pekerja yang mampu melaksanakan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhannya. Oleh karena itu, dibutuhkan pengusaha untuk menyediakan lapangan pekerjaan bagi pekerja. Pengusaha membutuhkan tenaga kerja untuk membantu menjalankan perusahaannya.² Dengan demikian, antara pekerja dengan perusahaan mempunyai ikatan yang saling menguntungkan satu sama lain.

Dalam pelaksanaannya dalam kegiatan bisnis dan pertumbuhan ekonomi pekerja/buruh memiliki peran yang penting dalam perusahaan. Sesuai dengan peran pekerja/buruh, dibutuhkan kualitas dan perlindungan pekerja/buruh perlu ditingkatkan. Untuk itu, perlindungan pekerja/buruh yang bertujuan agar hak pekerja/buruh terjamin dan tanpa diskriminasi agar terbentuknya kemakmuran pekerja/buruh.³ Dalam perusahaan yang perlu diutamakan yakni perlindungan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja/buruh yang (selanjutnya disebut dengan K3). Karena hal ini sangat berpotensi dengan hubungan kerja dalam perusahaan. Untuk itu K3 adalah hal yang utama patut diupayakan agar keutuhan dan kesempurnaan jasmani dan rohani pekerja/buruh terjamin. Jika Keselamatan dan kesehatan kerja

pekerja/buruh terjamin, diharapkan kinerja dan produktivitas semakin meningkat.⁴

Indonesia merupakan Negara hukum mempunyai asas yang dinyatakan dalam Pasal 1 ayat 3 UUD 1945, yang mana melindungi kehidupan individu dan kelompok dalam hidup bermasyarakat maupun bernegara.⁵ Perlindungan ini ditekankan secara umum dalam UUD 1945 dalam Pasal 27 ayat (2) jo. Pasal 28D ayat (1). Dalam ketentuan pasal tersebut menjelaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, serta mendapatkan perlindungan dan perlakuan yang sama dihadapan hukum serta berhak mendapatkan perlakuan yang adil.⁶

Negara Indonesia telah mengatur beberapa Undang-undang yang berkaitan dengan Ketenagakerjaan. Salah satunya yakni Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 86 ayat 1 berisi tentang hak pekerja atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang berbunyi :

1. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a) Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
 - b) Moral dan Kesusilaan;
 - c) Perlakuan yang sama sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
2. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal di

¹Lihat Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

²Ali Faqhan Bysi, "Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta", *Skripsi*, Yogyakarta, Program Sarjana UIN Yogyakarta, 2016, hlm. 1

³Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika, 2010, hlm. 6

⁴Devi Nurhayati, "Perlindungan Hukum atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Pekerja di Perusahaan Bongkar Kapal (Docking) di Kecamatan Kamal Bangkalan Madura", *Skripsi*, Madura, Program Sarjana Universitas Trunojoyo Madura, 2018, hlm. 3

⁵Lihat Pasal 1 ayat (3) UUD 1945

⁶Lihat pasal 27 ayat (2) jo. Pasal 28D ayat (1) UUD 1945

selenggarakan upaya-upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

3. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁷

Dalam Pasal 87 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 berisi tentang kewajiban perusahaan dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja yang berbunyi :

- 1) Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
- 2) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.⁸

Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja menyatakan bahwa perusahaan mempunyai kewajiban untuk melindungi keselamatan pekerja dengan cara menjelaskan kepada tenaga kerja tentang : (1) Kondisi dan bahaya tempat kerja, (2) segala pengamanan dan alat perlindungan harus digunakan di tempat kerja, (3) peralatan pelindung diri untuk tenaga kerja, (4) cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaan.⁹

Sementara itu dalam Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (yang selanjutnya disebut dengan SMK3) dalam Pasal 5 menyebutkan bahwa :

- 1) Setiap Perusahaan wajib menerapkan SMK3 di Perusahaanya

- 2) Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku bagi perusahaan:

- a. Mempekerjakan pekerja/buruh paling sedikit 100 (seratus) orang; atau
- b. Mempunyai tingkat potensi bahaya tinggi.

- 3) Ketentuan mengenai tingkat potensi bahaya sebagaimana dimaksud ayat (2) huruf b sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- 4) Pengusaha dalam menerapkan SMK3 wajib berpedoman pada Peraturan Pemerintah ini dan ketentuan peraturan perundang-undangan serta dapat memperhatikan konvensi atau standart internasional.¹⁰

Secara Internasional pengaturan mengenai perlindungan bagi para pekerja/buruh diatur dalam Konvensi ILO. Pengaturan yang berhubungan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Konvensi ILO, terdapat dalam Konvensi Nomor 187 tahun 2006 tentang Landasan Peningkatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Konvensi Nomor 120 tentang Hygien dalam Perniagaan dan kantor-kantor. Dalam Konvensi Nomor 187 tersebut bertujuan untuk mengurangi bahkan meniadakan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, hal ini dianggap penting mengingat bahwa kecelakaan kerja dalam perusahaan sering terjadi. Serta Konvensi Nomor 120 ini bertujuan untuk melindungi pekerja/buruh terhadap bahaya dilingkungan kerja.¹¹

⁷Lihat Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 86 ayat 1

⁸Lihat Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan dalam pasal 87 ayat 1

⁹Lihat Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja

¹⁰Lihat Pasal 5 Peraturan Pemerintah No.50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

¹¹M. Fauzi, "Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. X", *Skripsi*, Madura, Program Sarjana Universitas Trunojoyo Madura, 2017, hlm.3

Dalam usaha peningkatan kesejahteraan dan produktivitas pekerja/buruh, hal yang terpenting yakni Keselamatan dan Kesehatan Kerja pekerja/buruh, jika tingkat keselamatan kerja perusahaan meningkat, maka tingkat resiko kecelakaan seperti sakit, cacat dan kematian dapat dikecilkan. Jika tingkat Keselamatan kerja menurun, maka akan berpengaruh buruk terhadap kesehatan sehingga berakibat pada produktivitas yang menurun. Selanjutnya, diperlukan dibutuhkan usaha untuk melatih dan membimbing serta memberikan perlindungan untuk seluruh pekerja/buruh agar dapat mewujudkan kemakmuran bagi tenaga kerja secara merata.

Penyakit yang timbul karena adanya hubungan kerja dianggap sebagai kecelakaan kerja yang bisa terjadi secara tiba-tiba maupun dalam jangka waktu tertentu. Penyakit yang timbul akibat hubungan kerja merupakan kecelakaan kerja tertera dalam Pasal 1 Keppres Nomor 22 Tahun 1993 tentang Penyakit yang Timbul Karena Hubungan Kerja menyebutkan bahwa setiap penyakit yang terjadi karena hubungan kerja adalah penyakit yang disebabkan pekerjaan atau lingkungan kerja.¹² Penyakit yang ditimbulkan karena akibat kerja pada pekerja menjadi tanggung jawab pengusaha/majikan. Tanggung jawab pengusaha/majikan dengan membawa pekerjanya ke rumah sakit, dokter memeriksa akan memberikan keterangan tentang keadaan pasien tersebut.¹³

Berdasarkan pemaparan sebelumnya bahwa perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada perusahaan yang wajib diterapkan dengan baik dan dijelaskan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk melihat lebih jauh penelitian ini dilakukan di perusahaan rokok yang berada di Kecamatan

Kedungpring Kabupaten Lamongan. Berdasarkan latar belakang diatas maka hal yang menarik untuk diangkat menjadi pengkajian secara yuridis dengan judul : **Perlindungan Hukum Atas Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pekerja Rokok Di PT. Maju Melaju Lamongan.**

Rumusan Masalah yang dapat dikemukakan adalah : *Pertama*, Bagaimana pelaksanaan perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja pekerja rokok PT. Maju Melaju Lamongan berdasarkan ketentuan Ketenagakerjaan? *Kedua*, Bagaimana tanggung jawab pengusaha jika pekerja PT. Maju Melaju mengalami gangguan kesehatan akibat melaksanakan pekerjaan di tempat kerja ?

