



Penegakan Hukum Keselamatan Kerja Sektor Limbah Berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Provinsi Banten.

Siti Juliaeha
Universitas Pamulang
E-mail (dosen03195@unpam.ac.id)

ABSTRAK

Penelitian merupakan salah satu Tri Dharma Perguruan Tinggi tidak terlepas dari peran mahasiswa dan Dosen dalam bentuk kegiatan Penelitian dalam program pemberdayaan masyarakat itulah masyarakat, dosen dan mahasiswa dapat meningkatkan kolaborasi serta solidaritas dan kepedulian terhadap kondisi masyarakat khususnya yang membutuhkan bantuan Hukum. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan Penegakan Hukum Keselamatan Kerja Sektor limbah Berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Provinsi Banten. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan penelitian normative empiris. Penelitian yang dilakukan selain melakukan pengkajian terhadap peraturan perundang-undangan, buku-buku, dan jurnal (*library research*) yang berhubungan dengan skripsi ini, peneliti juga melakukan penelitian langsung lapangan dengan cara observasi dan wawancara kepada pihak yang berhubungan, yaitu Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Banten. Selain itu peneliti juga mencoba mengaitkan data yang berasal dari dinas dengan pendapat serikat pekerja/serikat buruh yang ada di provinsi Banten. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih ada perusahaan di Provinsi Banten tidak melaksanakan beberapa pasal pada Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja serta Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 86 yang menjelaskan tentang keselamatan dan kesehatan kerja serta masih kurang banyaknya pengawas Dinas Tenaga Kerja Provinsi Banten untuk mengawasi Perusahaan di Provinsi Banten untuk melaksanakan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.

Kata Kunci: Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja



ABSTRACT

Research is one of the Three Pillars of Higher Education (Tri Dharma Perguruan Tinggi) and involves the active roles of both students and lecturers, particularly in community empowerment programs. Through such programs, collaboration, solidarity, and awareness of social conditions—especially among communities in need of legal assistance—can be strengthened. This study aims to explain the enforcement of occupational safety laws in waste sector companies, based on Law Number 1 of 1970 concerning Occupational Safety and Health, within the Province of Banten.

This research employs a qualitative methodology using a normative-empirical legal approach. In addition to conducting a review of legislation, books, and academic journals (library research) relevant to the topic, the researcher also conducted field research through observations and interviews with relevant stakeholders, including the Banten Provincial Office of Manpower and Transmigration. The study also incorporates data from the aforementioned agency and aligns it with the perspectives of labor unions operating within the province. The results of this study indicate that there are still companies in Banten Province that do not comply with several provisions of Law Number 1 of 1970 on Occupational Safety, as well as Article 86 of Law Number 13 of 2003 on Manpower, which stipulates the importance of occupational safety and health. Moreover, there is a shortage of labor inspectors in the Banten Provincial Manpower Office, resulting in limited oversight and enforcement of these laws among local companies.

Keywords: Occupational Safety, Occupational Health, Occupational Safety and Health

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk memenuhi semua kebutuhan, manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha modal dan tanggung jawab sendiri. Sedangkan bekerja pada orang lain maksudnya

adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusnya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.¹

Ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang tidak terpisahkan dengan pembangunan nasional sebagai pengamalan Pancasila dan pelaksanaan Undang-Undang Dasar

¹ Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Raja Wali Pres, Jakarta 2010, h.1



Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Di samping itu, ketenagakerjaan diarahkan pada peningkatan harkat, martabat, dan kemampuan manusia, serta kepercayaan pada diri sendiri dalam rangka mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, dan makmur, baik materiil maupun spiritual.

Persaingan industri semakin pesat baik di tingkat regional, nasional, maupun internasional. Dan kekuatan yang ada dalam suatu perusahaan terletak pada orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut. Salah satu di antaranya adalah tenaga kerja. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mendefinisikan Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat (Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)

Pada saat pertama kali karyawan diterima kerja maka mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, karena syarat-syarat kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Setelah karyawan diterima bekerja maka kedua belah pihak (perusahaan dan karyawan) tunduk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pada saat karyawan mulai diterima bekerja dan saat bekerja tidak lepas dari hubungannya dengan keselamatan dan kesehatan

kerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.

Untuk melindungi tenaga kerja, maka diberikan alat pelindung diri, perlindungan tersebut seperti masker, sarung tangan, topi dan sepatu both. Ketenagakerjaan tersebut yang diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang ada hubungannya terkait dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja yang sangat erat kaitannya dengan Jaminan Sosial Tenaga Kerja apabila terjadi kecelakaan kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Dalam peraturan perusahaan terdapat pada Perjanjian Kerja Bersama antara lain mengatur peraturan keselamatan dan kesehatan kerja serta jaminan sosialnya.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang tidak terpisahkan dalam sistem ketenagakerjaan dan sumber daya manusia.² Keselamatan dan kesehatan kerja tidak saja sangat penting dalam meningkatkan jaminan sosial dan kesejahteraan para pekerjanya akan tetapi keselamatan dan kesehatan kerja berdampak positif atas keberlanjutan produktivitas kerjanya. Oleh sebab itu keselamatan dan kesehatan kerja saat ini bukan sekedar kewajiban yang harus diperhatikan oleh para tenaga kerja, akan tetapi juga harus dipenuhi oleh sebuah sistem pekerjaan.

