



**UNIVERSITAS INDONESIA**

**TANGGUNGJAWAB DIREKTUR SEBAGAI ORGAN DIREKSI DALAM  
PERSEROAN TERBATAS TERHADAP PELAKSANAAN  
KETENTUAN KESELAMATAN KERJA  
(Analisa Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Kerja Pada PT. X)**

**SKRIPSI**

**MUHAMMAD SAID BAKHRI  
0706202036**

**FAKULTAS HUKUM  
PROGRAM SARJANA ILMU HUKUM – EKSTENSI  
DEPOK  
JULI 2011**



**UNIVERSITAS INDONESIA**

**TANGGUNGJAWAB DIREKTUR SEBAGAI ORGAN DIREKSI DALAM  
PERSEROAN TERBATAS TERHADAP PELAKSANAAN  
KETENTUAN KESELAMATAN KERJA  
(Analisa Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Kerja Pada PT. X)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana**

**MUHAMMAD SAID BAKHRI  
0706202036**

**FAKULTAS HUKUM  
PROGRAM SARJANA ILMU HUKUM – EKSTENSI  
PROGRAM KEKHUSUSAN HUKUM  
TENTANG EKONOMI  
DEPOK  
JULI 2011**

**HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS**

**Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri,  
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk  
telah saya nyatakan dengan benar.**

**Nama : Muhammad Said Bakhri**

**NPM : 0706202036**

**Tanda Tangan : .....**

**Tanggal : 6 Juli 2011**

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh :

Nama : Muhammad Said Bakhri  
NPM : 0706202036  
Program Studi : Ilmu Hukum - Ekstensi  
Judul Skripsi : Tanggungjawab Direktur Sebagai Organ Direksi  
Dalam Perseroan Terbatas Terhadap Pelaksanaan  
Ketentuan Keselamatan Kerja (Analisa Penerapan  
Sistem Manajemen Keselamatan Kerja Pada PT. X)


Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum – Ekstensi, Fakultas Hukum, Universitas Indonesia.

### DEWAN PENGUJI

Pembimbing 1 : Rosewitha Irawaty, S.H., MLI.

(  
.....)


Pembimbing 2 : Dr. Siti Hayati Hoesin, S.H., M.H., C.N.

(  
.....)

Penguji : Purnawidhi W. Purbacaraka, S.H., M.H.

(  
.....)

Penguji : Myra Rosana B. Setiawan, S.H., M.H.

(  
.....)

Ditetapkan di : Depok  
Tanggal : 6 Juli 2011

## KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis haturkan kepada Allah S.W.T., karena hanya dengan rahmat dan karunia-Nya, skripsi ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Skripsi ini berjudul “Tanggungjawab Direktur Sebagai Organ Direksi Dalam Perseroan Terbatas Terhadap Pelaksanaan Ketentuan Keselamatan Kerja (Analisa Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Kerja Pada PT. X)” merupakan tugas akhir untuk melengkapi persyaratan mencapai gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Segala ketidak sempurnaan dalam skripsi ini, karena keterbatasan dan kapasitas keilmuan yang Penulis miliki. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, Penulis mengharapkan sumbang saran dan kritik yang membangun dari segenap pembaca.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang telah memberi bantuan, dorongan dan semangat serta doa kepada Penulis dari masa perkuliahan hingga terwujudnya skripsi ini.

Ucapan terima kasih yang tulus dan sebesar-besarnya juga Penulis ucapkan kepada :

1. Ibu Rosewitha Irawaty, S.H., MLI. selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan kemudahan dan telah berkenan meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan penjelasan-penjelasan kepada Penulis selama penulisan skripsi ini.
2. Ibu Dr. Siti Hayati Hoesin, S.H., M.H., C.N. selaku Pembimbing II yang juga telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan ide-ide penulisan dan bimbingan serta saran kepada Penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Gandjar Laksmna Bonaprapta, S.H., M.H. selaku Pembimbing Akademis Penulis yang telah memberikan bantuan dan perhatian kepada Penulis selama menempuh pendidikan sarjana di Fakultas Hukum Universitas Indonesia.

4. Bapak Purnawidhi W. Purbacaraka, S.H., M.H. selaku Ketua Sub Program Sarjana Ekstensi yang telah memberikan dorongan, kritik dan saran kepada Penulis untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang terjadi selama Penulis menempuh pendidikan sarjana di Fakultas Hukum Universitas Indonesia.
5. Ibu Surini Ahlan Syarif, S.H., M.H. selaku Ketua Bidang Studi Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Indonesia.
6. Ibu Tri Hayati, S.H., M.H. selaku Ketua Bidang Studi Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Indonesia.
7. Ibu Myra Rosana B. Setiawan S.H., M.H. selaku Sekretaris Bidang Studi Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Indonesia.
8. Bapak Prof. Safri Nugraha, S.H., LL.M., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Indonesia.
9. Bapak/Ibu staf pengajar Program Ekstensi Fakultas Hukum Universitas Indonesia.
10. Bapak/Ibu Staf Sekretariat Program Ekstensi dan Program Kekhususan IV Fakultas Hukum Universitas Indonesia, terutama Pak Sumedi, Pak Surono, Ibu Dewi, Pak Indra, Pak Iwan dan Pak Sarjono yang membantu penulis dalam memenuhi kebutuhan selama kuliah maupun penulisan skripsi ini.
11. Ibu Maryani Djojohadikusumo dan Ibu Rani D. Sutrisno di Yayasan 25 Januari 1946 yang selama ini selalu mendorong Penulis untuk serius dalam menyelesaikan pendidikan dan memberikan bimbingan serta pengajaran dalam berorganisasi diluar pendidikan yang Penulis jalani.
12. Kepada Abah H. Sindring Dimuk (Alm) dan Mamak Hj. Darawiyah yang telah melahirkan, mendidik dan membesarkanku, juga atas dukungan, cinta dan do'a yang tiada henti-hentinya selama kehidupan ini dan dalam penulis menjalani pendidikan sampai dengan selesainya penulisan ini.
13. Abang dan Kakak yang telah membantu, memberikan masukan, dorongan dan semangat yang sangat berarti selama menempuh pendidikan sampai dengan selesainya penulisan skripsi ini.

14. Keluarga Besar Majelis Ratibul 'Athos Al – Khair Khususnya Al Habib M. Ramli dalam memberikan dukungan selama Penulis dalam menjalani pendidikan.
15. Seluruh keluarga besar tersayang yang telah mendukung, memberikan semangat dan berdoa untuk Penulis dalam melanjutkan dan menjalani pendidikan.
16. Semua Tim Romusa; Brother Hendra, Wahyu F. Riyanto, Denny Tanujaya, dan Erwin Matondang yang selalu memberikan semangat, saran, kritik dan doa bagi Penulis dalam menghadapi dan menyelesaikan permasalahan di dalam dan di luar kampus Fakultas Hukum Universitas Indonesia dengan penuh ikhlas dan rasa persaudaraan.
17. Semua sahabat Penulis; Bang Satya Wishnu Wardhana, Bang Michael Hutabarat, Adi Anugroho, Malik M. Habir, Endruw Samasta, Satrio Laskoro Notodiguno, Benny Batara, Sandra Marisha, Eva Yulianti dan Dini Ariyatie yang telah memberikan dukungan kepada Penulis selama berkuliah di Fakultas Hukum Universitas Indonesia dan menyelesaikan penulisan skripsi ini.
18. Gadis A. Siregar, Naomi Sinambela, Indah Rahmayuni, Irena Fatma Pratiwi, Anastasia Hutabarat, Mba Nevita Sulisty, Mba Rima, Mba Mira, Bang Salomo Manurung, Kak Sisie, Aliza Salviandra, Jihan A. Sadat, Ade Risnawati, Lase, Riki Susanto, Eunike Francisca, Rini Dwi Hastuti, Angie Setia, Shinta, Dewi, Zenzy Pratiwi, Carla, Egi, Randini Maharani, Mbak Uut, Mbak Fia dan Seluruh Angkatan 2007 lainnya yang tidak dapat disebut satu persatu terima kasih atas semangat yang diberikan kepada Penulis.
19. PT. Agni Protection Management segenap Pimpinan dan Jajaran, khususnya kepada Bapak Amiroel Pribadi, Dipl SM, SKM, MKKK. dan Bang Edi Samiranto, SE. yang telah membantu dan memberikan masukan serta semangat Penulis dalam menyelesaikan pendidikan selama ini sampai dengan penyelesaian penulisan skripsi in.
20. Law Office Herman Kadir & Partners, Bang Herman, Bang Suhandono (Qinoy), Mas Munir, Oni, Bang Slamet dan Marwan yang memberi semangat

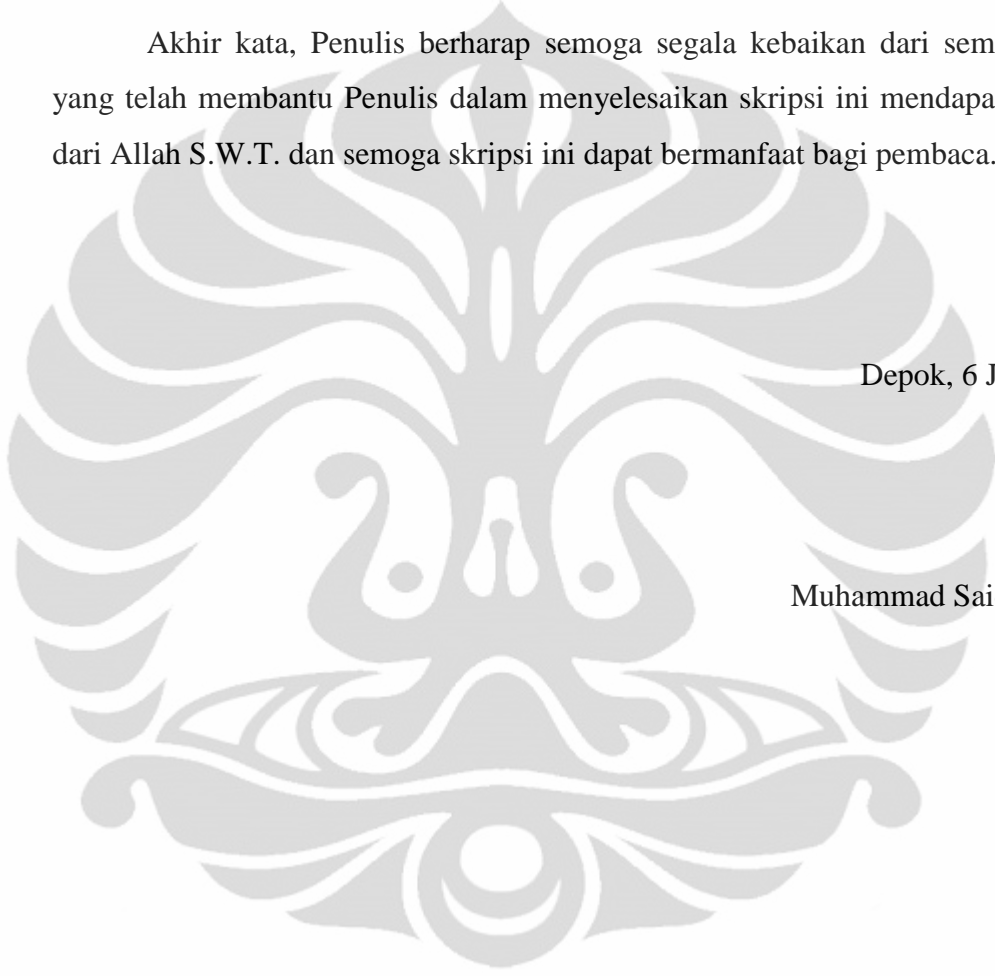
Penulis dalam menempuh pendidikan selama ini sampai dengan penyelesaian penulisan skripsi ini.