PEMBAHASAN

PT. Maju Melaju Lamongan adalah sebuah Perseroan Terbatas (PT) yang bergerak dalam pembuatan rokok yang berlokasi di Desa Dradah Blumbang Kecamatan Kedungpring Kabupaten Lamongan. PT. Maju Melaju Lamongan didirikan pada tahun 2012 oleh Santoso Edi Panjoko. Perusahaan ini mempekerjakan 2.224 orang pekerja/buruh dengan rincian Struktural 200 orang sebagai supervisor yang bertugas untuk melakukan pengawasan dalam perusahaan, Non struktural 200 orang yang dimaksud non struktural dalam perusahaan ini yakni *leader* yang bertugas untuk memimpin beberapa pekerja/buruh pada saat produksi dan pekerja/buruh borongan dengan jumlah 1.824 orang yang sebagian besar didominasi perempuan. Pembagian kerja pada PT. Maju Melaju didominasi perempuan terbagi dalam gudang A dan gudang B yang memiliki pembagian produksi bagian giling, *Pushcater*, Slontong, Pack, Bandrol sedangkan untuk laki-

¹²Lihat Pasal 1 Keppres Nomor 22 Tahun 1993 tentang Penyakit yang Timbul Karena Hubungan Kerja

¹³Asri wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2010, hlm.129.

laki *security, maintenance, cleaning service, packagain* (1 stang kemudian di box).

PT. Maju Melaju ini mengambil dari bekas penyimpanan tembakau dengan produksi sigaret kretek, bahan mentah yang dipasok dari Kediri pada perusahaan ini hanya order dan tembakau mulai pengiriman pada hari Senin 2 *contener*, Kamis 3 *contener*, terhitung satu minggu 5 *contener*. Setiap pengiriman atau pengambilan rokok yang sudah jadi adalah hari Rabu dan Sabtu langsung di ambil dari Kediri kemudian di suplay ke luar Jawa dan sekitar wilayah seperti Alfamart, Indomart dan kios.¹⁴

Macam-macam pekerja/buruh pada P u Melaju Lamongan :

1. Kontrak
2. Tetap

Persyaratan umum penerimaan pekerja/buruh di PT. Maju Melaju Lamongan adalah :

1. Memasuki usia bekerja
2. Berbadan dan berjiwa sehat
3. Membawa surat lamaran pekerjaan
4. Melampirkan SKCK, Kartu Keluarga, Kartu identitas (KTP), dan Pas photo
5. Membawa Ijazah (tidak ada batas pendidikan minimal yang terpenting bisa membaca)
6. Kondisi tangan tidak boleh basah atau mengeluarkan keringat
7. Tidak buta warna dan buta huruf
8. Tidak sedang menjalani proses pidana
9. Bersedia mentaati tata tertib lainnya perusahaan dan peraturan perusahaan.¹⁵

Hak pekerja/buruh di PT. Maju Melaju Lamongan antara lain :

1. Mendapatkan upah atas pekerjaan yang telah disepakati

2. Menyampaikan pendapat/ide pada perusahaan untuk kemajuan perusahaan
3. Menerima Tunjangan Hari Raya sesuai kesepakatan
4. Mendapatkan BPJS Kesehatan

Kewajiban pekerja/buruh di PT. Maju Melaju Lamongan antara lain adalah :

1. Melaksanakan pekerjaan sesuai kesepakatan pada perusahaan
2. Mematuhi dan mentaati segala peraturan perusahaan dan peraturan lainnya yang berlaku
3. Harus masuk kerja tidak boleh absensi
4. Menyimpan semua data/kekurangan yang dianggap rahasia oleh perusahaan.¹⁶

Pelaksanaan Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada PT. Maju Melaju

Setiap orang yang bekerja dalam suatu perusahaan berhak untuk mendapatkan perlindungan khususnya berkaitan dengan Keselamatan dan kesehatan kerja. Perusahaan mempunyai kewajiban untuk melakukan peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai yang diatur dalam Konvensi ILO yang terdapat di Pasal 2 Konvensi Nomor 87 Tahun 2006 tentang Landasan Peningkatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.¹⁷ PT. Maju Melaju adalah perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan rokok yang menggunakan tembakau sebagai bahan baku utama produksi. PT. Maju Melaju telah mengatur mengenai keselamatan dan kesehatan kerja khususnya pada proses produksi yakni dengan menyediakan alat pelindung diri dan pemeriksaan kesehatan berkala bagi

¹⁴Disarikan hasil wawancara dengan perwakilan PT Maju Melaju Lamongan pada hari Kamis 13 Juni 2019

¹⁵Disarikan hasil wawancara dengan perwakilan PT. Maju Melaju Lamongan pada hari Kamis 13 Juni 2019

¹⁶Disarikan hasil wawancara dengan perwakilan PT. Maju Melaju pada hari Kamis 13 Juni 2019

¹⁷Lihat Pembahasan Bab II terkait tujuan peningkatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

pekerja/buruh.¹⁸ Namun, dalam proses produksi masih ditemukan pekerja/buruh yang tidak memakai alat pelindung diri dengan alasan alat pelindung diri yang diberikan seperti masker tidak nyaman untuk dipakai terlebih lagi alat pelindung diri yang diberikan tidak diganti pada setiap harinya¹⁹ Pelaksanaan usaha peningkatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, PT. Maju Melaju telah memberlakukan peraturan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaannya namun belum terlaksana dengan maksimal sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Adanya peraturan mengenai peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja yang diatur secara internasional oleh Konvensi ILO yang harus ditaati oleh tiap-tiap anggota. Indonesia telah meratifikasi konvensi tersebut melalui Peraturan Presiden Nomor 34 Tahun 2014 tentang Pengesahan *Convention The Promotional "setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain"*²⁰ dan pada praktiknya pekerja/buruh disini bekerja untuk mendapat imbalan berupa uang. Karena pada praktiknya antara perusahaan dengan pekerja mempunyai keterkaitan untuk mengembangkan suatu bisnis dan saling membutuhkan satu sama lain. Secara sosiologis kedudukan pekerja/buruh sangat lemah baik secara ekonomi maupun segi kedudukan dan perusahaan terkesan mempunyai hak yang lebih kuat.²¹

Perusahaan dan pekerja/buruh mempunyai hak dan kewajiban masing-masing. Pekerja/buruh melakukan pekerjaannya sebagai suatu kewajiban dan perusahaan berkewajiban memenuhi hak-

Framework For occupational Safety And Health Convention 187, 2006. Sejak diberlakukan aturan ini di Indonesia, maka semua perusahaan yang ada di Indonesia berkewajiban untuk melakukan usaha peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja. PT. Maju Melajuyang menggunakan bahan baku utama tembakau. Para pekerja/buruh berhadapan secara langsung dengan debu tembakau pada saat proses produksi setiap harinya. Akibat hal itu dengan tidak diimbangi perlengkapan kerja yang memadai dapat berisiko mengakibatkan gangguan kesehatan khususnya pada saluran pernapasan pada pekerja/buruh. Maka, perusahaan ini harus memberlakukan keselamatan dan kesehatan pada perusahaannya khususnya pada lingkungan produksi.