² Interview Pribadi dengan Winarno Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dinas

Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten, Tanggal 17 Januari 2018



Dengan kata lain, pada saat ini keselamatan dan kesehatan kerja bukan semata sebagai kewajiban, akan tetapi sudah menjadi kebutuhan bagi setiap tenaga kerja dan bagi setiap bentuk kegiatan pekerjaan.³

Menurut data dari *Institution of Occupational Safety and Health* (IOSH), ancaman kecelakaan di tempat kerja di negara berkembang masih sangat tinggi. Sedangkan data dari Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyebutkan, sampai tahun 2013 di Indonesia tidak kurang dari enam pekerja meninggal dunia setiap hari akibat kecelakaan kerja dan pada tahun 2017 Angka Kecelakaan Kerja RI Meningkat ke 123 Ribu Kasus. Sementara menurut data Internasional Labour Organization(ILO), di Indonesia rata-rata per tahun terdapat 99.000 kasus kecelakaan kerja.⁴

Perusahaan limbah yang berada di Kecamatan ciruas, kabupaten Serang Pabrik yang memproduksi limbah ban bekas di Kecamatan Ciruas, Kabupaten Serang, memakan korban jiwa. Seorang tenaga kerja bernama Alimi (35) warga Desa Cigelam, Kecamatan Ciruas, Kabupaten Serang, diketahui meninggal dunia pada Selasa, (17/2/2025). Alimi diduga meninggal dunia lantaran perusahaan limbah diduga mengabaikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam mengoperasikan perusahaannya tidak

sesuai Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Berdasarkan Informasi yang dihimpun, insiden kecelakaan tersebut terjadi pada Selasa 18 Februari 2025. Saat itu Alimi tengah bekerja dengan empat orang karyawan lainnya sekitar pukul 17.30 WIB. Informasi itu dibenarkan Kasatreskrim Polres Serang, AKP Andi Kurniadi. Saat ini masih melakukan penyelidikan terkait K3 di perusahaan peleburan ban bekas di Kabupaten tersebut. Berkaitan dengan masalah tersebut maka peneliti kemudian menyusun dalam bentuk skripsi dengan judul **Penegakan Hukum Keselamatan Kerja Sektor Perusahaan Limbah Berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Provinsi Banten.**

PERMASALAHAN

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Prosedur izin usaha mendirikan bangunan perusahaan.
2. Implementasi Keselamatan dan kesehatan kerja pada Perusahaan Limbah.
3. Sistem pengupahan sesuai UMK

³ <http://digilib.its.ac.id/public/ITS-Undergraduate-8937-6507040611-Chapter1.pdf>
akses 17 Desember 2017 Pkl. 21.08

⁴ <http://www.beritasatu.com/nasional/143234-ancaman-kecelakaan-kerja-diindonesiamasih-tinggi.html> akses 17 Desember 2017 . Pkl. 21.18



4. fungsi kontrol pengawas tenaga kerja pada Perusahaan Limbah.

Berdasarkan latar belakang diatas, masalah penelitian yang diangkat adalah:

1. Bagaimana implementasi Keselamatan Kerja pada Perusahaan Limbah di Provinsi Banten?
2. Bagaimana fungsi control pengawas tenaga kerja pada Perusahaan Limbah di Provinsi Banten?

3.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Normatif Empiris, merupakan pendekatan penelitian yang memiliki objek pada norma atau aturan yang berlaku, kemudian penelitian juga menggunakan pendekatan empiris yang merupakan penelitian diperoleh langsung dari objek penelitian. Hal ini yang menjadi objek normatif empiris yaitu keselamatan dan kesehatan kerja dan terjun langsung atau observasi ke Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Banten, buruh/pekerja yang berkerja di Perusahaan Limbah.

PEMBAHASAN

Pelaksanaan Keselamatan Kerja di Provinsi Banten

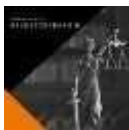
Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan (K3) merupakan hal

yang seharusnya menjadi perhatian utama bagi perusahaan. Adanya sistem K3 yang baik akan menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, tenaga kerja yang sehat dan produktif, sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini perlu dilakukan analisis untuk mengetahui keadaan K3 di sector usaha Limbah yang terletak di provinsi banten.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja adalah program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang diterapkan oleh perusahaan.⁵ Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Menurut Suma'mur keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.⁶ Jaminan kesehatan dan keselamatan

⁵ Cecep Dani Sucipto, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, (Tangerang: Gosyen Publishing, 2014), h.2

⁶ Suma'mur, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, (Jakarta:Gunung Agung, 1985), h.2



kerja dapat memberikan perasaan yang aman sehingga tenaga kerja dapat bekerja tanpa adanya perasaan tertekan dengan kondisi atau keadaan disekitarnya. Sebagai upaya dalam memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu dengan memberikan perlindungan bagi para tenaga kerja sehingga mereka dapat terhindar dari bahaya yang dapat ditimbulkan dari kegiatan operasional perusahaan. Kondisi riil yang terjadi di lapangan saat ini masih banyak perusahaan yang belum menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Untuk diketahui Seluruh Bangsa, Rakyat dan Warga Negara Indonesia, bahwa sesungguhnya Negara menjamin setiap Warga Negara Indonesia mendapatkan Pekerjaan dan Penghidupan yang layak bagi Kemanusiaan tanpa syarat. Pasal ini berbicara tentang perlindungan dan hak Warga negara Indonesia dalam hal pekerjaan dan keseluruhan penunjang kehidupan, dengan ukuran kriterianya adalah layak bagi kemanusiaan. Pasal ini sangat penting bagi kelangsungan hidup dan kehidupan bagi setiap warga negara secara layak sebagai tanggung jawab Negara terhadap Warga Negaranya.

Pasal 86 Paragraf 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan tentang keselamatan dan kesehatan kerja:

- a. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas
 1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja
 2. Moral dan kesusilaan, dan
 3. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama
- b. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja
- c. Perlindungan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) wajib untuk dilaksanakan

Pasal 87 Paragraf 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan:

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

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang membahas mengenai keselamatan dan kesehatan buruh atau pekerja terdiri atas 2 pasal, yaitu Pasal



86 dan Pasal 87. Pada Pasal 86, Undang-Undang tersebut terdiri atas 3 ayat. UU No 13 Tahun 2003 Pasal 86 Ayat 1 menjelaskan bahwa setiap buruh mempunyai hak untuk mendapatkan perlindungan, terutama di bidang keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan mendapatkan perlakuan yang sesuai.