21. Kepada seluruh pengurus dan pekerja yang masuk dalam Federasi Serikat Pekerja Pertamina Bersatu (FSPPB) yang telah membantu untuk memberikan data dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

Akhir kata, Penulis berharap semoga segala kebaikan dari semua pihak yang telah membantu Penulis dalam menyelesaikan skripsi ini mendapat balasan dari Allah S.W.T. dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Depok, 6 Juli 2011

Muhammad Said Bakhri





**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Said Bakhri  
NPM : 0706202036  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Departemen : Ekstensi  
Fakultas : Hukum  
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**"TANGGUNGJAWAB DIREKTUR SEBAGAI ORGAN DIREKSI DALAM  
PERSEROAN TERBATAS TERHADAP PELAKSANAAN KETENTUAN  
KESELAMATAN KERJA" (Analisa Penerapan Sistem Manajemen  
Keselamatan Kerja Pada PT. X)".**

Berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Depok  
Pada tanggal 6 Juli 2011  
Yang menyatakan,

  
( Muhammad Said Bakhri )

## ABSTRAK

Nama : Muhammad Said Bakhri  
NPM : 0706202036  
Program Studi : Ilmu Hukum – Ekstensi  
Judul : Tanggungjawab Direktur Sebagai Organ Direksi Dalam Perseroan Terbatas Terhadap Pelaksanaan Ketentuan Keselamatan Kerja (Analisa Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Kerja Pada PT. X)

Skripsi ini membahas mengenai tanggungjawab Direktur sebagai organ Direksi dalam Perseroan Terbatas untuk dapat melaksanakan ketentuan yang terkait dengan Keselamatan Kerja. Keterkaitan peraturan perundang-undangan dalam penerapan ketentuan keselamatan kerja yang didasari oleh UU No. 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UUPT), UU No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per.05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Maka pada penelitian ini tanggungjawab Direktur dapat dijadikan landasan pemikiran atas penerapan hukum untuk perlindungan keselamatan kerja bagi pekerja dalam suatu perusahaan. Pada PT. X perlindungan Ketenagakerjaan dilakukan dengan membuat Perjanjian Kerja Bersama antara PT. X dengan Federasi Serikat Pekerja PT. X Bersatu (FSPPB). Tindaklanjut dalam penerapan SMK3 maka pada PT. X dibuat mekanisme sistem yang disesuaikan dengan bidang usaha dari suatu perusahaan yaitu Sistem Manajemen Keselamatan Operasi Terpadu (SMKOT). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif atau penelitian kepustakaan dengan metode analisis bersifat kualitatif, hasil dari penelitian diolah menggunakan metode penelitian deskriptif untuk dijabarkan. Hasil penelitian menemukan bahwa tanggungjawab dan tindakan Direktur dalam pelaksanaan peraturan keselamatan kerja dan dengan adanya keterkaitan perundang-undangan yang ada tidak berdampak langsung untuk dapat meningkatkan kesejahteraan para pekerja, terlebih lagi untuk dapat memberikan *Value* (nilai) bagi perusahaan. Penelitian ini menyarankan bahwa pertanggungjawaban hukum Direktur sebagai pelaksana penerapan ketentuan keselamatan kerja dapat diatur dengan menambahkan pasal pada UUPT tentang Keselamatan Kerja dan/untuk UU Keselamatan Kerja diperlukan adanya perubahan karena sudah tidak relevan lagi dengan perkembangan yang ada dimasa kini untuk itu diperlukan adanya sanksi tegas dan berat berupa pencabutan izin usaha, denda maupun kurungan bagi perusahaan yang melanggar ketentuan keselamatan kerja.

### Kata Kunci :

Tanggungjawab, Direktur, Direksi, Perseroan Terbatas, Perusahaan, Keselamatan Kerja, Ketenagakerjaan, Pekerja, Perjanjian Kerja Bersama, SMK3.

## ABSTRACT

Name : Muhammad Said Bakhri  
Student ID No. : 0706202036  
Study Program : Law  
Subject : Chief Executive's Responsibility As An Executive Organ of A Limited Liability Company on the Implementation of Work Safety Regulations (Analysis of Work Safety Management System Implementation In Limited Liability Company X)

This thesis discusses the responsibilities of the Chief Executive as an organ of the Board of Executives of Limited Liability Companies in implementing the provisions related to Safety. Given the interconnected regulations regarding safety provisions based on Law No. 40 of 2007 on Limited Liability Companies (Company Law), Law No. 1 of 1970 on Occupational Safety, Law No. 13 of 2003 on Manpower and Minister of Manpower Regulation No. Per.05/MEN/1996 of Occupational Safety and Health Management System (SMK3). In this research, the responsibility of the Chief Executive can be used as rationale for the application of laws protecting workplace safety for workers in a company. At Limited Liability Company X, Worker Safety is ensured by through the Labor Agreement between Limited Liability Company X with the Federation of Trade Unions Limited Liability Company X (FSPPB). The resulting application of Occupational Safety and Health Management System in Limited Liability Company X is the creation of systemic mechanisms that are tailored certain business sectors of a company, which called the Integrated Safety Management System Operation (SMKOT). The type of research used in this research is normative legal research or library based research method with qualitative analysis. The results of the study is laid down using descriptive research method. From the results of this research it is found that the responsibilities and actions of the Chief Executive in the implementation of safety regulations and with the interconnection of existing legislation neither directly impacts the improvement of workers' welfare, nor does it adds Value for the company. This study suggests that the legal liability provisions of the Chief Executive as the implementer of workplace safety can be accommodated by adding a chapter on Company Law on Occupational Safety and Safety at Work Act. Such addition is necessary for the law is no longer relevant to recent developments and the situation necessitates for the inclusion of severe and strict punishment as well as revocation of business licenses, fines or imprisonment for companies that violate workplace safety.

### Keywords:

Responsibility, Executives, Executive, Limited Liability Company, Company, Safety, Employment, Labor, Labor Agreement, SMK3.

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK / ABSTRACT</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Pokok Permasalahan .....	5
C. Tujuan Penulisan .....	6
D. Definisi Operasional .....	7
E. Metode Penelitian .....	13
F. Sistematika Penulisan .....	17
<b>BAB II PERUSAHAAN (PERSEROAN TERBATAS) DALAM KETENTUAN PELAKSANAAN KESELAMATAN KERJA</b> .....	<b>19</b>
A. Perspektif Mengenai Lingkup Perseroan Terbatas Dan Tanggungjawab Organ Perusahaan .....	19
1. Pengertian Perseroan Terbatas .....	19
a. Perseroan Terbatas Sebagai Badan Hukum .....	25
b. Organ Perseroan Terbatas .....	27
2. Tanggungjawab Direktur Sebagai Organ Direksi Dalam Perseroan Terbatas .....	32
B. Perspektif Keselamatan Kerja Dalam Perusahaan (Perseroan Terbatas) .....	37
1. Pengertian Keselamatan Kerja .....	39
	xi

2. Maksud Dan Tujuan Penerapan Keselamatan Kerja .....	45
C. Peraturan Yang Terkait Dengan Keselamatan Kerja Bagi Pekerja Dalam Perusahaan (Perseroan Terbatas) .	51
1. Peraturan Yang Terkait Dengan Perlindungan Bagi Pekerja .....	51
2. Peraturan Yang Terkait Dengan Keselamatan Kerja .....	56
D. Direktur Sebagai Organ Direksi Dalam Pelaksanaan Keselamatan Kerja .....	59
<b>BAB III PENGATURAN FAKTOR – FAKTOR KESELAMATAN KERJA PADA PERUSAHAAN .....</b>	<b>65</b>
A. Keselamatan Kerja Sebagai Penunjang Produktivitas ..	65
B. Kaitan Peraturan Pada Lingkup Keselamatan Kerja Dalam Perusahaan .....	70
1. Ketenagakerjaan Dengan Pelaksanaan Keselamatan Kerja .....	70
2. Organ Perusahaan Dengan Pelaksanaan Peraturan Ketenagakerjaan .....	75
C. Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan .....	78
1. Pekerja/Buruh .....	78
2. Pengusaha (Perusahaan) .....	79
3. Organisasi Pekerja/Buruh .....	80
4. Pemerintah/Penguasa .....	84
D. Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Pekerja .....	86
1. Ketentuan Hukum Tentang Perjanjian Kerja .....	86
2. Bentuk Perjanjian Kerja .....	90
3. Perjanjian Bersama Pada PT. X .....	92