Pekerja/buruh pada PT. Maju Melajudapat dikatakan sebagai pegawai sesuai dengan pasal 1 angka (3) Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mana menyatakan

hak dasar bagi pekerja/buruh seperti memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh. Perusahaan berhak atas hasil produksi yang baik atau pekerjaan yang baik untuk mengembangkan usahanya melalui kegiatan produksi sedangkan pekerja/buruh berhak menerima upah atau gaji yang merupakan hak mereka setelah melakukan kewajibannya sebagai pekerja/buruh. Selain itu, salah satu bentuk hak dari pekerja yang mana telah diatur dalam Pasal 86-87 UU Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwasanya adanya kewajiban perusahaan untuk melaksanakan upaya kesehatan dan keselamatan kerja sebagai bentuk perlindungan untuk pekerja/buruh.

Suatu perusahaan tidak dapat berjalan tanpa adanya pekerja/buruh yang mana

¹⁸Disarikan hasil wawancara dengan Perwakilan PT. Maju Melaju pada hari Kamis 13 Juni 2019

¹⁹Disarikan hasil wawancara dengan pekerja/buruh PT. Maju Melaju pada hari Jum'at 14 Juni 2019

²⁰Lihat ketentuan Pasal 1 angka (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

²¹Lihat Pembahasan pada bab II Tentang Pekerja secara Sosiologis hlm. 17

pekerja/buruh mempunyai peran penting salah satunya dibidang produksi. PT. Maju Melajumerupakan suatu perusahaan yang besar karena memiliki ribuan orang pekerja/buruh dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1
Jumlah Pekerja/buruh PT. Maju Melaju

Jenis pekerja		Jumlah pekerja	
Pekerja Struktural		200	orang
Pekerja Non Struktural		200	orang
Pekerja Borongan		1824	orang
Jumlah		2224	orang

Sumber: Ibu Novi selaku supervisor PT. Maju Melaju

Dari data tersebut dapat dinyatakan bahwa perusahaan tersebut memiliki 2224 orang pekerja/buruh yang terdiri dari beberapa kategori pekerja. Pekerja Non struktural yang biasa disebut sebagai *leader* 200 orang. *Leader* merupakan orang yang memimpin dari beberapa pekerja/buruh. Pekerja struktural 200 orang. Pekerja struktural dalam perusahaan ini merupakan supervisor dari setiap bagian produksi dimana supervisor bertugas untuk melakukan pengawasan dalam perusahaan. Selain itu juga memiliki pekerja borongan sebanyak 1824 orang pekerja/buruh.²²

PT Maju Melaju Mitra memiliki dua golongan pekerja/buruh yaitu kontrak dan tetap dan terdapat lima komponen pekerjaan yakni Giling, *Pushcater* (PC), pack, Slontong, dan bandrol. Pekerja/buruh yang masuk pada

perusahaan ini mempunyai syarat pada umumnya yaitu memenuhi kriteria pekerja, dan syarat-syarat seperti halnya menyerahkan lamaran kerja, SKCK, dan identitas pekerja.²³

Sesuai dengan ketentuan Pasal 5 PP No. 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja yang menyatakan bahwasanya perusahaan apabila mempunyai pekerja/buruh lebih dari 100 (seratus) orang dan perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan rokok yang memiliki tingkat risiko bahaya yang tinggi, wajib menerapkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diperusahaannya. Maka dari itu, PT. Maju Melajuwajib menerapkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaannya secara keseluruhan.

Hubungan antara perusahaan dengan pekerja/buruh dibuat serta diatur dalam peraturan yang dinaungi oleh pemerintah. Hubungan yang terjadi antara pengusaha, pekerja/buruh yang diawasi oleh pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 disebut sebagai hubungan industrial.²⁴ Pelaksanaan dari hubungan industrial tiap-tiap para pelaku seperti pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh memiliki peran yang penting dan berhubungan satu sama lain.²⁵ Oleh karena itu, dibutuhkan hubungan timbal balik antara para pihak demi terwujudnya kesepakatan bersama.

Adanya hubungan timbal balik antara perusahaan dengan pekerja salah satunya yaitu PT Maju Melaju Mitra dengan pekerjanya. Perusahaan dengan pekerja mempunyai hubungan timbal balik yang saling membutuhkan

²²Disarikan hasil wawancara dengan Perwakilan PT Maju Melaju , pada hari Kamis 13 Juni 2019

²³Disarikan hasil wawancara dengan Perwakilan PT Maju Melaju , pada hari Kamis 13 Juni 2019

²⁴Lihat ketentuan Pasal 1 angka (16) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

²⁵Lihat ketentuan Pasal 102 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

jadi hubungan keduanya juga harus saling menguntungkan satu sama lain. PT Maju Melaju membutuhkan pekerja/buruh untuk melakukan kegiatan produksi dan pekerja/buruh membutuhkan pekerjaan tersebut untuk mendapat imbalan berupa upah atau gaji. Hubungan timbal balik akan berjalan dengan baik, maka diperlukan suatu kepercayaan dan kerjasama yang baik antar kedua belah pihak. Salah satu aspeknya yaitu memenuhi hak-hak dari pekerja/buruh seperti perlindungan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja atau dapat dikenal K3.

Namun pada praktiknya perlindungan K3 pada PT Maju Melaju para pekerja/buruh belum sepenuhnya mendapat hak-haknya sebagaimana prosedur perusahaan yang telah diberlakukan.²⁶ Pelaksanaan produksi terkait pemakaian alat perlindungan diri atau disingkat APD belum memenuhi standarisasi keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaan. APD merupakan kelengkapan yang wajib digunakan saat bekerja sesuai dengan bahaya dan risiko kerja yang dihadapi oleh pekerja/buruh untuk menjaga keselamatan pekerja/buruh itu sendiri dan orang lain disekelilingnya.²⁷

Penggunaan APD seperti masker telah disediakan oleh pihak PT. Maju Melaju. Sesuai dengan ketentuan Pasal 3 ayat (1) Undang-undang No. 1 Tahun 1970 yang menerangkan bahwa perusahaan diwajibkan memberikan alat-alat pelindungan diri pada para pekerja/buruh.²⁸ Namun, dalam pelaksanaannya tidak sesuai dengan kondisi dilingkungan kerja. Dalam proses produksi diruang kerja APD diberikan satu tahun sekali oleh perusahaan. Banyak pekerja/buruh yang membawa masker sendiri dari rumah karena

masker yang diberikan dari perusahaan tidak nyaman untuk dipakai bahkan diantara pekerja/buruh tersebut ada yang tidak memakai masker dikarenakan minimnya ventilasi udara sehingga banyak yang merasa pengab hingga sesak napas.²⁹ Minimnya ventilasi udara ditempat produksi mengakibatkan banyak pekerja/buruh yang tidak memakai APD. Terlebih lagi APD yang diberikan belum sesuai dengan kondisi lingkungan kerja. Pada lingkungan kerja ruangan produksi yang digunakan tertutup dan kurangnya ventilasi udara sedangkan jika menggunakan pendingin ruangan akan mempengaruhi kualitas tembakau menjadi lebih buruk.³⁰

Menurut ketentuan syarat Keselamatan kerja pada perusahaan Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, menyatakan bahwasanya perusahaan berkewajiban mencegah bahkan meniadakan risiko terjadinya kecelakaan kerja dan kesehatan para pekerja.³¹ Dari pemaparan di atas menjelaskan bahwa setiap pekerja/buruh yang bekerja dalam suatu perusahaan mempunyai hak-hak dasar yang harus diberikan oleh perusahaan. Perusahaan berkewajiban untuk melaksanakan perlindungan terhadap pekerja/buruh khususnya mengenai K3.