Pada ayat kedua disebutkan bahwa penyelenggaraan upaya kesehatan sangatlah diperlukan untuk melindungi kesehatan buruh dan meningkatkan produktivitas. Adapun Ayat ketiga dari Pasal 86 ini menjelaskan bahwa peraturan yang terdapat dalam Ayat 1 dan 2 harus dilaksanakan sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Masih dalam undang-undang yang sama, Pasal 87 juga memuat hal-hal yang berkaitan dengan kesehatan kerja yang dibagi menjadi dua ayat. Ayat pertama menjelaskan bahwa setiap perusahaan wajib membentuk suatu manajemen kesehatan kerja yang terintegrasi dengan manajemen perusahaan yang pelaksanaannya kemudian diatur oleh Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2015 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 86 dan 87 mengatur penjaminan kesehatan dan keselamatan buruh dalam menjalankan pekerjaan mereka. Setiap perusahaan wajib memenuhi aturan-aturan tersebut sesuai dengan undang-undang yang berlaku Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang keselamatan kerja bersifat preventif dan ruang lingkupnya sangat luas yaitu mencakup

keselamatan kerja baik didarat, didalam tanah, dipermukaan air maupun diudara yang berada diwilayah kekuasaan republik Indonesia. Sementara kajian ataupun tinjauan mengenai penegakan hukum keselamatan pada sektor Limbah pelaksanaannya sampai saat ini belum sepenuhnya dilakukan Undang-Undang tersebut. Maka dari itu dilakukannya analisis terhadap penegakan hukum keselamatan kerja pada Perusahaan sektor Limbah terhadap Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.

Tenaga kerja menyadari bahwa kecelakaan kerja tidak pernah kita duga, tenaga kerja juga tidak pernah menginginkan untuk kecelakaan terjadi, karenanya sebagai tenaga kerja harus selalu berhati-hati untuk menekan resiko kecelakaan kerja untuk menghindari setiap bentuk kecelakaan sekecil apapun. 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.

Kelalaian tenaga kerja yang terjadi di Perusahaan Limbah 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 yang bisa menyebabkan kecelakaan kerja. Ketidakpatuhan dan keenggan



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 pelindung lainnya dirasakan tidak enak dan tidak nyaman karena sulit bernafas serta kurangnya kebebasan dalam melakukan pekerjaan sehingga tidak sesuai dan tidak dapat berbicara satu dengan yang lainnya.

Perusahaan Limbah 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), sepatu both, sarung tangan alat penutup diri berupa pakaian kerja. Sayangnya Perusahaan Limbah belum pernah mengadakan penyuluhan, pembinaan, dan pengawasan terhadap tenaga kerja yang berkenaan dengan pekerjaannya sebagaimana diatur dalam Pasal 9 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.⁷

Banyak upaya-upaya lain yang belum ditempuh oleh Perusahaan Limbah agar tidak terjadi kecelakaan kerja yaitu berupa pembinaan dan penyuluhan terhadap semua buruh yang dilakukan oleh pihak perusahaan pada waktu sebelum memulai pekerjaannya, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 3 dan 4 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang 1970

Tentang Keselamatan Kerja bahwa didalamnya menjelaskan Penerapan dan Syarat-syarat

Keselamatan dan Kesehatan kerja diantaranya:

1. Arah dan sasaran yang akan dicapai melalui syarat-syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja
2. Pengembangan syarat-syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja diluar ayat (1)
3. Penerapan syarat-syarat K3 (Sejak tahap penerapan sampai dengan pemeliharaan)
4. Mengatur prinsip-prinsip teknis tentang bahan dan produksi teknis

Dengan peraturan perundang-undangan ditetapkan syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja arah dan sasarnya merupakan pencegahan kecelakaan (kecelakaan, peledakan, pencemaran) dan Penyakit Akibat Kerja (PAK) serta penyediaan sarana pengendalian sumber bahaya. Dalam perusahaan Limbah proses produksi dilaksanakan 12 jam dalam setiap harinya, karena 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 12 jam sehari itu, pihak pengusaha tidak mengadakan *shifting* atau pengelompokan tenaga kerja, seperti kelompok pekerja yang bekerja pagi

⁷ Interview Pribadi dengan Aliyah Tenaga Kerja PT Gooyang Sam Won, Selasa Tanggal 8 Mei 2018



sampai siang hari, kelompok pekerja yang bekerja siang sampai sore dan kelompok pekerja yang bekerja malam sampai subuh.

Perusahaan Limbah yang memproduksi menghasilkan Limbah mempekerjakan perempuan dibagian penjemuran dan pembungkusan untuk siap dikirim seharusnya 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 kebijaksana 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.

Penetapan upah, diperusahaan Limbah menggunakan Sistem upah jangka waktu. Menurut sistem pengupahan ini upah ditetapkan menurut jangka waktu buruh melakukan pekerjaan untuk tiap jam diberi upah jamjaman, untuk sehari bekerja diberi upah harian, untuk seminggu bekerja diberi upah mingguan, untuk sebulan bekerja diberi upah bulanan dan sebagainya.⁸ 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.

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:

- a. Dengan dioperasikannya mesin-mesin serta peralatan-peralatan besar akan membawa risiko terhadap jiwa orang yang bekerja.
- b. Penggunaan beberapa jenis bahan baku dengan skala tinggi serta mempunyai sifat dan kadar

8 Interview Pribadi dengan Tuah Tenaga Kerja PT Gooyang Sam Won, Selasa Tanggal 8 Mei 2018



kontaminan yang berlainan akan berpengaruh terhadap kesehatan kerja maupun masyarakat sekitar.

c. Adanya peningkatan produktivitas jika tercapai keelamatan kerja.

d. 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.