<b>BAB IV PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (SMK3) DALAM PERUSAHAAN (PT. X) .....</b>	<b>101</b>
A. Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) .....	101
B. Mekanisme Dalam Sistem Manajemen Keselamatan Kerja .....	104
1. Tanggungjawab Pimpinan Perusahaan Dengan Manajemen .....	104
2. Integrasi SMK3 Kedalam Manajemen Organisasi .....	110
3. Peran Pemerintah Dalam Peningkatan Keselamatan Kerja .....	115
C. Sistem Manajemen Keselamatan Kerja Pada PT. X .....	117
1. Mekanisme SMK3 Pada PT. X .....	119
2. Perusahaan (PT. X) Dalam Melakukan Penerapan SMK3 Dengan Pekerja .....	128
3. Penerapan Pelatihan Dan Kompetensi Kerja .....	130
D. Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Kerja Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja .....	133
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>141</b>
A. Kesimpulan .....	141
B. Saran – Saran .....	143
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>145</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>152</b>

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia bisnis pada masa sekarang ini menuntut cara berpikir pelaku bisnis ataupun pihak manajemen organisasi untuk membuat perencanaan yang strategis. Salah satu bagian penting yang harus diperhatikan dalam perencanaan strategis ini adalah persoalan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). K3 menjadi obyek penting dalam elemen perencanaan strategis karena termasuk faktor pencegahan kerugian (*Loss Prevention*) bagi perusahaan (Perseroan Terbatas). Dalam kaitannya dengan penerapan K3 di perusahaan maka manajemen dituntut untuk memiliki komitmen terhadap K3. Pada lingkungan industri sekarang ini telah banyak perubahan dalam proses produksi atau operasi yang telah mengembangkan teknologi dan bahan kimia yang berbahaya. Kondisi ini akan menciptakan potensi resiko yang luar biasa. Selain itu semakin tingginya tuntutan regulasi dan standar internasional dalam hal kesehatan, keselamatan kerja dan lingkungan membawa perubahan pula dalam pola bisnis yang dilakukan oleh perusahaan (Perseroan Terbatas).<sup>1</sup>

Paradigma manajemen strategis bisnis perusahaan (Perseroan Terbatas) yang dimulai dari sistem kepemimpinan yaitu organ direksi dalam hal ini adalah direktur harus berorientasi pada kinerja K3 yang prima. Perusahaan tidak bisa lagi hanya berpikir keuntungan bagi organisasinya sendiri, melainkan harus memikirkan juga lingkungan sekitar area operasionalnya. Sebuah industri ataupun proyek konstruksi dimana di dalamnya terdapat aktivitas yang berpotensi mendatangkan bahaya maka aspek *Health, Safety & Environment* (K3) menjadi syarat mutlak yang harus diperhatikan perusahaan. Prinsip dari K3 ini adalah menjaga keberlangsungan proses produksi atau konstruksi dengan cara yang aman sehingga tidak terjadi

---

<sup>1</sup> Arys Djuanda, "HSE Dan Penciptaan Daya Saing Perusahaan," (Makalah presentasi pada PT. D'Agni mengenai paradigma *loss prevention* pada tanggal 13 juni 2008 di Jakarta), Hlm. 1.

kecelakaan. Kecelakaan pada aspek K3 ini tidak hanya kecelakaan kerja tetapi meliputi kebakaran, pencemaran lingkungan, kegagalan tenaga, penyakit akibat kerja, sabotase, demonstrasi dan lainnya yang menyebabkan terganggunya proses operasi.<sup>2</sup>

Keterlibatan K3 dalam perusahaan (Perseroan Terbatas) dimulai sejak tahap perencanaan, perancangan, konstruksi, *commissioning*, *start-up*, operasi, pasca operasi serta pendistribusian, pemasaran produk dan pembuangan limbah industri. Sehingga dapat dikatakan bahwa aktifitas K3 begitu luas dan memiliki peran sentral dalam menjamin pencegahan kerugian. Lebih jauh lagi K3 akan menciptakan daya saing bagi perusahaan yang pada akhirnya akan memastikan keberlangsungan bisnis perusahaan.

Hal senada juga diungkapkan oleh Peter Drucker yang menyatakan bahwa "*The first duty of business is to survive and the guiding principle of the business economics is not maximization profit – it is avoidance of loss*". Kata kunci pernyataan Peter Drucker adalah mencegah kerugian. Logika kerugian lahir karena gagalnya suatu industri dalam pengelolaan resiko. Dalam aktifitas bisnis memang tidak ada yang bebas resiko. Namun demikian khazanah pemikiran tentang K3 akan membawa perusahaan atau manajemen berpikir lebih dalam dan sistematis berkaitan dengan resiko yang tentunya dapat berefek pada kerugian.<sup>3</sup>

Kajian tentang manajemen resiko terutama bagi industri hanya dikaitkan dengan persoalan makro ekonomi dan mikro ekonomi perusahaan (Perseroan Terbatas). Dengan kata lain melihat resiko dari perspektif finansial dan jarang sekali mengaitkan dengan aspek non finansial. Padahal resiko yang sangat jelas terutama pada sektor industri adalah tingkat bahaya yang ditimbulkan dari operasi industri itu sendiri. Apalagi industri tersebut dalam operasinya banyak menggunakan material dan peralatan yang memang padat bahaya. Bahaya bagi kelangsungan bisnis perusahaan sendiri juga berbahaya bagi masyarakat sekitar.

---

<sup>2</sup> *Ibid.*, Hlm. 1.

<sup>3</sup> *Ibid.*, Hlm. 2.



Banyak tindakan perusahaan untuk mengantisipasi resiko hanya sebatas pengalihan resiko. Sasaran pengalihan resiko ini pastinya adalah asuransi. Seakan dengan mengalihkan resiko kepada asuransi maka perusahaan sudah merasa tenang. Bukankah tindakan yang terbaik adalah mencegah, agar tidak terjadi kecelakaan yang berakibat pada kerugian bagi perusahaan. Terkait dengan pengelolaan resiko yang komprehensif pada industri maka diperlukan suatu sistem keselamatan yang terintegrasi dengan manajemen strategik dari perusahaan. Sistem yang harus disiapkan diantaranya adalah Sistem Manajemen Keselamatan Kerja.<sup>4</sup> Penerapan dari aspek K3 menjadi suatu keharusan pada era industri sekarang ini. Tingginya tuntutan akan produk yang baik dan sesuai standar serta mengikuti regulasi pemerintah dimana menjadi persyaratan utama bisnis antar negara menjadikan industri di Indonesia betul-betul harus memperhatikan K3.

Sehubungan dengan masalah keselamatan kerja, Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER.05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Pasal 3 Peraturan Menteri ini menjelaskan bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 100 orang atau lebih dan/atau mengandung potensi bahaya yang ditimbulkan oleh karakteristik proses atau bahan produksi yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja seperti peledakan, kebakaran, pencemaran dan penyakit akibat kerja, wajib menerapkan SMK3. SMK3 tersebut dilaksanakan oleh Pengurus, Pengusaha dan seluruh tenaga kerja sebagai satu kesatuan.<sup>5</sup>

Kewajiban mengenai penerapan Sistem Manajemen K3 oleh setiap peraturan yang telah disebutkan diatas berlandaskan Pasal 87 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan

---

<sup>4</sup> Edi Samiranto, "Program-Program Pengembangan Health Safety & Environment (HSE) Untuk Perusahaan," (PT. D'Agni, *Agni Protection Management*, Proposal Perusahaan 26 November 2008), Hlm. 12.

<sup>5</sup> "Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) sesuai Permenaker, Per. 05/MEN/1996, Berbasis Komputer," <<http://rhuekamp.co.id/wpcontent/uploads/Silabus/2010/4/Sistem%20Manajemen%20Keselamatan%20&%20Kesehatan%20Kerja%20%28SMK3%29%20sesuai%20Permenaker%20Per%2005-MEN-1996%20Berbasis%20Komputer>>. Diakses 4 Maret 2011, Hari Jum'at, Jam 22.25 WIB.

bahwa, setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.<sup>6</sup> Akhir-akhir ini kita melihat banyak perusahaan (Perseroan Terbatas) telah mendapatkan sertifikasi *Occupational Health and Safety Assessment Series* (OHSAS) 18001, SMK3 dan *International Organization for Standard* (ISO) 14001. Hal ini merupakan fenomena yang baik dimana banyak perusahaan sudah memiliki komitmen untuk peningkatan kinerja dibidang K3 dengan pendekatan sistem dan proses yang terstruktur. Hanya saja sangat disayangkan dalam proses mendapatkan sertifikasi tersebut perusahaan mengembangkan sistem manajemennya dengan cara yang terpisah-pisah antara sistem manajemen K3 dan lingkungan hidup sehingga terjadi proses dan prosedur yang saling tumpang tindih yang berdampak pada penggunaan sumberdaya yang tidak efisien dan efektif sehingga memberi efek negatif menuju pada target utamanya dalam peningkatan mutu keselamatan kerja dalam suatu perusahaan yang mempengaruhi tingkat kesejahteraan pekerja.<sup>7</sup>

Landasan hukum bagi penerapan keselamatan kerja (K3) di Indonesia antara lain adalah:

1. Pasal 27 ayat (2) Undang – Undang Dasar 1945.<sup>8</sup>  
*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.*
2. Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.<sup>9</sup>
3. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.<sup>10</sup>
4. Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. Kep-186/MEN/1999 tentang Penanggulangan Kebakaran di Tempat Kerja.

---

<sup>6</sup> *Ibid.*

<sup>7</sup> *Ibid.*

<sup>8</sup> Indonesia, *Undang-Undang Dasar 1945*, ps. 27. butir 2.

<sup>9</sup> Indonesia, *Undang-Undang Tentang Keselamatan Kerja*, UU No. 1, LN No. 1 Tahun 1970, TLN No. 2918.

<sup>10</sup> Indonesia, *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan*, UU No. 13, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4297.

5. Instruksi Menteri Tenaga Kerja RI No. Ins.11/M/BW/1997 tentang Pengawasan Khusus K3 Penanggulangan Kebakaran.
6. Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. Kep-187/MEN/1999 tentang Pengendalian Bahan Kimia Berbahaya.
7. Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. Per-05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Persoalan yang muncul dari begitu banyak peraturan tentang keselamatan kerja ini adalah terkait dengan sanksi dan penerapan dilapangan yang masih lemah. Padahal keberadaan Undang-Undang tersebut adalah jaminan bagi para karyawan untuk dapat bekerja dengan aman dan tentu pada akhirnya akan berimplikasi pada produktifitas perusahaan.