Selain faktor minimnya APD dan perlindungan K3 terdapat pula faktor psikologi yang mempengaruhi aktivitas tenaga kerja. Hal ini disebabkan oleh hubungan antar pekerja/buruh di tempat kerja. Pelaksanaan pembagian jumlah bahan baku berupa tembakau dilakukan oleh pengawas kerja (mandor). Dimana dalam pembagian tersebut terdapat ketidaksamaan jumlah bahan baku yang diterima antar pekerja/buruh hal tersebut disebabkan karena

²⁶Disarikan hasil wawancara dengan pekerja/buruh di PT. Maju Melaju pada hari Jumat 14 Juni 2019

²⁷Aloysius Uwiyono dkk, *Op.Cit*, hlm 80

²⁸Lihat ketentuan Pasal 3 ayat (1)

²⁹Disarikan hasil wawancara dengan pekerja/buruh PT. Maju Melajupada hari Jum'at 14 Juni 2019

³⁰Disarikan hasil wawancara dengan Pekerja/buruh PT Maju Melaju, pada Jum'at 14 Juni 2019

³¹Lihat Pembahasan pasal 3 ayat (1) Undang-undang Nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja

hubungan kedekatan antara mandor dengan pekerja/buruh. Hal ini mengakibatkan adanya diskriminasi sosial yang mana dalam ketentuan Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa “*setiap tenaga kerja mempunyai hak untuk diperlakukan secara adil tanpa adanya diskriminasi*”.³² Hal ini menyebabkan terjadinya persaingan yang tidak sehat antar pekerja/buruh karena pekerja/buruh dengan sistem yang digunakan yaitu borongan atau adanya kewajiban harus memenuhi target.

Setiap pekerja/buruh di target harus menghasilkan 350 batang rokok per jamnya.³³ Demi tercapainya target tersebut pekerja/buruh menghalalkan segala cara hingga tidak memperhatikan kesehatannya. Para pekerja/buruh lebih mengutamakan untuk memenuhi target tersebut, jarang diantara mereka yang beristirahat tepat pada waktunya. Dalam ketentuan Pasal 79 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa “*pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh*”.³⁴ Jika pekerja/buruh tidak bisa memperoleh hasil gilingan rokok tersebut pihak perusahaan akan memberikan sanksi yakni berupa teguran hingga pemotongan gaji.³⁵ Pekerja/buruh diharuskan memenuhi target jika tidak maka akan dikenakan sanksi. Penerapan sanksi tersebut mempengaruhi kerja yang tidak sehat. Karena dituntut kebutuhan maka pekerja/buruh bertahan dengan pekerjaan tersebut meskipun dapat membahayakan kesehatan dan keselamatan kerja sedangkan

perusahaan tidak memberikan kontribusi yang layak pada pekerja/buruh.

Jam kerja pada perusahaan ini yaitu 7 sampai 10 jam jika pada saat tertentu atau dikatakan lembur. Jam kerja pekerja/buruh dimulai pada pukul 08.00 WIB sampai dengan pukul 14.00 WIB dan jika terjadi lembur waktu jam kerja dimulai pukul 08.00 WIB sampai dengan 17.00 WIB.³⁶ Dalam pelaksanaan kerja lembur tersebut pekerja/buruh mendapatkan uang lembur sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Perusahaan telah menyiapkan pemeriksaan kesehatan berkala bagi pekerja/buruh setiap seminggu sekali pada hari Kamis.³⁷ Namun, hal ini tidak berjalan optimal karena pekerja/buruh tidak memiliki waktu yang cukup untuk memanfaatkan pelayanan tersebut. Untuk mememanfaatkanyaparapekerja/buruh harus meninggalkan pekerjaannya sesaat hal ini mengakibatkan tidak terpenuhinya target sehingga pekerja/buruh akan dikenakan sanksi pemotongan upah.³⁸ Seharusnya perusahaan menyisipkan sedikit waktu untuk mengoptimalkan kegiatan pemeriksaan tersebut. Sebaiknya pula adanya pembagian bahan baku produk agar para pekerja tidak terjadi kesenjangan sosial antar pekerja/buruh.

Seperti yang telah dipaparkan di atas bahwasanya harus ada penerapan perlindungan mengenai K3 dalam perusahaan. Penerapan dari perlindungan K3 ini harus disertakan dalam peraturan perusahaan yang terintegrasi dengan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. Seperti pada Pasal 87 Undang-undang No.

³²Lihat Ketentuan Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

³³Disarikan hasil wawancara dengan pekerja/buruh PT. Maju Melaju pada hari Jum'at 14 Juni 2019

³⁴Lihat Ketentuan Pasal 79 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

³⁵Disarikan hasil wawancara dengan pekerja/buruh PT. Maju Melaju pada hari Jum'at 14 Juni 2019

³⁶Disarikan hasil wawancara dengan pekerja/buruh PT. Maju Melaju pada hari Jum'at 13 Juni 2019

³⁷Disarikan hasil wawancara dengan Supervisor di PT. Maju Melaju pada hari Kamis 13 Juni 2019

³⁸Disarikan hasil wawancara dengan pekerja/buruh PT. Maju Melaju pada hari Jum'at 14 Juni 2019

13 Tahun 2003 dimana menjelaskan bahwa ”perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan”.³⁹ Perusahaan harus

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwasanya dalam pelaksanaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja telah dilakukan oleh perusahaan seperti pemberian APD, pemeriksaan kesehatan berkala dan pemberian Jaminan kesehatan seperti BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial). Namun, dalam praktiknya pemberian fasilitas tersebut belum dapat memberikan kontribusi sebagai perlindungan karena pada pelaksanaannya mengalami hambatan yang merugikan pekerjaannya. Seperti tidak ada waktu tambahan atau khusus untuk melakukan cek kesehatan berkala karena waktu yang digunakan yaitu jam kerja dan hal ini menimbulkan tidak terpenuhinya target sehingga para pekerja/buruh merasa dirugikan dengan adanya pemotongan gaji.

Adanya BPJS yang dibayarkan mandiri oleh pekerja/buruh dan perusahaan hanya sebagai sarana pembayaran melalui potong gaji selain itu surat keterangan sakit yang diberikan dokter tidak dipercaya atau tetap dikenakan sanksi berupa pengurangan pembagian bahan baku produksi serta pengurangan waktu kerja. Hal ini dapat mengakibatkan menurunnya jumlah produktivitas. Jika perusahaan menginginkan produktivitas meningkat maka pihak perusahaan harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja dan kesehatan pekerja/buruh. Karena pekerja/buruh memiliki peran dalam memajukan perusahaan.