Perusahaan Limbah memberikan perlindungan keselamatan kerja bagi tenaga kerjanya dengan tujuan untuk:

1. Melindungi tenaga kerja di tempat kerja supaya selalu terjamin keselamatan dan kesehatan kerjanya sehingga dapat meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.
2. Melindungi bahan dan peralatan produksi supaya dapat dicapai secara aman dan efisien.
3. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja, kebakaran, peledakan, dan penyakit akibat kerja.
4. Menciptakan lingkungan kerja dan tempat kerja yang aman, nyaman, dan sehat.

Dalam melaksanakan perlindungan keselamatan kerja terhadap tenaga kerja di Perusahaan Limbah, 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 sosial, kondisi kerja termasuk kesehatan, keselamatan, dan lingkungan kerja.

Sebagai usaha untuk mewujudkan keselamatan dan kesehatan kerja, Perusahaan Limbah t harus dan wajib melaksanakan syarat-syarat keselamatan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 1 Tahun

1970, antara lain:

a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan Untuk mencegah dan mengurangi adanya kecelakaan kerja, Perusahaan Limbah memberikan fasilitasfasilitas 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. Gooyang Sam Won juga perlu mengadakan pelatihan-pelatihan dan pengarahan-pengarahan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran Langkah-langkah yang diambil dan dilakukan Perusahaan Limbah dalam rangka pengamanan terhadap bahaya kebakaran adalah sebagai berikut:

- 1) Mengadakan pengamanan terhadap bahan-bahan yang mudah terbakar.
- 2) Memberikan pengarahan dan menanamkan kesadaran kepada setiap tenaga



kerja tentang bahaya kebakaran.

3) Mengadakan pengawasan dan pemeriksaan terhadap alat-alat yang mampu menimbulkan kebakaran, contohnya: listrik.

4) Mengeluarkan peraturan yang tercantum dalam tata tertib perusahaan seperti: Contoh: Dilarang merokok, tanpa seijin atasan, dilarang membakar sampah di sembarang tempat. Menyediakan dalam ruangan pabrik peralatan pemadam kebakaran.

c. Memberikan pertolongan pada kecelakaan Perusahaan Limbah menyediakan alat-alat P3K di setiap 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.

d. Memberi alat-alat perlindungan diri pada tenaga kerja Dalam rangka memberikan rasa aman kepada setiap tenaga kerja dalam bekerja, maka Perusahaan Limbah memberikan alat-alat perlindungan diri. Alat-alat tersebut dibuat untuk melindungi bagian-bagian tubuh dari para tenaga kerja, Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit

akibat kerja, baik secara fisik maupun psikis, peracunan, infeksi dan penularan.

Dalam Pasal 9 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 mengenai pembinaan, Perusahaan Limbah belum menunjuk atau tidak adanya pengurus sebagai pihak yang berkewajiban melakukan pembinaan kepada para tenaga kerjanya. Seharusnya Perusahaan Limbah harus mengadakan kegiatan pembinaan tersebut seperti memberikan pengarahan kepada para tenaga kerja tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang meliputi: 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.

f. Mempekerjakan tenaga kerja yang bersangkutan setelah syarat-syarat kerja yang telah ditentukan.

g. Menyelenggarakan pembinaan bagi semua tenaga kerja dalam pencegahan pemberantasan kebakaran, serta peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja.⁹

Syarat-syarat keselamatan kerja adalah sangat penting dan perlu ditaati menurut ketentuan Undang-Undang

⁹ Interview Pribadi dengan Muhammad Hasbi Wibowo
Tenaga Kerja PT Gooyang Sam Won, Selasa Tanggal 8
Mei 2018



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, sayangnya Perusahaan Limbah dalam hal ini pengurus belum melakukan pemeriksaan terhadap kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik dari tenaga kerja yang akan diterimanya, melalui berbagai tes yang dilakuan baik secara lisan (wawancara) maupun tertulis.

Pasal 12 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Mengenai kewajiban dan hak tenaga kerja sebagaimana ditetapkan juga belum sepenuhnya dilakukan tenaga kerja di Perusahaan Limbah dimana kewajiban dan hak tenaga kerja tersebut antara lain:

- a. Tidak memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan.
- b. Tidak Memenuhi dan menaati semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan.
- c. Tidak meminta kepada pengurus agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan.

Kewajiban pengurus sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 14 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja juga belum sepenuhnya dilaksanakan dan diterapkan di lingkungan kerja Perusahaan Limbah hal itu dibuktikan dengan:

- a. Belum tersedianya semua alat perlindungan diri yang diwajibkan pada para tenagakerja dan bagi setiap orang lain yang memasuki

tempat kerja tersebut dengan petunjuk-petunjuknya.

- b. Belum adanya gambar-gambar, poster-poster dan slogan tentang keselamatan kerja di lingkungan atau ruangan kerja.

- c. Tidak ada 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 Perusahaan Limbah, dapat dilihat dari praktek kesehariannya.

Penyediaan alat-alat perlindungan diri merupakan kewajiban perusahaan, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 14 sub c Undang-Undang Keselamatan Kerja. Alat pelindung diri (APD) adalah kelengkapan yang wajib digunakan saat bekerja sesuai bahaya dan resiko kerja untuk menjaga keselamatan pekerja itu sendiri dan orang disekelilingnya. Peraturan Mentri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per.08/Men/VII/2010 tentang pelindung diri. Mengenai pengadaan fasilitas atau sarana perlindungan diri di Perusahaan Limbah belum memenuhi kewajibannya dengan melengkapi peralatan perlindungan diri yang sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan para tenaga kerjanya. Pada Perusahaan Limbah pengadaan fasilitas perlindungan diri yang belum lengkap tersedia di tempat kerja, antara lain:

1. Alat pelindung kepala (topi pengaman)

Topi biasa, untuk melindungi kepala atau rambut dari kotoran atau benda lain atau Tutup kepala, untuk melindungi rambut dari putaran mesin, menghindari kotor dan sebagainya.