Lemahnya penerapan K3 di banyak perusahaan atau industri tidak lepas dari cara pandang para pelaku bisnis itu sendiri yang menganggap bahwa K3 masih merupakan biaya bagi perusahaan, walaupun K3 diterapkan tidak berpengaruh langsung terhadap penerimaan perusahaan. Lain halnya jika perusahaan harus membeli barang atau menambah tenaga kerja yang dirasakan berimplikasi langsung terhadap produksi. Pada tahap inilah penerapan K3 di Indonesia menjadi dilematis. Pada satu sisi Undang-Undang dan turunan hukum terkait dengan keselamatan kerja begitu banyak, di sisi lain penerapan K3 dari sisi perusahaan maupun pemerintah masih belum optimal sehingga untuk itu perlu diketahui bagaimana penerapannya dilapangan dengan melihat atau membuat tolok ukur yang berdasarkan pada peraturan terkait dalam suatu perusahaan (Perseroan Terbatas).

## **B. Pokok Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur kepentingan yang terkait dengan keselamatan kerja yang diatur berdasarkan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja ?.

2. Bagaimanakah Direktur sebagai organ Direksi bertanggungjawab dalam suatu perusahaan (Perseroan Terbatas) untuk menerapkan peraturan yang terkait dengan ketentuan Keselamatan Kerja ?.
3. Bagaimanakah pengaturan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dalam perusahaan (Perseroan Terbatas X), melaksanakan penerapan keselamatan kerja yang berhubungan dengan kepentingan untuk para pekerja ?.

### C. Tujuan Penulisan

Berdasarkan latar belakang dan pokok permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka bertitik tolak dari uraian latar belakang tersebut untuk melihat fenomena yang terjadi terkait penerapan keselamatan kerja di perusahaan (Perseroan Terbatas), Salah satu faktor penting dari sebuah aktifitas dalam industri pada umumnya dan proses produksi sebuah perusahaan adalah adanya prosedur jelas yang dilakukan oleh anggota direksi dalam hal ini adalah direktur. Pada suatu proses produksi, aspek keselamatan kerja memiliki peran penting untuk menjaga agar tidak terjadi kecelakaan. Untuk menjaga proses produksi berjalan dengan baik dengan tetap mempertahankan keselamatan kerja maka dibutuhkan prosedur yang lengkap, rinci dan jelas serta diikuti oleh pekerja.

Untuk itu dalam rangka menyelamatkan kepentingan kualitas tenaga kerja dan/atau kesejahteraan tenaga kerja untuk kepentingan perusahaan dalam kemajuannya dalam peningkatan produksi atau keberadaan perusahaan dimata pemerintah dan investor. Dalam tujuan penelitian ini juga penulis ingin memberikan bahan wacana atau masukan untuk pengembangan keilmuan mengenai pentingnya penerapan keselamatan kerja dalam suatu perusahaan (Perseroan Terbatas) bagi Program Studi Ilmu Hukum, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam dari persektif hukum yang menjadi tujuan khusus dan fokus utama dalam penelitian ini, yaitu :

1. Untuk menggambarkan Perusahaan (Perseroan Terbatas) didalam melakukan penerapan Keselamatan Kerja yang mengadopsi dari Undang – Undang Tenaga Kerja dan Undang-Undang Keselamatan kerja oleh

direktur sebagai organ direksi yang bertanggungjawab dalam Perseroan Terbatas;

2. Untuk menjelaskan kaitan antara ketentuan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan dengan ketentuan Perseroan Terbatas dalam pelaksanaan dan penerapan peraturan yang terkait dengan Keselamatan Kerja yang diatur dalam Undang-Undang tentang Keselamatan Kerja;
3. Untuk menganalisis bentuk persoalan yang terjadi terkait penerapan Keselamatan Kerja dalam perusahaan dengan adanya standarisasi yang diterapkan SMK3 dan menggambarkan dampak yang terjadi akibat dari penerapan Keselamatan kerja dalam perusahaan (Perseroan Terbatas) untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja.

#### **D. Definisi Operasional**

Ada beberapa konsep dasar yang digunakan dalam penelitian ini, penggunaan istilah dan konsep berguna untuk menyamakan persepsi dan lingkup pengertian istilah yang dimaksud, berikut ini adalah beberapa pengertian dari konsep-konsep tersebut meliputi :

1. Perusahaan adalah :<sup>11</sup>
  - a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
  - b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pada penelitian ini perusahaan yang dimaksud adalah PT. X dalam melakukan penerapan ketentuan keselamatan kerja di unit 6 Balongan, Jawa Barat.

2. Perseroan Terbatas, yang selanjutnya disebut Perseroan, adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan

---

<sup>11</sup> *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan, Ibid.*, ps. 1. butir 6.

perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-Undang serta peraturan pelaksanaannya.<sup>12</sup>

3. Organ Perseroan adalah Rapat Umum Pemegang Saham, Direksi, dan Dewan Komisaris.<sup>13</sup>
4. Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan adalah komitmen Perseroan untuk berperan serta dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan guna meningkatkan kualitas kehidupan dan lingkungan yang bermanfaat, baik bagi Perseroan sendiri, komunitas setempat, maupun masyarakat pada umumnya.<sup>14</sup>
5. Rapat Umum Pemegang Saham yang selanjutnya disebut RUPS, adalah Organ Perseroan yang mempunyai wewenang yang tidak diberikan kepada Direksi atau Dewan Komisaris dalam batas yang ditentukan dalam Undang-Undang ini dan/atau anggaran dasar.<sup>15</sup>
6. Direksi adalah Organ Perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan serta mewakili Perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar.<sup>16</sup>
7. Dewan Komisaris adalah Organ Perseroan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan/atau khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberi nasihat kepada Direksi.<sup>17</sup>
8. Direktur ialah pejabat yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja untuk melaksanakan Undang-Undang Keselamatan Kerja.<sup>18</sup>

---

<sup>12</sup> Indonesia, *Undang-Undang Tentang Perseroan Terbatas*, UU No. 40, LN No. 106 Tahun 2007, TLN No. 4756, ps. 1. butir 1.

<sup>13</sup> *Ibid.*, ps. 1. butir 2.

<sup>14</sup> *Ibid.*, ps. 1. butir 3.

<sup>15</sup> *Ibid.*, ps. 1. butir 4.

<sup>16</sup> *Ibid.*, ps. 1. butir 5.

<sup>17</sup> *Ibid.*, ps. 1. butir 6.

9. Pengurus ialah orang yang mempunyai tugas pemimpin langsung sesuatu tempat kerja atau bagiannya yang berdiri sendiri.<sup>19</sup>
10. Pengusaha ialah :<sup>20</sup>
- a. Orang atau badan hukum yang menjalankan sesuatu usaha milik sendiri dan untuk keperluan itu mempergunakan tempat kerja;
  - b. Orang atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan sesuatu usaha bukan miliknya dan untuk keperluan itu mempergunakan tempat kerja;
  - c. Orang atau badan hukum yang di Indonesia mewakili orang atau badan hukum termaksud pada (a) dan (b), jika kalau yang mewakili berkedudukan di luar Indonesia.
11. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah segala upaya untuk mengendalikan risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif. Sasaran utama dari K3 ditujukan terhadap pekerja, dengan melakukan segala daya upaya berupa pencegahan, pemeliharaan dan peningkatan kesehatan tenaga kerja, agar terhindar dari risiko buruk di dalam melakukan pekerjaan. Dengan memberikan perlindungan K3 dalam melakukan pekerjaannya, diharapkan pekerja dapat bekerja dengan aman, sehat dan produktif. Secara filosofis, K3 merupakan upaya dan pemikiran guna menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani ataupun rohaniah manusia pada umumnya dan tenaga kerja pada khususnya serta hasil karya dan budaya manusia.<sup>21</sup> Dalam penulisan skripsi ini penulis membatasi pembahasannya hanya pada lingkup Keselamatan Kerja saja dan tidak membahas pada lingkup Kesehatan Kerja.

---

<sup>18</sup> *Undang-Undang Tentang Keselamatan Kerja, Op.Cit.*, ps. 1. ayat (4).

<sup>19</sup> *Ibid.*, ps. 1. ayat (2).

<sup>20</sup> *Ibid.*, ps. 1. ayat (3).

<sup>21</sup> "Keselamatan dan kesehatan kerja," <[http://hermanmm.weebly.com/uploads/3/2/9/0/3290095 /keselamatan-dan-Kesehatan kerja. pdf](http://hermanmm.weebly.com/uploads/3/2/9/0/3290095/keselamatan-dan-Kesehatan%20kerja.pdf)>, Diakses 3 Maret 2011, Hari Kamis, Jam 00.20 WIB.

12. Tempat Kerja ialah tiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, dimana tenaga kerja bekerja, atau sering dimasuki kerja untuk keperluan suatu usaha dan dimana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya sebagaimana diperinci dalam pasal 2. Termasuk Tempat kerja ialah semua ruangan, lapangan, halaman dan sekelilingnya yang merupakan bagian-bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja tersebut.<sup>22</sup>
13. Pegawai Pengawas ialah pegawai teknis berkeahlian khusus dari Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja.<sup>23</sup>
14. Ahli Keselamatan Kerja ialah tenaga teknis berkeahlian khusus dari Luar Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja untuk mengawasi ditaatinya Undang-undang ini.<sup>24</sup>
15. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>25</sup>
16. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>26</sup>
17. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>27</sup>
18. Produktivitas mengandung definisi kerja dan teknis operasional, yaitu pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Pandangan hidup dan sikap mental yang

---

<sup>22</sup> *Undang-Undang Tentang Keselamatan Kerja, Op.Cit.*, ps. 1. butir 1.

<sup>23</sup> *Ibid.*, ps. 1. ayat (5).

<sup>24</sup> *Ibid.*, ps. 1. ayat (6).

<sup>25</sup> *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan, Op.Cit.*, ps. 1. butir 2.

<sup>26</sup> *Ibid.*, ps. 1. butir 3.