Berdasarkan pemaparan sebelumnya terdapat ketidakpatuhan hukum yang dilakukan oleh PT. Maju Melaju. Dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap pekerja/buruh pada

memberikan perlindungan mengenai K3 kepada pekerja/buruh dengan lebih memperhatikan mengenai hak-hak dari pekerja/buruh agar perlindungan ini berjalan secara optimal.

perusahaan tentunya menemukan adanya kendala baik itu dari pekerjanya maupun dari perusahaannya. Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dalam perusahaan menuntut perusahaan harus berperan aktif dalam menjalankan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Beberapa kendala dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Maju Melaju adalah :

Tabel 2
Kendala Pelaksanaan K3 pada Perusahaan

No.	Kendala PT. Maju Melaju
1.	Sistem yang diterapkan tidak sesuai dengan kondisi dan kebutuhan perusahaan.
2.	Minimnya komitmen pimpinan perusahaan dalam menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja seperti kurangnya sosialisasi mengenai penanganan khusus dari perusahaan terhadap pekerja/buruh yang terkena penyakit paru-paru.
3.	Pemberian APD diberikan perusahaan setiap tahun sekali
4.	Pengawasan penggunaan APD hanya dilakukan pada saat-saat tertentu.
5.	Kurangnya keterlibatan pekerja/buruh dalam perencanaan dan penerapan.

³⁹Lihat ketentuan Pasal 87 Undang-undang No. 13 Tahun 2003

6.	Kurangnya sistem keterbukaan informasi kepada pekerja/buruh
----	---

Sumber : Disarikan hasil wawancara dengan pekerja/buruh pada hari Jum'at 14 Juni 2019

Dalam kendala ini juga disebabkan dari beberapa faktor seperti tingkat pendidikan rendah dan kurangnya pengetahuan tentang aturan yang berkaitan dengan K3. Adapun Faktor Psikologi adalah faktor yang mempengaruhi aktivitas tenaga kerja yang disebabkan oleh hubungan antar personal ditempat kerja, peran dan tanggung jawab pekerjaan.

Dalam proses produksi pekerja/buruh diawasi oleh mandor yang mana pekerja/buruh menuturkan bahwa adanya unsur ketidakadilan dimana yang dekat dengan mandor akan diberikan jatah tembakau lebih banyak. Sedangkan yang tidak dekat dengan mandor akan memperoleh tembakau yang sedikit.⁴⁰ Hal ini menimbulkan kesenjangan sosial antar pekerja/buruh.⁴¹

Dari kendala yang dihadapi, solusi yang harus dijalankan oleh pihak perusahaan yakni melakukan sosialisasi dan pembinaan secara rutin terhadap pekerja/buruh mengenai pentingnya pelaksanaan K3 sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan lebih memperhatikan mengenai kondisi lingkungan kerja agar sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh demi tercapainya kepentingan antara kedua belah pihak. Jika pelaksanaan K3 dalam perusahaan dapat berjalan dengan optimal tentu kesehatan para pekerja/buruh dapat terjamin. Hal ini akan membawa dampak positif bagi perusahaan apabila sudah menerapkan K3 pada perusahaannya tentu produktivitas akan meningkat dan membawa keuntungan bagi kedua belah pihak.

Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Pekerja yang Mengalami Gangguan Kesehatan Akibat Pelaksanaan Kerja di Tempat Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) tanggung jawab adalah kewajiban menanggung segala sesuatunya bila terjadi apa-apa boleh dituntut, dipersilahkan, dan diperkarakan.⁴² Menurut hukum tanggung jawab

adalah suatu akibat atas konsekuensi kebebasan seorang tentang perbuatannya yang berkaitan dengan etika atau moral dalam melakukan suatu perbuatan.⁴³ Sedangkan menurut Kitab Undang-undang Hukum Perdata dalam Pasal 1365 tanggung jawab adalah *"Tiap perbuatan yang melawan hukum yang membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu menggantikerugian tersebut"*.⁴⁴

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab adalah suatu sanksi yang diberikan atas suatu kelalaian atau kesalahan dalam melakukan suatu tindakan dengan tidak menaati aturan yang ada sehingga mengakibatkan kerugian bagi orang lain. Sehingga kemudian yang perludicermatidalamkonsepketenagakerjaanadala hketikaadarelasihubungankerjaantaraperusahaan denganpekerja/buruhdankemudianterjadikecelak aandanpenyakitakibat kerjaakibat darisistemkeselamatanandankesehatankerja yang tidakdipenuhipadapekerja/buruhmakahalitudian ggap sebagaikelalaiandariperusahaan.Akibat darikelalaian tersebutmakamenjaditanggungjawabdariperusahaan untuk menanggung kerugian dari pekerja/buruh.

Dengan adanya pekerja/buruh yang terlindungi juga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Namun, pada pelaksanaan PT Maju Melaju belum sepenuhnya memberikan hak-hak pekerja/buruh salah satunya perlindungan K3 terhadap pekerja/buruh yang memadai. Berkaitan dengan pengolahan produksi di PT. Maju Melajuyang menggunakan bahan baku utama tembakau ini mempunyai dampak buruk bagi kesehatan

⁴⁰Disarikan hasil wawancara dengan pekerja/buruh PT. Maju Melaju, Jum'at 14 Juni 2019

⁴¹Disarikan hasil wawancara dengan pekerja/buruh PT. Maju Melaju, Jum'at 14 Juni 2019

⁴²Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)

⁴³Soekidjo Notoatmojo, *Etika dan Hukum Kesehatan*, Jakarta, Rineka Cipta, 2010, hlm. 48

⁴⁴Lihat Ketentuan Pasal 1365 Kitab Undang-undang Hukum Perdata

khususnya pada saluran pernapasan seperti paru-paru.

Pelaksanaan pemakaian APD seperti masker yang tidak memadai mengakibatkan pekerja/buruh mengalami gangguan kesehatan terutama gangguan saluran pernapasan. Pekerja/buruh sering mengeluh merasakan sesak napas, batuk dan lambung bahkan ada pekerja yang sering tidak masuk kerja karena menderita gangguan pernapasan seperti infeksi paru-paru.⁴⁵ Jika pekerja/buruh tidak masuk kerja dan telah memberikan surat pernyataan dari dokter bahwasanya ia benar-benar sakit, pihak perusahaan tidak menghiraukan hal tersebut. Bahkan pihak perusahaan memberikan hukuman apabila pekerja/buruh tidak masuk kerja yakni berupa pengurangan waktu kerja dan pengurangan pemberian pembagian bahan baku berupa tembakau.⁴⁶

Apabila terdapat pekerja/buruh yang mengalami gangguan kesehatan seperti penyakit paru-paru pihak perusahaan memberikan keringanan yakni berupa cuti selama tiga bulan dan apabila sudah sembuh maka pekerja/buruh diperbolehkan untuk kembali bekerja.⁴⁷ Namun, terkait keringanan tersebut para pekerja/buruh hanya sedikit yang mengetahui.⁴⁸ Hal ini sangatlah merugikan bagi pekerja/buruh apalagi pekerjaan yang dilakukan mempunyai risiko yang besar bagi kesehatan maka dibutuhkan juga fasilitas yang memadai yang menunjang terciptanya lingkungan kerja yang sehat diperusahaan.