2. Alat pelindung pernafasan (Respirator) Masker, untuk melindungi pernafasan atau mulut dari debu anorganik dengan kadar rendah dan tidak membahayakan, biasanya terbuat dari kain katun.

3. Alat pelindung tangan Kaus tangan, bahan dari katun, melindungi tangan terhadap goresan-goresan benda tajam, kasar, keras, melindungi kotor dan sebagainya.

4. Alat pelindung kaki Sepatu biasa, sepatu kain beralas karet seperti yang dipakai waktu kerja sehari-hari atau 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.

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

Fungsi Kontrol Pengawas Tenaga Kerja di Provinsi Banten

Tugas kantor tenaga kerja dan transmigrasi berkaitan dengan perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan terhadap tenaga kerja adalah merupakan salah satu tugas pokok dan fungsi kantor tenaga kerja dan transmigrasi. Kesehatan kerja ini merupakan penjagaan agar buruh melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan dan tidak hanya ditujukan terhadap pihak perusahaan yang tidak

memperhatikan kesehatan tenaga kerjanya. Misalnya untuk mendapatkan tenaga yang terlalu murah, memperkerjakan anak dan wanita untuk pekerjaan yang berat dan untuk waktu yang diluar kewajaran.

Selama ini perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan terhadap tenaga kerja sudah sesuai dengan ketentuan yang ada. Apabila terjadi kasus hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, maka pihak-pihak yang terkait adalah kantor tenaga kerja dan transmigrasi, perusahaan, badan penyelenggara asuransi bertindak sesuai dengan ketentuan yang ada.

Dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja disebutkan dalam ayat (3), adanya syarat-syarat keselamatan kerja, yaitu :

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan
- b. Memberi pertolongan pada kecelakaan
- c. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup
- d. Memelihara kebersihan, kesehatan, ketertiban
- e. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya.
- f. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai
- g. Memberi alat pelindung diri kepada para pekerja

Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam menyikapi adanya pelanggaran terhadap perlindungan tenaga kerja pada perusahaan, apabila ada pelanggaran, maka dilakukannya dengan langkah – langkah sebagai



berikut : a. Diadakan penelitian atas kebenaran tindak pelanggaran tersebut

b. Meminta keterangan dan barang bukti

c. Melakukan pemeriksaan dan jika dipandang perlu mendapatkan penyitaan barang bukti

Adapun dalam rangka hubungan kerja dalam kantor tenaga kerja mempunyai 2 (dua) fungsi, sebagai berikut :

1. Fungsi Pengawasan

Kantor tenaga kerja yang pro aktif dalam rangka menegakkan hak-hak pekerja yang sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, apabila ada pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan maka petugas PPNS (Penyidik Pegawai Negeri Sipil) bisa melakukan pengecekan dan memberikan surat peringatan ke I dan ke II, sedangkan apabila sudah sampai 3 (tiga) masih tetap saja tidak mengindahkan adanya surat peringatan sebelumnya tersebut, maka kantor tenaga kerja dan transmigrasi melakukan penyidikan. Setiap penyidikan harus dan perlu didahului dengan penyelidikan guna mencari dan menemukan suatu peristiwa yang diduga sebagai tindak pidana untuk menentukan dapat atau tidaknya dilakukan penyidikan. Penyidikan adalah serangkaian tindakan penyidik dalam hal dan menurut cara yang diatur dalam undang-undang nomor 8 tahun 1981 tentang hukum acara pidana untuk

mencari serta mengumpulkan bukti, dengan bukti itu membuat terang tentang tindak pidana yang terjadi dan guna menemukan permasalahannya. Setiap kejadian kecelakaan kerja wajib dilaporkan ke Dinas Tenaga Kerja setempat selambat – lambatnya 2 (dua) kali 24 Jam sesuai amanah Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Mengingat bahwa kecelakaan kerja merupakan disfungsi sistem suatu unit dengan demikian obyek analisis tidak hanya pada unsur manusia / pekerja dan lingkungan namun harus menelusuri.¹⁰

a. Fungsi Hubungan Industrial

Apabila ada pengaduan dari pekerja yang menyangkut tentang perselisihan, pelanggaran terhadap Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 bisa melakukan mediasi yaitu mempertemukan kedua belah pihak dalam rangka upaya pelaksanaan penyelesaian perselisihan.

Dalam Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 7 tahun 1981 Tentang Wajib Lapori Ketenagakerjaan di Perusahaan, bahwa pengusaha atau pengurus wajib melaporkan secara tertulis setiap mendirikan, menghentikan, menjalankan kembali, memindahkan atau membubarkan perusahaan kepada menteri atau pejabat yang ditunjuk, maka laporan yang sebagaimana dimaksud harus memuat keterangan berdasarkan Identitas Perusahaan, Hubungan

10 Interview Pribadi dengan Winarno Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten, Tanggal 17 Januari 2018



ketenagakerjaan , perlindungan tenaga kerja, Kesempatan kerja.