<sup>27</sup> *Ibid.*, ps. 1. butir 4.



demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja.<sup>28</sup>

19. Kesejahteraan Pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.<sup>29</sup>
20. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) adalah merupakan sistem yang dibuat secara terstruktur dan diatur dalam suatu Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05/ MEN/ 1996, pasal 1 butir 1 menyebutkan bahwa SMK3 adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan K3 dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.<sup>30</sup>
21. *Occupational Health and Safety Assessment Series* (OHSAS) adalah merupakan panduan bagi organisasi (perusahaan) yang akan menerapkan SMK3 dan meningkatkan performanya dalam mengontrol risiko-risiko keselamatan dan kesehatan kerja (K3) nya. Seperti halnya ISO 14001, ISO 9001 penerapan OHSAS 18001 bersifat sukarela. Walaupun OHSAS belum menjadi suatu standar internasional tetapi secara faktual standar ini telah menjadi standar internasional.<sup>31</sup>

---

<sup>28</sup> Payaman J. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI, 1985), Hlm. 30-34.

<sup>29</sup> *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan, Op.Cit.*, ps. 1. butir 31.

<sup>30</sup> Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER.05/MEN/1996 Tanggal 12 Desember 1996 Tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. ps. 1. butir. 1.

<sup>31</sup> "OHSAS 18001:2007 Untuk Kehidupan yang Lebih Baik," <<http://www.ptphapros.co.id/article.php?m=Health&lg=in>>. Diakses 1 Maret 2011, Hari Selasa Jam 21.40 WIB.

22. Iklim keselamatan kerja adalah salah satu bagian dari budaya keselamatan kerja yang didefinisikan sebagai : a. suatu gejala psikologi yang biasanya di definisikan sebagai persepsi-persepsi dari keadaan K3 pada suatu waktu khusus; b. terkait erat dengan isu-isu yang *intangibile* misalnya faktor-faktor situasional dan lingkungan; c. merupakan gejala sesaat atau sebuah potret budaya keselamatan yang relatif tidak stabil dan dipengaruhi oleh perubahan.<sup>32</sup>
23. Penerapan K3 adalah kegiatan untuk melaksanakan perencanaan yang terdiri atas: a. adanya jaminan kemampuan yaitu meliputi ketersediaan personil terlatih, ketersediaan saran dan dana menjadikan sistem manajemen K3 sebagai bagian yang terintegrasi dengan manajemen perusahaan, menciptakan budaya kerja, jalur komunikasi dan mendorong peran serta aktif dari semua pihak; b. kegiatan pendukung yang meliputi komunikasi dua arah yang efektif antara pekerja dan pengurus, prosedur pelaporan internal, eksternal dan dokumentasi; c. identifikasi sumber bahaya, penilaian dan pengendalian resiko yang meliputi dilakukannya manajemen resiko, melakukan tinjauan ulang kontrak, persyaratan pembelian, menyiapkan prosedur dalam menghadapi keadaan darurat, insiden dan pemulihan keadaan.<sup>33</sup>
24. Komitmen dan kebijakan adalah suatu yang mutlak ada didalam Sistem Manajemen K3 yang terdiri atas 3 hal yaitu : a. kepemimpinan dan komitmen yang dibuktikan dengan adanya organisasi K3, anggaran dan personel K3, perencanaan K3 dan penilaian kinerja K3; b. adanya tinjauan awal untuk mengidentifikasi kondisi saat ini, sumber bahaya, menetapkan pemenuhan pengetahuan dan perundang-undangan, membandingkan penerapan, meninjau sebab akibat dan menilai efisiensi dan efektifitas sumber daya; c. adanya kebijakan K3 secara tertulis,

---

<sup>32</sup> "Iklim Keselamatan Kerja Terhadap Budaya Pekerja," <[www.humanfactors.uiuc.edu/Report&PapersPDFs/TechReport/02-03.pdf](http://www.humanfactors.uiuc.edu/Report&PapersPDFs/TechReport/02-03.pdf)>. Diakses 23 February 2011, Hari Rabu, Jam 13.10 WIB.

<sup>33</sup> Tumbur Saut P. Siahaan, "Analisis Terhadap Implementasi Undang-Undang No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja di PT. Garuda Indonesia dan Pertamina," (Tesis Program Pasca Sarjana Ilmu Kesehatan Masyarakat, Depok, 2002), Hlm. 36.

memuat visi dan tujuan, program kerja, proses konsultasi dan disebarluaskan kepada seluruh pekerja di perusahaan sebagai pedoman atau landasan dalam perencanaan, penerapan dan pengukuran K3.<sup>34</sup>

## E. Metode Penelitian

### 1. Tipe dan Pendekatan Penelitian

Metode penelitian merupakan hal penting dalam suatu penelitian artinya segala gerak dan aktifitas penelitian tercermin didalamnya.<sup>35</sup> Untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metodologis, dan konsisten. Metodologis artinya, suatu penelitian dilakukan dengan mengikuti metode atau tata cara tertentu, sedangkan sistematis artinya dalam melakukan penelitian ada langkah-langkah atau tahapan yang diikuti dan konsisten berarti penelitian dilakukan secara taat asas. Metodologi yang diterapkan harus senantiasa disesuaikan dengan ilmu pengetahuan yang menjadi induknya.<sup>36</sup> Jenis penelitian hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif atau penelitian kepustakaan dengan tujuan untuk menarik asas-asas hukum terhadap hukum positif tertulis dan tidak tertulis,<sup>37</sup> adapun metode analisis data bersifat analisis data kualitatif, karena penelitian yang dilakukan akan banyak bersifat normatif, yang disajikan disertai dengan analisisnya. Hasil dari penelitian diolah menggunakan metode penelitian deskriptif. Data dan informasi yang telah diperoleh, kemudian di analisa kembali oleh penulis dan dituangkan dalam penelitian ini dengan tetap berpedoman pada asas-asas hukum dan prinsip hukum yang berlaku di Indonesia.

---

<sup>34</sup> *Ibid.*, Hlm. 35-36.

<sup>35</sup> Sri Mamudji, et. al., *Metode Penelitian dan Penulisan Hukum* (Jakarta: Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2005), Hlm. 21.

<sup>36</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, cet. 4, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1995), Hlm. 1.

<sup>37</sup> Sri Mamudji, et. al., *Op.Cit.*, Hlm. 68.

Untuk itu diperlukan pemahaman mengenai ajaran-ajaran dalam hukum yang terkait penelitian ini, peraturan perundang-undangan, teori hukum, konsep dan hasil penelitian orang lain dan hal-hal yang ada hubungannya dengan permasalahan mengenai kaitan antara Undang-Undang Tenaga Kerja dalam perusahaan (Perseroan Terbatas) untuk pelaksanaan dan penerapan peraturan yang terkait dengan Keselamatan Kerja, serta dampak positif yang terjadi akibat dari penerapan Keselamatan kerja dalam perusahaan (Perseroan Terbatas) yang memiliki daya guna untuk peningkatan kesejahteraan dan kualitas kerja dari tenaga kerja dengan menggunakan standarisasi SMK3.

## 2. Sumber Data

Dalam penelitian hukum normatif, data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder karena penelitian skripsi ini merupakan penelitian kepustakaan dan wawancara dengan narasumber untuk data primer sebagai tambahan data pelengkap. Dengan demikian, bahan pustaka merupakan data dasar yang dalam ilmu penelitian digolongkan sebagai data sekunder. Adapun data sekunder tersebut mencakup:<sup>38</sup>

a. Bahan Hukum Primer yaitu bahan pustaka yang berisikan pengetahuan ilmiah yang baru atau mutakhir ataupun pengertian baru tentang fakta yang diketahui maupun mengenai suatu gagasan (ide).<sup>39</sup>

Adapun bahan hukum primer dalam penulisan skripsi ini yaitu:

- 1) Undang-Undang Dasar Tahun 1945.
- 2) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
- 3) Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan.
- 4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 5) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

---

<sup>38</sup> *Ibid.*, Hlm. 22.

<sup>39</sup> *Ibid.*, Hlm. 30.

- 6) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I. No. Per.03/MEN/1978 tentang Penunjukan dan Wewenang, Serta Kewajiban Pegawai Pengawas Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Ahli Keselamatan Kerja.
- 7) Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I. No. : Per-04/MEN/1987 tentang Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja Serta Tata Cara Penunjukan Ahli Keselamatan Kerja.
- 8) Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I. No. Per.02/MEN/1992 tentang Tata Cara Penunjukan, Kewajiban dan Wewenang Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- 9) Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I No. Per.04/MEN/1995 tentang Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- 10) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per.05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).
- 11) Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I.. No. Per.03/MEN/1998 tentang Tata Cara Pelaporan dan Pemeriksaan Kecelakaan.
- 12) Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. : Kep. 155/MEN/1984 Tentang Penyempurnaan Keputusan Menteri Tenaga Dan Transmigrasi Nomor Kep. 125/MEN/82, Tentang Pembentukan, Susunan Dan Tata Kerja Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional, Dewan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Wilayah Dan Panitia Pembina Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.
- 13) Surat Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Pengawasan Ketenagakerjaan Departemen Tenaga Kerja R.I. No. : Kep. 84/BW/1998 Tentang Cara Pengisian Formulir Laporan dan Analisis Statistik Kecelakaan.
- 14) Surat Keputusan Direksi Pertamina No. Kpts-045/C00000/2003-SO, tentang Pedoman dan Tata Kerja Organisasi Bidang K3LL, Pedoman Sistem Manajemen Keselamatan Operasi Terpadu (SMKOT).

- 15) Surat Keputusan Direksi Pertamina No. Kpts-126/C00000/2002-SO, tentang Pedoman Audit Sistem Manajemen Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lindungan Lingkungan (SMK3LL).
- b. Bahan Hukum Sekunder yaitu suatu bacaan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti berbagai buku ilmiah hukum dan dokumen-dokumen hukum,<sup>40</sup> makalah hukum, jurnal hukum, bahan hukum tertulis lainnya dari hasil penelitian langsung mengenai hal-hal yang terkait dengan keselamatan kerja dalam suatu perusahaan (Perseroan Terbatas) yang menerapkan keselamatan untuk dapat tercapainya standarisasi yang diatur dalam SMK3.
- c. Bahan hukum Tertier, yaitu bahan yang bersifat menunjang bahan-bahan hukum primer dan sekunder berupa kamus hukum dan kamus besar Bahasa Indonesia.