Pada ketentuan Pasal 1 Keppres No. 1 Tahun 1993 telah menerangkan bahwa "*penyakit yang timbul karena hubungan kerja adalah penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan atau lingkungan*

kerja".⁴⁹ Penyakit yang ditimbulkan karena hubungan kerja dianggap sebagai kecelakaan kerja dan bisa terjadi secara tiba-tiba maupun melalui proses dalam jangka waktu tertentu. Para pekerja/buruh yang bekerja di PT. Maju Melaju ini yang mengalami penyakit seperti paru-paru umumnya telah bekerja selama kurang lebih selama 3 (tiga) tahun yang pada setiap tahunnya melakukan perjanjian kontrak.⁵⁰ Akibat yang timbulkan dari pekerjaan ini berjangka panjang tetapi tidak bisa diabaikan, maka diperlukan perhatian khusus mengenai perlindungan K3 di perusahaan ini.

Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh sangat dibutuhkan, mengingat secara sosiologis, kedudukan pekerja/buruh tidak bebas. Artinya, segala sesuatunya dibatasi oleh perusahaan, baik itu jam istirahat, terpenuhinya target produksi maupun segala sesuatunya diatur menyeluruh oleh perusahaan, maka dari itu diperlukan perlindungan hukum serta tanggung jawab dari pemberi kerja yakni perusahaan apabila pekerja/buruh mengalami risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja akibat kelalaiannya perusahaan.

Pelaksanaan dari tanggung jawab apabila terjadi risiko kerja menjadi tanggung jawab pengusaha sebagai pihak yang secara ekonomi lebih kuat.⁵¹ Apabila dalam proses produksi terjadi penyakit akibat kerja pada pekerja/buruh yang disebabkan oleh kelalaian dari PT. Maju Melaju maka pihak dari PT. Maju Melaju harus bertanggung jawab atas permasalahan yang terjadi pada pekerja/buruh. Setiap pekerja/buruh berhak untuk memperoleh kesejahteraan khususnya mengenai jaminan sosial tenaga

⁴⁵Disarikan hasil wawancara dengan pekerja/buruh PT. Maju Melaju pada Jum'at 14 Juni 2019

⁴⁶Disarikan hasil wawancara dengan pekerja/buruh PT. Maju Melaju pada Jum'at 14 Juni 2019

⁴⁷Disarikan hasil wawancara dengan Perwakilan PT. Maju Melaju pada hari Kamis 13 Juni 2019

⁴⁸Disarikan hasil wawancara dengan pekerja/buruh PT. Maju Melaju pada Jum'at 14 Juni 2019

⁴⁹Lihat Ketentuan Pasal 1 Keppres No. 1 Tahun 1993

⁵⁰Disarikan hasil wawancara dengan pekerja/buruh PT. Maju Melaju pada hari Jum'at 14 Juni 2019

⁵¹Aloysius Uwiyono dkk, *Op.Cit*, hlm. 94

kerja.⁵² Sesuai dengan ketentuan dari Pasal 9 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, perusahaan wajib memberikan ganti kerugian terhadap pekerja/buruh berupa :

- a. Biaya pengangkutan
- b) Biaya pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan;
- c) Biaya rehabilitasi
- d) Santunan berupa uang yang meliputi :
 1. Santunan sementara tidak mampu bekerja;
 2. Santunan cacat sebagian untuk selamanya;
 3. Santunan cacat total;
 4. Santunan kematian.⁵³

Santunan kecelakaan kerja adalah santunan yang diberikan kepada pekerja/buruh yang mengalami kecelakaan kerja. Seluruh biaya yang dikeluarkan oleh pekerja/buruh yang mengalami kecelakaan kerja menjadi tanggung jawab perusahaan untuk memberikan ganti kerugian atas peristiwa tersebut. PT. Maju Melaju telah memberikan kompensasi dan penanganan khusus terkait dengan semisal ada pekerja/buruh yang mengalami penyakit akibat kerja seperti penyakit paru-paru maka akan diberikan pemeriksaan dan cuti selama 3 (bulan) dan bisa kembali bekerja apabila sudah sembuh dari penyakit tersebut.⁵⁴ Pelaksanaan ganti kerugian terhadap penyakit yang timbul akibat kerja yang dialami oleh pekerja/buruh di PT. Maju Melaju belum berjalan dengan optimal. Terdapat pekerja/buruh yang menderita penyakit seperti paru-paru menuturkan bahwa selama menderita penyakit tersebut pihak perusahaan tidak memberikannya ganti kerugian dan tidak tau

menau mengenai kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sehingga pekerja/buruh yang menderita penyakit paru-paru tidak mengambil cuti.⁵⁵

Dari pernyataan kedua belah pihak tersebut terdapat perbedaan pendapat dimana belum terlaksananya aturan mengenai pertanggungjawaban perusahaan terkait dengan adanya penyakit akibat hubungan kerja dalam PT. Maju Melaju. PT. Maju Melaju masih belum memenuhi tanggung jawab terkait kelalaiannya menimbulkan kerugian bagi pekerjanya. Bentuk kerugian yang dirasakan yaitu adanya sanksi yang memberatkan pekerja padahal kesalahan pekerja/buruh tersebut bukan berasal dari kelalaian dari pekerja/buruh melainkan karena sakit. Pada pembahasannya berikutnya telah dibahas mengenai penekanan hasil produksi yang dialami oleh pekerja/buruh. Hal ini mengakibatkan banyak diantara mereka yang sakit dan tidak masuk kerja. Sakit tidak dapat dikategorikan sebagai kesalahan yang disengaja selain itu pekerja/buruh juga sudah beriktikad baik dengan memberikan keterangan surat dokter namun pihak perusahaan tidak menghiraukan hal tersebut. Hal ini dikarenakan pihak perusahaan mewajibkan pekerja/buruh untuk masuk kerja setiap hari sesuai peraturan perusahaan yang berlaku.⁵⁶

Terkait dengan tidak masuknya pekerja/buruh pada saat bekerja pihak dari perusahaan memberikan hukuman pada pekerja/buruh meskipun sudah membawa surat keterangan sakit dari dokter setempat. Akibatnya para pekerja/buruh merasakan kerugian seperti potong gaji, pengurangan waktu pekerja, bahkan sampai diskriminasi pemberian dalam pembagian

⁵²Lihat ketentuan Pasal 99 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁵³Lihat Ketentuan Pasal 9 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja

⁵⁴Disarikan hasil wawancara dengan Perwakilan PT. Maju Melajupada hari Kamis 13 Juni 2019

⁵⁵Disarikan hasil wawancara dengan pekerja/buruh PT. Maju Melaju pada hari Juma'at 14 Juni 2019

⁵⁶Disarikan hasil wawancara dengan Perwakilan PT. Maju Melaju pada hari Kamis 13 Juni 2019

tembakau atau bahan baku produksi dikarenakan tidak masuk bekerja. Padahal setiap pekerja/buruh ditarget sehingga hal ini menyebabkan pekerja/buruh tidak sesuai target dan merugikan pekerjanya.