Untuk dapat melaksanakan kebijaksanaan tersebut pemerintah memerlukan ketenagakerjaan dari semua perusahaan yang mencakup semua sektor melalui wajib lapor ketenagakerjaan secara berkala. Untuk itu diperlukan suatu pengaturan yang materinya, meliputi Kewajiban melaporkan keadaan ketenagakerjaan bagi semua pihak, Kewajiban melaporkan tidak dilakukan hanya sekali tetapi dilakukan secara berkala/setiap tahunnya, sehingga dapat diperoleh data keadaan tenaga kerja secara terus menerus, Data yang wajib dilaporkan yang lebih diperluas antara lain mengenai identitas perusahaan, hubungan ketenagakerjaan, perlindungan tenaga kerja dan kesempatan kerja, Peningkatan sanksi pidana baik secara kuantitatif, yaitu jumlah denda maupun kualitatif yaitu penerapan pidana kurungan.

Perusahaan sebelum memiliki ijin mendirikan harus ada perijinan penanaman modal dan juga ijin amdal yang berkaitan dengan lingkungan hidup, setelah itu Dinas tenaga Kerja memiliki peran untuk masuk yang bertujuan melindungi tenaga kerja dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja. Dinas Tenaga Kerja hanya fokus terhadap tenaga kerja dan hanya keselamatan dan kesehatan kerja di bidang pengawasan industry. Pengawas Dinas Tenaga Kerja yang berkaitan

dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja memperhatikan keadaan tenaga kerja apakah tenaga kerja ditempatkan berkerja di tempat yang aman.

Pengawas Dinas Tenaga Kerja Provinsi Banten harus memperhatikan perusahaan yang ada di Provinsi Banten dengan jumlah yang sangat banyak dibandingkan jumlah pengawasnya. Jumlah perusahaan di Provinsi Banten sebanyak 15.945, sedangkan pengawas dengan jumlah 73 orang.¹¹

Dengan jumlah pengawas 72 orang yang harus menyusun rencana kerja sebanyak 15 ribu lebih perusahaan yang ada di provinsi banten, dalam satu bulan, satu orang harus melakukan pemeriksaan di lima perusahaan. Pengawas tenaga kerja Provinsi Banten tidak hanya melakukan pemeriksaan di setiap perusahaan, ada penambahan kerja seperti pembinaan dimana setiap orang harus melakukan 8 kali minimal. Dapat diartikan dengan jumlah 73 pengawas dengan target 4500 perusahaan dari 1500 perusahaan diprovinsi banten merupakan tugas rutin yang sudah direncanakan untuk melakukan pembinaan.

Ada juga tugas pengawas yang sifatnya tidak terencana atau diluar dugaan seperti semacam pengaduan dari tenaga kerja atau semacam kecelakaan kerja yang sifatnya tidak terduga itu sudah kewajiban dimana pihak Dinas Tenaga Kerja harus turun dan menyelesaikan permasalahan yang ada di lapangan.

11 Data Jumlah Pengawas, dokumen dalam bentuk hard file yang diberikan oleh Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Banten, 17 Januari 2018



Pembagian pengawas dari 72 orang dibagi menjadi beberapa bagian, pengawas wilayah khusus yang hanya bergerak dibagian pusat provinsi, selanjutnya koordinator wilayah Serang satu yang hanya bergerak dan mengawasi kabupaten serang dan cilegon yang diketuai Bapak Ruli. Koordinator wilayah 2 yang meliputi Kota Serang, Pandegang dan Kabupaten Lebak yang diketuai dengan Bapak Dudus. Koordinator wilayah Tangerang 1 meliputi Kabupaten tangerang dan Koordinator wilayah yang terakhir adalah koordinator wilayah tangerang 2 yang meliputi Kota Tangerang dan Tangerang Selatan.

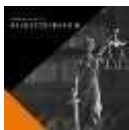
Syarat untuk pengawas harus mengikuti diklat walaupun belum melakukan diklat hanya disebut sebagai pendamping, yang berhak untuk pemeriksaan yaitu pengawas. Pengawas yang sebelumnya sudah mengikuti diklat selama 4 bulan. Banyak kasus yang terjadi di Provinsi Banten merupakan salah satu kejadian yang diluar rencana pengawas tenaga kerja Provinsi Banten atau kejadian diluar agenda seperti Kasus yang terjadi di Perusahaan Limbah adalah banyaknya karyawan yang melalaikan bahkan tidak memperhatikan keselamatan diri yaitu adanya karyawan yang tidak memakai Alat Pelindung Diri sedangkan bahan yang digunakan untuk pembuatan Limbah sangatlah berbahaya, bisa menyebabkan sakit kepala dan gangguan pernapasan.

Sedikitnya Pengawas Dinas Tenaga Kerja Provinsi Banten dari 15 ribu

perusahaan agar pintar mengatur dan mengawas banyaknya perusahaan dikarenakan butuh 5 tahun agar terselesaikan pengawasan disetiap perusahaan yang ada di provinsi Banten, dan bisa terjadi penambahan perusahaan bisa bertambah jumlahnya. Data 15 ribu mulai dari jumlah tenaga kerja 10 orang sudah terkena Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, baik *curriculum vite* ataupun operasi ini bicara ketenagakerjaan.¹²

Banyak juga pelanggaran yang terjadi di provinsi banten diantaranya perusahaan yang terletak di Kosambi, masyarakat menyebut pabrik mercon yang letaknya di kosambi pihak Dinas Tenaga Kerja Provinsi Banten sudah eksekusi ke lapangan dari pihak Dinas Tenaga Kerja Provinsi Banten mempunyai norma ketenagakerjaan yang bersifat rutin ada juga norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang diawasi oleh pengwas spesialis, proses pengawas spesialis yaitu setelah mengikuti diklat maka bisa disebut pengawas spesialis. Dari pengawas spesialis dibagi menjadi beberapa bagian yaitu pengawas spesialis kebakaran, pengawas sesialis angkat angkut, spesialis listrik, spesialis bejana tekan pegawai spesialis ini ada di Keselamtan dan Kesehatan Kerja. Pegawai spesialis merupakan bagian dari 72 sesorang pengawas dan rangkap. Berawal dari kasus salah satu perusahaan di Kosambi sudah memuat pemetaan seperti daerah mana saja yang harus dipantau dan diwaspadai.