### **3. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum**

Sehubungan dengan Penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, maka teknik dalam penelitian ini akan lebih dipusatkan perhatiannya terhadap studi dokumen bahan hukum primer dan sekunder, untuk itu penulis mempelajari bahan hukum yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, kemudian mencatat dan mengumpulkan bahan hukum dalam lembaran-lembaran yang disediakan.

### **4. Pengolahan dan Analisis Bahan Hukum**

Setelah bahan-bahan hukum terkumpul dianalisis dengan menggunakan metode analisis secara kualitatif dengan penafsiran-penafsiran yang dikenal dalam ilmu hukum. Untuk mempertajam analisis, dimana bahan hukum tersebut dianalisis berdasarkan asas-asas hukum, peraturan perundang-undangan, pendapat pakar hukum dan/atau perlu dilakukan diskusi-diskusi dengan ahli-ahli lainnya, untuk menarik suatu kesimpulan dari permasalahan penelitian ini.

---

<sup>40</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penulisan Hukum*, cet.3, (Jakarta: UI-Press, 1986), Hlm. 12.

## **F. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan merupakan gambaran dari uraian bab-bab yang akan dibahas dalam penulisan ini. Adapun sistematika penulisan ini dibuat dalam lima bab yang masing-masing bab terbagi menjadi sub-sub bab dengan susunan sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini dikemukakan latar belakang masalah, pokok permasalahan, tujuan penelitian, definisi operasional, metode penelitian dan sistematika penelitian.

### **BAB II PERUSAHAAN (PERSEROAN TERBATAS) DALAM KETENTUAN PELAKSANAAN KESELAMATAN KERJA**

Pada bab ini penulis akan menguraikan perspektif Perseroan Terbatas dalam hal pengertian, maksud dan tujuan untuk penerapan keselamatan kerja berdasarkan peraturan yang berlaku dalam suatu perusahaan dan untuk melihat organ direksi dalam hal ini direktur sebagai pelaksana kerja dalam suatu perusahaan, dari sisi tanggungjawab yang pelaksanaannya dituangkan dalam bentuk rencana kerja dan laporan tahunan yang diatur dalam Undang-Undang Perseroan Terbatas, juga dikemukakan uraian mengenai keberlakuan peraturan-peraturan khususnya Undang-Undang Keselamatan Kerja, Undang-Undang Perseroan Terbatas dan Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan keselamatan kerja.

### **BAB III PENGATURAN FAKTOR – FAKTOR KESELAMATAN KERJA PADA PERUSAHAAN**

Pada bab ini diberikan penjelasan tentang hubungan antara Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang yang mengatur pelaksanaan Keselamatan Kerja, serta peraturan yang terkait dengan Perusahaan (Perseroan Terbatas) dengan

pengaturan mengenai keselamatan kerja untuk para pekerja. Memberikan gambaran mengenai mekanisme penerapan serta pencapaian antara perusahaan dengan pekerja, pengusaha, organisasi pekerja maupun pemerintah yang dilakukan melalui mekanisme perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama terhadap suatu organisasi perusahaan sehingga dapat memberi dampak positif dalam meningkatkan produktifitas dan kesejahteraan para pekerja.

#### **BAB IV PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (SMK3) DALAM PERUSAHAAN (PT. X)**

Pada bab ini merupakan analisis yang memberikan alasan perusahaan (Perseroan Terbatas) maupun organ direksi dalam hal ini direktur didalam melakukan penerapan keselamatan kerja yang mengadopsi dari Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Keselamatan Kerja terhadap suatu perusahaan. Upaya-upaya yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan (Perseroan Terbatas) untuk mengatur kepentingan para pekerja melalui mekanisme peraturan perundang-undangan yang berlaku, agar dapat terlaksananya program keselamatan kerja dengan baik sehingga pencapaian yang menjadi target utama untuk memberikan dampak positif secara menyeluruh bagi produktifitas tenaga kerja terhadap kesejahteraan para pekerja, dimana pengaturan tersebut ditinjau dari pengaturan yang diatur dalam SMK3 pada PT. X.

#### **BAB V PENUTUP**

Bab ini akan memberikan kesimpulan dari pemaparan yang telah diberikan pada bab pertama sampai dengan bab empat, selain itu juga saran yang relevan sehubungan dengan bahasan dari penelitian ini terkait hal-hal yang dimungkinkan untuk dilakukan.



## BAB II

### PERUSAHAAN (PERSEROAN TERBATAS) DALAM KETENTUAN PELAKSANAAN KESELAMATAN KERJA

#### A. Perspektif Mengenai Lingkup Perseroan Terbatas dan Tanggungjawab Organ Perusahaan

##### 1. Pengertian Perseroan Terbatas

Menurut Sri Redjeki Hartono, Perseroan Terbatas adalah sebuah persekutuan untuk menjalankan perusahaan tertentu dengan menggunakan suatu modal dasar yang dibagi dalam sejumlah saham atau sero tertentu, masing-masing berisikan jumlah uang tertentu pula ialah jumlah nominal, sebagai ditetapkan dalam akta notaris pendirian Perseroan Terbatas, akta mana wajib dimintakan pengesahannya oleh Menteri Kehakiman, sedangkan untuk jadi sekutu diwajibkan menempatkan penuh dan menyeter jumlah nominal dari sehelai saham atau lebih.<sup>41</sup>

Perseroan Terbatas (PT) yang digunakan dewasa ini, dulunya dikenal dengan istilah *Naamloze Vennotschap* disingkat NV. Sebutan *naamloos* dalam arti tanpa nama disebabkan karena NV itu tidak mempunyai nama seperti firma pada umumnya, juga tidak mempergunakan salah satu nama dari anggota perseronya, identifikasinya adalah dalam objek perusahaan.<sup>42</sup> Perseroan Terbatas ialah suatu badan hukum, artinya bahwa ia dapat mengikatkan diri dan melakukan perbuatan-perbuatan hukum seperti orang pribadi (*natuurlijk persoon*) dan dapat mempunyai kekayaan atau hutang.<sup>43</sup> Ketentuan-ketentuan dalam Pasal 36, Pasal 40, Pasal 42 dan Pasal 45 Kitab Undang-Undang Hukum

---

<sup>41</sup> Sri Redjeki Hartono, *Bentuk Bentuk Kerjasama Dalam Dunia Niaga*, (Semarang: Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945, 1985), Hlm. 47.

<sup>42</sup> Achmad Ichsan, *Dunia Usaha Indonesia*, (Jakarta: PT Pradnya Paramita, 1986), Hlm. 345.

<sup>43</sup> Rochmat Soemitro, *Hukum Perseroan Terbatas, Yayasan Dan Wakaf*, (Bandung: PT.Eresco, 1993), Hlm. 2.

Dagang (KUHD) akan didapati unsur-unsur yang dapat membentuk badan usaha menjadi perseroan terbatas sebagai berikut :<sup>44</sup>

- a. Adanya kekayaan yang terpisah dari kekayaan pribadi masing-masing pesero (pemegang saham), dengan tujuan untuk membentuk sejumlah dana sebagai jaminan bagi semua perikatan perseroan;
- b. Adanya pesero yang tanggungjawabnya terbatas pada jumlah nominal saham yang dimilikinya. Sedangkan mereka semua dalam Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) merupakan kekuasaan tertinggi dalam organisasi perseroan, yang berwenang mengangkat dan memberhentikan Direksi dan Komisaris, berhak menetapkan garis-garis besar kebijaksanaan menjalankan perusahaan, menetapkan hal-hal yang belum ditetapkan dalam Anggaran Dasar dan lain-lain;
- c. Adanya pengurus (Direksi) dan Komisaris yang merupakan satu kesatuan pengurusan dan pengawasan terhadap perseroan dan tanggungjawabnya terbatas pada tugasnya, yang harus sesuai dengan Anggaran Dasar dan/atau keputusan RUPS.

Perseroan Terbatas merupakan badan hukum (*legal entity*), yaitu badan hukum “mandiri” (*personal standi in judicio*) yang memiliki sifat dan ciri kualitas yang berbeda dari bentuk usaha yang lain, yang dikenal sebagai karakteristik suatu PT yaitu sebagai berikut :<sup>45</sup>

- a. Sebagai asosiasi modal;
- b. Kekayaan dan utang PT adalah terpisah dari kekayaan dan utang Pemegang Saham;
- c. Pemegang saham :
  - 1) Bertanggung jawab hanya pada apa yang disetorkan, atau tanggung jawab terbatas (*limited liability*);
  - 2) Tidak bertanggung jawab atas kerugian perseroan (PT) melebihi nilai saham yang telah diambilnya;

---

<sup>44</sup> CST. Kansil dan Christine ST. Kansil, *Pokok-Pokok Hukum Perseroan Terbatas tahun 1995*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1997), Hlm. 30.

<sup>45</sup> I.G. Rai Widjaya, *Hukum Perusahaan*, (Bekasi: Megapoint Divisi dari Kesaint Blanc, 2006), Hlm. 142.

- 3) Tidak bertanggungjawab secara pribadi atas perikatan yang dibuat atas nama perseroan;
- d. Adanya pemisahan fungsi antara Pemegang Saham dan Pengurus atau Direksi;
- e. Memiliki Komisaris yang berfungsi sebagai pengawas;
- f. Kekuasaan tertinggi berada pada Rapat Umum Pemegang Saham atau RUPS.