Kesehatan kerja seharusnya menjadi perhatian khusus bagi perusahaan karena mereka yang menentukan hasil produksi perusahaan. Jika sumberdaya pekerja/buruh tidak bekerja optimal hasilnya produksi tidak akan maksimal. Pada dasarnya undang-undang di Indonesia mengatur terkait hal-hal yang menjadi kewajiban perusahaan terhadap K3 pekerjanya. Diantara kewajiban yang harus dipenuhi oleh perusahaan adalah :

1. Perusahaan harus mentaati standar kesehatan yang ditetapkan pemerintah dengan menciptakan lingkungan kerja yang sehat.
2. Peraturan juga harus bertanggung jawab apabila terjadi kecelakaan kerja, terutama yang terjadi di lingkungan perusahaan. Serta melakukan segala bentuk upaya, baik berupa pencegahan dan penanggulangan pemulihan kesehatan pekerja/buruh.
3. Pihak perusahaan juga harus menanggung biaya perawatan dan pengobatan pekerja/buruh, terutama apabila penyakit yang diderita oleh pekerja/buruh.⁵⁷

Pada pasal 5 dan 6 UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwasanya setiap pekerja memiliki kesempatan serta memperoleh perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dari perusahaan. Namun, praktiknya terdapat diskriminasi dan diskriminasi tersebut berupa

perbedaan pembagian bahan baku produksi yang berupa tembakau. Jika hal ini terjadi terus menerus maka akan mengakibatkan kesenjangan sosial dan persaingan tidak sehat antar pekerja. Pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja atau buruh tidak lepas dari naungan pemerintah. Perlindungan ini dalam bentuk peraturan sebagai bentuk perlindungan untuk menyejahterakan masyarakat dan pekerja/buruh dengan tujuan mengembangkan kehidupan sebagai manusia pada umumnya.⁵⁸

Ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan terutama PT. Maju Melaju yang bergerak pada pembuatan rokok dimana dalam proses produksi tersebut menggunakan bahan baku utama tembakau yang sarat akan bahaya debu dari kandungan nikotin dalam tembakau tersebut. Pelaksanaan penerapan K3 PT. Maju Melaju perlu memperhatikan mengenai Standar dan Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja Industri yang tertera dalam Permenakes Nomor 70 Tahun 2016. Dimana perusahaan harus melakukan pemantauan secara berkala yang dilakukan bersama pihak yang memiliki kompetensi dibidang *Hygiene* industri dan kesehatan lingkungan kerja.⁵⁹

Pelaksanaan pemantauan yang harus dilakukan oleh PT. Maju Melaju yakni terkait dengan keadaan ventilasi, suhu, penerangan serta dampak-dampak yang berhubungan dengan cairan kimia dan zat-zat biologi sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan untuk mencegah timbulnya penyakit akibat kerja. Terlebih lagi pihak PT. Maju Melaju menekan pekerja/buruh untuk menghasilkan rokok sesuai target dengan keadaan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Hal ini mengakibatkan terjadinya penyakit akibat kerja

⁵⁷Nabil Bustomi dkk, "Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Tenaga Kerja", *Makalah*, Semarang, Program Sarjana Univ. Sebelas Maret, hlm. 5

⁵⁸Lihat Pembahasan pada bab II tentang Perlindungan Sosial pada hlm.27

⁵⁹Lihat ketentuan Pasal 5 ayat (1-3) Permenakes Nomor 70 Tahun 2016 tentang Standar dan Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja Industri

yang disebabkan oleh kelalaian dari perusahaan terkait dengan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dalam perusahaan yang belum berjalan dengan optimal dimana hal ini menjadi tanggung jawab dari pengusaha untuk memberikan biaya ganti kerugian yang dialami oleh pekerja/buruh.

Dalam prakteknya di PT. Maju Melaju telah melakukan tanggung jawab terkait upaya pencegahan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja dalam perusahaan. Bentuk tanggung jawab yang dilakukan oleh PT. Maju Melaju Mitra Produksi terkait pekerja/buruh yang mengalami gangguan kesehatan akibat melaksanakan hubungan kerja antara lain :

1. Perusahaan telah memberikan APD seperti masker, topi, dan clemek setahun sekali kepada pekerja/buruh sebagai bentuk dari upaya pencegahan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja dilingkungan kerja.
2. Perusahaan telah memberikan fasilitas pemeriksaan kesehatan secara berkala setiap hari Kamis. Dalam perusahaan tersebut juga telah disediakan poliklinik.
3. Perusahaan telah mendaftarkan semua pekerja/buruh dalam program BPJS Ketenagakerjaan. BPJS merupakan singkatan dari Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial. Hal ini dilakukan perusahaan sebagai bentuk jaminan kesehatan bagi pekerja/buruh.
4. Perusahaan telah memberikan penanganan khusus kepada pekerja/buruh yang mengalami gangguan kesehatan seperti terkena penyakit paru-paru yakni memberikan kelonggaran untuk tidak masuk kerja atau cuti selama 3 (tiga) bulan jika selama 3 (bulan)

tersebut pekerja/buruh sudah sembuh maka dapat bekerja kembali pada perusahaan.⁶⁰

Pelaksanaan tanggung jawab yang diberikan oleh PT. Maju Melaju terkait dengan pekerja/buruh yang menderita penyakit akibat kerja belum berjalan secara optimal dalam perusahaan. Dimana perusahaan telah mengatur mengenai peraturan perusahaan terkait dengan perlindungan K3 beserta dengan bentuk tanggung jawab perusahaan namun terdapat kendala yakni minimnya sosialisasi terkait dengan kompensasi dan penanganan khusus yang diberikan oleh perusahaan terhadap pekerja/buruh. Para pekerja/buruh tidak mengetahui hal tersebut karena bagi para pekerja/buruh yang terpenting yaitu dapat menghasilkan gilingan sesuai dengan target agar tidak terjadi pemotongan upah. Akibatnya banyak pekerja/buruh yang tidak mengambil cuti dan lebih memilih untuk melakukan pengobatan dengan dana pribadi.

Selain membutuhkan perhatian khusus, tindakan efektif pada keselamatan dan kesehatan kerja menuntut komitmen bersama dari para pihak yakni pengusaha dan pekerja/buruh yang harus siap untuk menghormati prinsip-prinsip keselamatan dan kesehatan kerja, mereka juga harus menjaga, mengikuti dan terus mengevaluasi kebijakan dan praktik-praktik keselamatan dan kesehatan beserta pertanggungjawaban dari penyakit akibat hubungan kerja yang harus mereka pahami dan terapkan pada lingkungan kerja perusahaan.

Perusahaan melakukan kegiatan pengawasan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja untuk melihat sejauh mana program keselamatan dan kesehatan kerja dijalankan oleh para pekerja/buruh. Dimana kegiatan pengawasan ini

⁶⁰Disarikan hasil wawancara dengan Perwakilan PT. Maju Melaju pada hari Kamis 13 Juni 2019

bertujuan untuk mencegah adanya kecelakaan dan penyakit akibat kerja di perusahaan. Pengawasan yang dilakukan di PT. Maju Melaju dilakukan oleh sekumpulan pekerja/buruh itu sendiri yang telah dipercaya untuk mengawasi kinerja para pekerja/buruh.⁶¹

Selain pengawasan yang dilakukan oleh pihak perusahaan terhadap pekerja/buruh, pengawasan ini juga dilakukan oleh pihak pemerintah yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Dimana sejak diberlakukannya Undang-undang No. 23 Tahun 2014 tentang Perda kewenangan sebagai pengawas dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi.⁶² Pengawasan dilakukan setiap tahun sekali secara berkala, apabila ada laporan adanya pelanggaran peraturan perundang-undangan yang dilakukan oleh perusahaan dan jika terjadi kecelakaan kerja.⁶³