¹² Interview Pribad I dengan Edi Pengawas Dinas Tenaga Kerja Provinsi Banten, Tanggal 17 Januari 2018



Perusahaan di Kosambi setelah pemeriksaan ternyata Keselamatan dan kesehatan kerjanya tidak berjalan. Perusahaan yang dikatakan bagus merupakan perusahaan yang ada di zona kawasan industri seperti cilegon, moderline, kayu manis yang terletak ditangerang apabila di zona industri itu aman dan terjadi kebakaran dikarnakan sudah tersedia sistem integral sudah ada *alarm* dan keluar air. Perusaahaan yang bermasalah apabila suatu perusahaan yang lokasinya bukan di zona kawasan industri, seperti di pendesaan dan di tengah Tengah bahkan berdampingan dengan masyarakat itu yang jadi masalah seperti Perusahaan Mercon yang terletak ditengah-tengah pemukiman masyarakat. Setelah terjadinya kecelakaan kerja akhirnya pihak Dinas Tenaga Kerja Provinsi Banten melakukan sosialisasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja dikosambi. Didalam Undang-Undang

Nomor 1 Tahun 1970 dijelaskan keselamatan dan kesehatan kerja dan keputusan tenaga kerja Nomor 186 dan 187 Tentang penanggulangan bahan kimia dan kebakaran ditempat kerja.

Undang-Undang Nomor 1 Tentang Keselamatan Kerja menjelaskan bahwa Perusahaan harus dan mewajibkan menyediakan ahli Keselamatan dan Kesehatan kerja dari pihak tenaga kerja yang dididik dan dilatih tegan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Pihak Dinas Tenaga Kerja Provinsi Banten setiap tahun mengadakan penilaian *Zero Accident* dengan sistem Triwulan yang dihitung dari tahun 2017 sampai akhir Desember 2018, perusahaan yang tidak pernah terjadi

kecelakaan sekecil apapun akan mendapatkan *Reward* tingkat gubernur bahkan tingkat internasional.

Salah satu syarat untuk mendirikan perusahaan merupakan harus mempunyai ahli K3 seperti orang-orang karyawan yang sudah dididik dilatih tentang k3 itu wajib hukumnya. Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMk3) dimana setiap tahun kita sering mengadakan semacam penilaian *Zero Accident* (tidak adanya kecelakaan), misalkan bulan januari sampai maret 2018 adalah bulan k3 mulai menilinya dari tahun kemaren sampai desember 2017, perusahaan yang sama sekali tidak terjadi kecelakaan yang diawasi langsung dengan pengawas penghargaan akan ditarik sampai tingkat gubernur bisa jadi apabila terus bagus akan di tarik sampai tingkat nasional ada timnya dari kita setiap pengawas ada setiap dari tugas rutin ada yang berkewajiban untuk penilaian *Zero Accident* selama setahun tapi bisa juga ada rekayasa dari pihak perusahaan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten mengatur bahwa setiap perusahaan harus terpacu dan tunduk pada undang-undang nomor 7 thun 1981 tentang wajib lapor bahwa setiap perusahaan harus melaporkan keberadaan ke Dinas Tenaga Kerja seperti bagaimana sistem k3 di perusahaannya, dimana harus menyerahkan laporan setiap 3 bulan sekali harus melporkan ke Dinas Tenaga Kerja. Seperti PT. Panca Buana dimana pengawas



yang setiap memeriksa bahwa kawasan pergudangan awal ijin masih dikabupaten sekrang sudah ke Provinsi dan sudah turun rekomendasi seharusnya dari dinas penanaman modal dan amdal memberikan rekomendasi ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang bahwa dinyatakan salah satu prasyarat untuk ijin mendirikan perusahaan, sempat ada saling melempar antara Kabupaten dan Provinsi.¹³ Prinsip Pengawas Ketenagakerjaan merupakan fungsi Negara, berorientasi pada pendekatan pencegahan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pemaparan yang sudah dikemukakan di bab-bab sebelumnya, dengan ini dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

Implementasi Keselamatan Kerja pada Perusahaan Limbah di Provinsi Banten. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja mengatur mengenai perlindungan tenaga kerja dalam memperoleh jaminan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan tegas mengatur bahwa setiap tenaga kerja berhak untuk mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja.

Sehingga setiap tenaga kerja yang berkerja bersinggungan dengan potensi bahaya harus dijamin keselamatan dan kesehatan kerja (K3) Perusahaan sektor Limbah belum sepenuhnya menerapkan kebijakan dalam perlindungan tenaga kerja mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, pengendalian potensi bahaya yang dilakukan perusahaan sektor Limbah ini seharusnya menggunakan alat pelindung diri saat bekerja seperti topi, masker dan alat lainnya, tetapi pada lapangan para tenaga kerja tidak memakai masker saat penjemuran Limbah.

Fungsi kontrol pengawas tenaga kerja pada Perusahaan Limbah di Provinsi Banten Pengawas Dinas Tenaga Kerja Provinsi Banten melakukan pengecekan sebagai pejabat fungsional. jumlah pengawas 72 orang yang harus menyusun rencana kerja sebanyak 15 ribu lebih perusahaan yang ada di provinsi banten, dalam satu bulan, satu orang harus melakukan pemeriksaan di lima perusahaan. Pengawas tenaga kerja Provinsi Banten tidak hanya melakukan pemeriksaan di setiap perusahaan, ada penambahan kerja seperti pembinaan dimana setiap orang harus melakukan 8 kali minimal. Dapat diartikan dengan jumlah 73 pengawas dengan target 4500 perusahaan dari 1500 perusahaan di provinsi banten merupakan tugas

13 Interview Pribadi dengan Winarno Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten, Tanggal 17 Januari 2018



rutin yang sudah direncanakan untuk melakukan pembinaan.