Digunakannya istilah “Perseroan Terbatas” dan disingkat “PT” telah menjadi baku didalam masyarakat bahkan juga dibakukan di dalam berbagai peraturan perundang-undangan, misalnya Undang-Undang No. 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan Undang-Undang No. 8 tahun 1995 tentang Pasar Modal. Istilah “Perseroan Terbatas” (PT) terdiri dari dua kata, yakni “perseroan” dan “terbatas”. “Perseroan” merujuk pada modal PT yang terdiri atas “sero-sero” atau “saham-saham”. Adapun kata “terbatas” merujuk pada tanggung jawab pemegang saham yang hanya terbatas pada nilai nominal semua saham yang dimilikinya. Dasar pemikiran bahwa modal PT itu terdiri dari “sero-sero” atau “saham-saham” dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 1 butir 1 Undang-Undang No. 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas disebutkan bahwa Perseroan Terbatas yang selanjutnya disebut Perseroan adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham, dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya.<sup>46</sup>

Penunjukan terbatasnya tanggungjawab pemegang saham dapat dilihat dari Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Perseroan Terbatas yang menyebutkan bahwa Pemegang saham perseroan tidak bertanggungjawab secara pribadi atas perikatan yang dibuat atas nama perseroan dan tidak

---

<sup>46</sup> Indonesia, *Undang-Undang Tentang Perseroan Terbatas*, UU No. 40, LN No. 106 Tahun 2007, TLN No. 4756, ps. 1. butir 1.

bertanggungjawab atas kerugian perseroan melebihi nilai saham yang telah dimilikinya.<sup>47</sup>

Di dalam hukum Inggris PT dikenal dengan istilah *Limited Company*. *Company* artinya bahwa lembaga usaha yang diselenggarakan itu tidak seorang diri, tetapi terdiri atas beberapa orang yang tergabung dalam suatu badan. *Limited* menunjukkan terbatasnya tanggungjawab pemegang saham, dalam arti bertanggungjawab tidak lebih dari dan semata-mata dengan harta kekayaan yang terhimpun dalam badan tersebut. Dengan kata lain, hukum Inggris lebih menampilkan segi tanggungjawabnya.<sup>48</sup>

Berbeda dengan hukum di Jerman, PT dikenal dengan istilah *Aktien Gesellschaft*. *Aktien* adalah saham. *Gesellschaft* adalah himpunan. Ini berarti hukum Jerman lebih menampilkan segi saham yang merupakan ciri bentuk usaha ini. Menurut Rudhi Prasetya, istilah PT yang digunakan Indonesia sebenarnya mengawinkan antara sebutan yang digunakan hukum Inggris dan hukum Jerman. Di satu pihak ditampilkan segi sero atau sahamnya, tetapi sekaligus di sisi lain juga ditampilkan segi tanggungjawabnya yang terbatas.<sup>49</sup>

Makna “terbatas” itu sekaligus mengandung arti keterbatasan baik dari sudut PT maupun dari sudut si penanam modal.<sup>50</sup> Artinya dengan pertanggungjawaban terbatas bila terjadi hutang atau kerugian-kerugian maka hutang itu akan semata-mata dibayar secukupnya dari harta kekayaan yang tersedia dalam perseroan terbatas dan sebaliknya pemegang saham secara pasti tidak akan memikul kerugian hutang itu lebih dari bagian harta kekayaannya yang tertanam dalam perseroan. Dengan pertanggungjawaban “terbatas” itu, terlebih dahulu sudah dapat

---

<sup>47</sup> *Ibid.*, ps. 3 ayat (1).

<sup>48</sup> Rudhi Prasetya, *Kedudukan Mandiri Perseroan Terbatas*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1996), Hlm. 43.

<sup>49</sup> *Ibid.*, Hlm. 43.

<sup>50</sup> *Ibid.*, Hlm. 13.

diperkirakan seberapa besar maksimal risiko kerugian yang mungkin diderita.

Selanjutnya dalam penjelasan Pasal 3 ayat (2) Undang-undang Perseroan Terbatas No. 40 tahun 2007 alinea kedua antara lain mengatakan, tanggung jawab “terbatas” pemegang saham sebesar setoran atas seluruh saham yang dimilikinya, kemungkinan hapus, apabila terjadi hal-hal tertentu yang terdiri dari :<sup>51</sup>

- a. Persyaratan perseroan sebagai badan hukum belum atau tidak terpenuhi. Pada saat ini proses dan prosedur memperoleh status pengesahan perseroan sebagai badan hukum sangat dipermudah, namun demikian apabila gagal memenuhi syarat dan prosedur secara hati-hati, bisa terlambat perseroan mendapat status pengesahan sebagai badan hukum, yang berakibat semua pendiri dan pemegang saham bertanggungjawab secara pribadi (*personal liability*) terhadap segala tindakan perseroan.
- b. Pemegang saham yang bersangkutan baik langsung maupun tidak langsung dengan itikad buruk memanfaatkan perseroan untuk kepentingan pribadi. Pemegang saham yang bersangkutan dominan atau berkuasa mengatur atau mengontrol perseroan untuk tujuan yang tidak wajar. Perseroan hanya merupakan “alat” atau “wakil” perseroan lain atau *holding* atau individu pemegang saham.
- c. Pemegang saham yang bersangkutan terlibat dalam perbuatan melawan hukum yang dilakukan perseroan. Pemegang saham terlibat atau bersekongkol dengan perseroan melakukan perbuatan melawan hukum yang menimbulkan kerugian kepada pihak lain.
- d. Pemegang saham yang bersangkutan baik langsung maupun tidak langsung secara melawan hukum menggunakan kekayaan perseroan yang mengakibatkan kekayaan perseroan menjadi tidak cukup untuk melunasi utang perseroan.

Undang-Undang Perseroan Terbatas Pasal 1 angka 1 mendefinisikan Perseroan Terbatas sebagai badan hukum yang merupakan

---

<sup>51</sup> Penjelasan, *Undang-Undang Tentang Perseroan Terbatas, Op.Cit.*, ps. 3. ayat (2).

persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham, dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya. Dari batasan yang diberikan tersebut diatas perseroan adalah “persekutuan modal” yang oleh Undang-Undang diberi status badan hukum. Maka sesungguhnya perseroan adalah badan hukum dan sekaligus sebagai wadah perwujudan kerjasama para pemegang saham.

Persekutuan modal adalah bahwa modal dasar perseroan terbagi dalam sejumlah saham yang pada dasarnya dapat dipindahtangankan. Sekalipun semua saham dimiliki oleh 1 (satu) orang, persekutuan modal tetap valid karena perseroan tidak menjadi bubar melainkan tetap berlangsung sebagai subyek hukum. Hal tersebut dipertegas oleh ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (7) yang mengatur bahwa seluruh saham persero dapat dimiliki oleh Negara dan perseroan yang mengelola bursa efek, lembaga kliring dan penjaminan, lembaga penyimpanan dan penyelesaian.<sup>52</sup> Artinya bahwa perbuatan hukum pendirian perseroan tersebut diatas dapat didirikan oleh 1 (satu) orang saja.

Pada pendirian perseroan terbatas pernyataan para pendiri tertuju pada satu tujuan yang sama, pernyataan mereka seakan-akan berjalan sejajar.<sup>53</sup> Artinya bahwa kesepakatan mendirikan perseroan ada pernyataan yang sama bunyinya seakan-akan mereka melakukan hal sama. Dengan demikian setiap pesero juga terikat kepada perseroan yang ia sendiri turut mendirikan. Karena menggunakan “perjanjian”, maka tidak dapat dilepaskan dari syarat-syarat yang ditetapkan Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata dan asas-asas perjanjian lainnya. Adapun syarat sahnya suatu “perjanjian” seperti yang ditentukan dalam Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata :<sup>54</sup>

---

<sup>52</sup> *Undang-Undang Tentang Perseroan Terbatas, Op.Cit.*, ps. 7. ayat (7).

<sup>53</sup> J. Satrio, *Hukum Perikatan, Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian Buku I*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2001), Hlm. 12.

<sup>54</sup> I.G. Rai Wijaya, *Op.Cit.*, Hlm. 134.

- 1) Kesepakatan mereka untuk mengikatkan diri; “Kesepakatan” disini yang dimaksud adalah “kesepakatan” yang bebas tanpa adanya paksaan ataupun penipuan serta bukan karena kekhilafan.
- 2) Kecakapan membuat suatu perikatan; Setiap orang adalah cakap untuk membuat suatu perikatan-perikatan kecuali orang-orang yang ditentukan dalam Pasal 1330 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- 3) Suatu hal tertentu; yang dijadikan pokok “perjanjian”, adalah sesuatu barang yang sekurang-kurangnya ditentukan jenisnya.
- 4) Suatu sebab yang tidak terlarang/causa yang halal; Suatu perjanjian tanpa sebab atau yang telah dibuat karena sebab yang palsu atau terlarang tidak mempunyai kekuatan, suatu sebab adalah terlarang apabila dilarang oleh undang-undang ataupun apabila bertentangan dengan kesusilaan atau ketertiban umum.

#### **a. Perseroan Terbatas Sebagai Badan Hukum**

Badan Hukum, dalam bahasa Belanda “*Rechtspersoon*” adalah suatu badan yang dapat mempunyai harta kekayaan, hak serta kewajiban seperti orang-orang pribadi.<sup>55</sup> Oleh karena badan hukum adalah subyek, maka ia merupakan badan yang independen atau mandiri dari pendiri, anggota atau penanam modal badan tersebut. Badan ini dapat melakukan kegiatan bisnis atas nama dirinya sendirinya seperti manusia. Bisnis yang dijalankan, kekayaan yang dikuasai, kontrak yang dibuat semua atas badan itu sendiri.

Secara teoritis dikenal beberapa ajaran atau doktrin yang menjadi landasan teoritik keberadaan badan hukum. Ada beberapa konsep terkemuka tentang personalitas badan hukum (*legal personality*):<sup>56</sup>

- 1) *Legal Personality as Legal Person*

---

<sup>55</sup> Rochmat Soemitro, *Op.Cit.*, Hlm. 10.

<sup>56</sup> Ridwan Khairandy, “Perseroan Terbatas Sebagai Badan Hukum,” *Jurnal Hukum Bisnis*, No. 3, Vol. 26, Tahun 2007, Hlm. 6.

Menurut konsep ini, badan hukum adalah ciptaan atau rekayasa manusia. Kapasitas hukum badan ini didasarkan hukum positif, sehingga negara mengakui dan menjamin personalitas hukum badan tersebut.

2) *Corporate Realism*

Menurut konsep ini personalitas hukum suatu badan hukum berasal dari suatu kenyataan dan tidak diciptakan oleh proses inkorporasi, yakni pendirian badan hukum yang didasarkan pada peraturan perundang-undangan.

3) *Theory of the Zweckvermogen*

Menurut konsep ini suatu badan hukum terdiri atas sejumlah kekayaan yang digunakan untuk tujuan tertentu.

4) *Aggregation Theory*

Menurut konsep personalitas korporasi, badan hukum ini adalah semata-mata suatu nama bersama, suatu simbol bagi para anggota korporasi.