Peran pemerintah dalam hal ini hanya sebatas mengawasi dan memberikan perlindungan bagi kedua belah pihak yang bersangkutan yakni pengusaha dan pekerja/buruh. Tidak semua perusahaan menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Apabila perusahaan tidak memperdulikan peraturan tersebut, pihak pemerintah mempunyai wewenang untuk melakukan pembinaan terhadap perusahaan. Jika setelah diadakan pembinaan dan perusahaan tetap tidak memperdulikan maka pemerintah memberikan surat teguran terhadap perusahaan tersebut. Dalam upaya pemberian surat teguran terhadap perusahaan, apabila masih tidak ada perubahan dari perusahaan maka akan

dilakukan penegakan hukum oleh pihak yang berwenang.⁶⁴

Kesimpulan

1. Pelaksanaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja pekerja/buruh rokok di PT. Maju Melaju didasarkan pada Pasal 86 dan Pasal 87 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 PT Maju Melaju pada kenyataannya tidak memenuhi persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja dimana pemberian APD hanya dilakukan setiap tahun sekali yang harus dipakai setiap hari mengakibatkan masker menjadi tidak higienis dan penggunaannya tidak nyaman sehingga banyak pekerja/buruh yang membawa masker sendiri dari rumah. Minimnya ventilasi udara didalam ruangan yang sarat akan debu tembakau mengakibatkan banyak pekerja/buruh yang tidak memakai masker. Berdasarkan hal tersebut terdapat ketidakpatuhan terhadap hukum terkait ketentuan alat pelindung diri, pemeriksaan kesehatan berkala yang tidak berjalan lancar, serta minimnya sistem keterbukaan informasi terhadap pekerja/buruh. Selain itu fasilitas kerja yang disediakan juga tidak memadai dan tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh para pekerja/buruh.

2. Tanggung jawab perusahaan jika pekerja/buruh PT. Maju Melaju mengalami gangguan kesehatan akibat melaksanakan pekerjaan di tempat kerja berdasarkan Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan PT. Maju Melaju telah memberikan tanggung jawab seperti pemberian APD, fasilitas kesehatan berupa pemeriksaan kesehatan berkala, adanya program BPJS serta

⁶¹Disarikan hasil wawancara dengan Perwakilan PT Maju Melaju pada hari Kamis 13 Juni 2019

⁶²Disarikan hasil wawancara dengan Bapak Bambang selaku Sekretaris Disnaker Lamongan, Jum'at 14 Juni 2019

⁶³Disarikan hasil wawancara dengan Ibu Silvi selaku Pengawas K3 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi, Jum'at 21 Juni 2019

⁶⁴Disarikan hasil wawancara dengan Ibu Silvi selaku pengawas K3 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi, Jum'at 21 Juni 2019

pemberian cuti selama tiga bulan bagi pekerja/buruh yang menderita penyakit baru-paru. Namun, program tersebut tidak berjalan dikarenakan banyak pekerja/buruh yang tidak mengerti adanya kompensasi tersebut. Sehingga, dengan ketidaktahuan hal tersebut para pekerja/buruh yang menderita penyakit paru-paru tidak mengambil cuti dan memilih untuk menyembuhkan penyakit tersebut secara pribadi.

Saran

1. Perlu diadakannya penyuluhan oleh pemerintah mengenai pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja kepada pengusaha dan pekerja/buruh, agar para pihak dapat mengerti mengenai keselamatan dan kesehatan kerja yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan sekaligus mengenai hak-hak dan kewajiban para pihak yang harus dilaksanakan dan didapatkan.

2. Sebaiknya perusahaan melakukan pembenahan sistem keselamatan dan sosialisasi terkait dengan kesehatan kerja khususnya mengenai penanganan khusus terhadap pekerja/buruh yang mengalami gangguan kesehatan khususnya yang menderita penyakit paru-paru. Jika terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja pihak perusahaan sebaiknya memberikan santunan seperti yang tertera dalam Pasal 9 Undang-undang Nomor 3 tahun 1992 seperti biaya pengangkutan, biaya pemeriksaan, pengobatan, dan perawatan, serta rehabilitasi dan santunan kepada pekerja/buruh.

DAFTAR PUSTAKA

Agusmidah.2013. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.Bogor:Ghalia Indonesia
 Asikin,Zainal.2016. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*.Jakarta:Rajawali Pers
 Asyhadie,Zaeni I.2009.*Peradilan Hubungan Industrial*.Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada
 Asyhadie,Zaeni II.2015.*Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*.Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Bambang S.,R. Joni.2013.*Hukum Ketenagakerjaan*.Bandung:Pustaka Setia
 Bustomi, Nabil dkk.Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Tenaga Kerja.Makalah.Semarang:Universitas Sebelas Maret
 Fajar,Mukti dan Yulianto Achmad.2010.*Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*.Yogyakarta:Pustaka Belajar.
 Faqhan Bysi, Ali.2016.Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Sosial,Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta,Skripsi.Yogyakarta:Universitas Islam Negeri Yogyakarta.
 Fauzi, M..*Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. X*, Skripsi. Madura:Universitas Trunojoyo.
 Husni,Lalu.2012.*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*.Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
 Kadir Muhammad,Abdul.2009.*Hukum dan Penelitian Hukum*.Bandung : Aditya Bakti.
 Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)
 Khakim,Abdul.2009.*Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.Bandung:PT. Citra Aditya Bakti/
 Maimun.*Hukum Ketenagakerjaan:Suatu Pengantar*.PT. Pradnya Paramita.
 M.Hadjon,Philipus.2007.*Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*.Surabaya:Peradaban.
 Muchsin.2002.*Perlindungan dan Kepastian Hukum Bagi Investor di Indonesia*.Skripsi.Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
 Notoatmojo, Soekidjo.2010.*Etika dan Hukum Kesehatan*.Jakarta:Rineka Cipta
 Nurhayati,Devi.2018.Perlindungan Hukum atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Pekerja di Perusahaan Bongkar Kapal (Docking) di Kecamatan Kamal Bangkalan Madura (Skripsi).Madura : Universitas Trunojoyo Madura.

Raharjo, Satjipto. 2000. *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Rahayu, Devi I. *Tanggung Jawab Negara Dalam Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Indonesia Wanita di Luar Negeri*. Skripsi. Surabaya: Universitas Airlangga.

Rahayu, Devi II. 2011. *Hukum Ketenagakerjaan Teori dan Studi Kasus*. Yogyakarta: New Elmatera.

Soemitro, Ronny Hanitijo. 1990. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Soepomo, Imam I. 1974. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan

Soepomo, Imam II. 1994. *Hukum Perburuhan Bidang Tenaga Kerja*. Jakarta: Djambatan

Soepomo, Imam III. 2003. *Perlindungan Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.

Sumanto. 2014. *Hubungan Industrial*. Yogyakarta: CAPS.

Suwiryo, Broto. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya: LaksBang Pressindo.

Syamsudin. 2007. *Operasionalisasi Penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Uwiyono, Aloysius Dkk. 2014. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wijayanti, Asri. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta : Sinar Grafika.

Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993 Tentang Penyakit yang Timbul Akibat Hubungan Kerja.

Internet :

[https : //www.dosenpendidikan.com/keselamatan-kesehatan-kerja-K3-pengertian-tujuan-aspek-faktor-prinsip/](https://www.dosenpendidikan.com/keselamatan-kesehatan-kerja-K3-pengertian-tujuan-aspek-faktor-prinsip/)
[www.ilo.org>documents>wcms_124574](http://www.ilo.org/documents/wcms_124574)

Peraturan Perundang-undangan :

Undang-undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja

Undang-undang Nomor 3 Tahun 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Kecelakaan Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 50 tahun 2012 Tentang Penerapan Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Permenakes Nomor 70 Tahun 2016 Tentang Standar dan Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja Industri