SARAN

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah tanggung jawab bersama antara karyawan dan perusahaan. Keselamatan dan kesehatan kerja tidak akan terwujud tanpa didukung oleh semua pihak dan dari hasil penelitian dengan judul Penegakan Hukum Keselamatan Kerja Sektor Perusahaan Limbah Berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Provinsi Banten, maka penelitian memberikan beberapa saran dalam rangka penerapan keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaan sektor Limbah diantaranya: Implementasi Keselamatan Kerja pada Perusahaan Limbah di Provinsi Banten.

Perusahaan hendaknya memberikan sosialisasi ataupun pelatihan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja kepada seluruh karyawan khususnya pada karyawan yang bekerja dilokasi kerja yang memiliki potensi bahaya yang tinggi, pemberian sanksi tegas terhadap karyawan yang tidak menggunakan Alat Pelindung Diri, pemasangan poster atau slogan tentang keselamatan dan kesehatan kerja untuk penggunaan Alat Pelindung Diri.

Fungsi kontrol pengawas tenaga kerja pada Perusahaan Limbah di Provinsi Banten

Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten untuk meningkatkan pengawasan

Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap perusahaan yang berada di Provinsi Banten agar berkurangnya kecelakaan kerja yang terjadi. Peran kantor tenaga kerja dan transmigrasi dalam menyikapi adanya pelanggaran terhadap perlindungan tenaga kerja pada perusahaan, apabila ada pelanggaran, maka dilakukannya dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Diadakan penelitian atas kebenaran tindak pelanggaran tersebut Meminta keterangan dan barang bukti
- b. Melakukan pemeriksaan dan jika di pandang perlu mendapatkan penyitaan barang bukti.
- c. Perusahaan hendaknya di relokasi, dikarenakan mengganggu aktivitas masyarakat. Pada dasarnya pendirian perusahaan harusnya dikawasan industri bukan di tengah-tengah lingkungan masyarakat.
- d. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang keselamatan kerja sebagai rujukan utama regulasi-regulasi terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja harus di revisi karena sudah berumur 47 tahun, harus adanya penyesuaian dengan perkembangan industri.

Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bogor: Ghalia Indonesia,



2010) Asiki Zainal, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta:Raja Wali Pres, 2010)
Afatih Iis, “*Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Menurut Hukum Positif dan Hukum Islam*”, (Diakses melalui Repositori UIN)

Darwin Prints, *Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia Buku (Pegangan Kerja Untuk Mempertahankan Hak-haknya)*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994

Data Jumlah Pengawas, dokumen dalam bentuk hard file yang diberikan oleh Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Banten, 17 Januari 2018

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Banten, Visi Dan Misi Disnakertrans Provinsi Banten Fakultas Syariah Dan Hukum, pedoman penulisan skripsi, (Jakarta: FSH, 2017)

Husni Lalu, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2007)

Jurdi Fajlurrahman, *Logika Hukum*, (Jakarta: PT. Karisma Putra Utama, 2017).

Kriyantono Rachmat, *Teknik Peraktis Riset Komunikasi*, (Jakarta: Prenada Media, 2009) Mulya Nandang Santoso, “*Tanya Jawab Pengantar Hukum Perburuhan*”, (Bandung: Armico, 1981).

Manulang Sedjun, Pokok-pokok Ketenagakerjaan

Indonesia, Penerbit Rineck Cipta, Jakarta, 1987

M. Syamsudi, *Operasionalisasi Penelitian Hukum* (Jakarta: PT Syamsudi, RajaGrafindoPersada, 2007)

Pramono Hari, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, Cetakan Pertama, Penerbit Bina Aksara, Jakarta 1987

Rahman Abdul Budiono, “*Hukum Perburuhan di Indonesia*” (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1999), cet ke-3.

Supomo Imam, “*Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja*”, (Perlindungan Buruh), (Jakarta: Pradnya Paramita), cet. Ke-4

Supomo Imam, “*Hukum Perburuhan Undang-undang dan Peraturan peraturan*”, (Jakarta: Djambatan, 1994)

Soepomo Iman, *Pengantar Hukum Perburuhan. Mendalami Hukum Perburuhan*

Soekanto, Soerjono Pengantar Penelitian Hukum (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 2014)

Sugiyono, *metode penelitian kualitatif, kuantitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2005)

Suma'mur, “*Higene Perusahaan dan kesehatan*



kerja”, (Jakarta: PT. Gunung Agung, 1984), cet ke-4.

Suma'mur ,
“Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan”., (Jakarta: Haji Masagung, 1981)

Sunggono Bambang,
Metodologi Penelitian Hukum (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012)

Wahab Agusfian,
Dasar-dasar Hukum Perburuhan, (Jakarta: Raja Wali Press, 2010) Wijayanti Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013).

Wilson Bangun, 2012.
Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.

Assessment and Determining Control) di Area Plant–Warehouse. Diakses pada 6 Mei 2025.

JURNAL

Yuliandi Cindy Dwi dan Eeng Ahman, 2019, Penerapan keselamatan dan Kesehatan kerja (k3) dilingkungan kerja balai inseminasi buatan (BIB) Lembang. Diakses pada 6 Mei 2025

Susilawati, Ratna Lestari Budiani, Iswari Paramita dan Prakasita Puspitasiwi, 2023, Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di Puskesmas Umbulharjo II Kota Yogyakarta. Diakses pada 6 Mei 2025

Ameiliawati Rika, 2022, Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Metode HIRADC (*Hazard Identification, Risk*