Perseroan Terbatas merupakan badan hukum yang oleh hukum diakui secara tegas sebagai badan hukum, yang cakap melakukan perbuatan hukum atau mengadakan hubungan hukum dengan berbagai pihak layaknya seperti manusia. Badan hukum sendiri pada dasarnya adalah suatu badan yang dapat memiliki hak-hak dan kewajiban-kewajiban untuk melakukan perbuatan seperti manusia, memiliki kekayaan sendiri, dan digugat dan menggugat di depan pengadilan.<sup>57</sup>

Selama perseroan belum memperoleh status badan hukum, semua pendiri, anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris bertanggung jawab secara tanggung renteng atas perbuatan hukum tersebut. Oleh karena itu direksi perseroan hanya boleh melakukan perbuatan hukum atas nama perseroan yang belum memperoleh status badan hukum dengan persetujuan semua pendiri, anggota direksi dan anggota dewan Komisaris.<sup>58</sup> Perseroan yang belum memperoleh status

<sup>57</sup> Chidir Ali, *Badan Hukum*, (Bandung: Alumni, 1987), Hlm. 19.

<sup>58</sup> *Undang-Undang Tentang Perseroan Terbatas, Op.Cit.*, ps. 14. ayat (1).



badan hukum, tidak dapat diadakan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) dimana keputusan diambil berdasarkan suara setuju mayoritas. Oleh karena itu setiap perubahan akta pendirian perseroan hanya dapat dibuat apabila disetujui oleh semua pendiri dan perubahan tersebut harus dituangkan dalam akta notaris yang ditandatangani oleh semua pendiri atau kuasa mereka yang sah. Sesuai Pasal 7 ayat (4) Undang-Undang Perseroan Terbatas, status badan hukum diperoleh sejak akta pendirian disahkan oleh Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia.<sup>59</sup>

Ini berarti secara prinsipnya pemegang saham tidak bertanggungjawab secara pribadi atas seluruh perikatan yang dibuat oleh dan atas nama perseroan dengan pihak ketiga dan oleh karenanya tidak bertanggungjawab atas setiap kerugian yang diderita oleh perseroan. Para pemegang saham tersebut hanya bertanggungjawab atas penyetoran penuh dari nilai saham yang telah diambil bagian olehnya.

#### **b. Organ Perseroan Terbatas**

Perseroan Terbatas mempunyai alat yang disebut organ perseroan yang berfungsi untuk menjalankan perseroan. Organ disini maksudnya tidak oleh para pemegang saham, melainkan oleh suatu lembaga tersendiri, yang terpisah kedudukannya sebagai pemegang saham.<sup>60</sup> Dalam pasal 1 butir 2 Undang-Undang Perseroan Terbatas, dinyatakan “organ” perseroan adalah :<sup>61</sup>

##### 1) Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)

Sesuai dengan namanya Rapat Umum Pemegang Saham atau RUPS merupakan tempat berkumpulnya para pemegang saham untuk membahas segala sesuatu yang berhubungan dengan perseroan. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 angka 4

<sup>59</sup> *Ibid.*, ps. 7 ayat (4).

<sup>60</sup> Rudhi Prasetya, *Op.Cit.*, Hlm. 17.

<sup>61</sup> *Undang-Undang Tentang Perseroan Terbatas, Op.Cit.*, ps. 1. butir 2.

Undang-Undang Perseroan Terbatas, RUPS mempunyai kedudukan paling tinggi dibandingkan dengan organ perseroan lainnya.

RUPS mempunyai wewenang yang tidak diberikan kepada Direksi dan Dewan Komisaris dalam batas yang ditentukan Undang-Undang Perseroan Terbatas dan/atau anggaran dasar perseroan.<sup>62</sup> Organ ini mempunyai wewenang penggunaan laba bersih, mengesahkan laporan tahunan dan sebagainya, disamping itu mempunyai hak untuk memperoleh segala keterangan dari Direksi dan/atau Dewan Komisaris.

Menurut Abdulkadir Muhammad, wewenang eksklusif RUPS yang ditetapkan dalam Undang-Undang Perseroan Terbatas tidak dapat ditiadakan selama tidak ada perubahan Undang-Undang, sedangkan wewenang eksklusif dalam anggaran dasar semata-mata berdasarkan kehendak RUPS yang disahkan dan disetujui Menteri Kehakiman yang dapat diubah melalui perubahan anggaran dasar sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang.<sup>63</sup>

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa RUPS memutuskan hal-hal penting mengenai kebijakan suatu perseroan yang tidak terbatas pada pengangkatan atau pemberhentian komisaris dan direksi saja. Wewenang RUPS tersebut terwujud dalam bentuk jumlah suara yang dikeluarkan dalam setiap rapat. Hak suara dalam RUPS dapat digunakan untuk berbagai maksud dan tujuan seperti, rencana penjualan asset dan pemberian jaminan utang, pengangkatan dan pemberhentian anggota direksi dan/atau komisaris, menyetujui laporan keuangan yang disampaikan oleh direksi, pertanggungjawaban direksi, rencana penggabungan, peleburan, pengambilalihan dan rencana pembubaran perseroan.

---

<sup>62</sup> *Ibid.*, ps. 1. butir 4.

<sup>63</sup> Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perusahaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1999), Hlm. 65.

## 2) Direksi

Direksi adalah organ perseroan yang bertanggung jawab penuh atas pengurusan perseroan untuk kepentingan dan tujuan perseroan serta mewakili perseroan baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar. Direksi kedudukannya sebagai eksekutif dalam perseroan, tindakannya dibatasi oleh anggaran dasar perseroan.<sup>64</sup>

Perseroan Terbatas sebagai badan hukum dalam melakukan perbuatan hukum melalui pengurusnya yaitu Direksi. Tanpa adanya pengurus, badan hukum itu tidak akan dapat berfungsi. Ketergantungan antara badan hukum dan pengurus menjadi sebab mengapa antara badan hukum dan Direksi lahir hubungan fidusia (*fiduciary duties*) di mana pengurus selalu pihak yang dipercaya bertindak dan menggunakan wewenangnya hanya untuk kepentingan perseroan semata.<sup>65</sup>

Dalam kedudukannya sebagai pengurus perseroan, Direksi mempunyai tugas untuk mewakili perseroan. Sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 92 ayat (1) Undang-Undang Perseroan

Terbatas yaitu :

- a) Mengatur dan menjalankan kegiatan-kegiatan usaha perseroan;
- b) Mengelola kekayaan perseroan; dan
- c) Mewakili perseroan di dalam dan di luar pengadilan.

Pengaturan pengurusan dan sampai dimana tugas-tugas dari pengurusan, biasanya harus dilihat dari anggaran dasar/akta pendirian tiap-tiap perseroan.<sup>66</sup>

Selanjutnya sesuai aturan Pasal 98 ayat (2) Undang-Undang Perseroan Terbatas, jika Direksi terdiri lebih dari satu orang, maka

---

<sup>64</sup> Gatot Supramono, *Hukum Perseroan Terbatas Yang Baru*, (Jakarta: Djambatan, 1996), Hlm. 4.

<sup>65</sup> Ridwan Khairandy, *Good Corporate Governance*, (Yogyakarta: Kreasi Total Media, 2007), Hlm. 36.

<sup>66</sup> Sri Redjeki Hartono, *Op.Cit.*, Hlm. 59.

yang berwenang mewakili perseroan adalah setiap anggota Direksi. Walaupun demikian apabila dalam anggaran dasar telah ditentukan Direktur Utama saja yang berhak mewakili perseroan, maka anggota Direksi lainnya tidak dapat mewakili kecuali jika Direktur Utama memberi kuasa kepadanya.<sup>67</sup>

Direksi dalam menjalankan tugasnya mengurus perseroan diwajibkan dengan itikad baik. Kewajiban tersebut ditegaskan dalam Pasal 97 ayat (2) Undang-Undang Perseroan Terbatas, bahwa setiap anggota Direksi wajib dengan itikad baik dan penuh tanggung jawab menjalankan tugas untuk kepentingan dan usaha perseroan.<sup>68</sup> Ini berarti setiap anggota Direksi agar dapat menghindari perbuatan yang menguntungkan kepentingan pribadi dengan merugikan kepentingan perseroan. Sehubungan dengan hal ini pasal 104 ayat (4) Undang-Undang Perseroan Terbatas menyatakan bahwa anggota Direksi tidak dapat dipertanggungjawabkan atas kerugian perseroan apabila dapat membuktikan :<sup>69</sup>

- a) Kerugian tersebut bukan karena kesalahan atau kelalaiannya;
- b) Telah melakukan pengurusan dengan itikad baik, kehati-hatian dan penuh tanggungjawab untuk kepentingan perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan;
- c) Tidak mempunyai benturan kepentingan baik langsung maupun tidak langsung atas tindakan pengurusan yang dilakukan; dan
- d) Telah mengambil tindakan untuk mencegah terjadinya kepailitan.

Sejalan dengan prinsip siapa yang berwenang mengangkat, dialah yang berwenang memberhentikannya. Karena anggota direksi diangkat oleh RUPS, maka yang berwenang memberhentikannya adalah RUPS pula. Dalam Undang-Undang Perseroan Terbatas

---

<sup>67</sup> *Undang-Undang Tentang Perseroan Terbatas, Op.Cit.*, ps. 98. ayat (2).

<sup>68</sup> *Ibid.*, ps. 97. ayat (2).

<sup>69</sup> *Ibid.*, ps. 104. ayat (4).

pemberhentian anggota direksi diatur dalam Pasal 105 dan Pasal 106 Undang-Undang Perseroan Terbatas.

### 3) Dewan Komisaris

Dari ketentuan Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Perseroan Terbatas ada keharusan bagi setiap perseroan mempunyai Dewan Komisaris. Tugas utama dewan komisaris adalah melakukan pengawasan atas kebijakan pengurusan yang dijalankan direksi, jalannya pengurusan tersebut pada umumnya, baik mengenai perseroan maupun usaha perseroan, dan memberi nasihat pada direksi. Namun dalam keadaan darurat (tertentu) dapat bertindak mengurus perseroan asal dilakukan berdasarkan anggaran dasar atau keputusan Rapat Umum Pemegang Saham.<sup>70</sup> Dengan menjalankan tugas untuk mengurus perseroan, maka Komisaris mempunyai konsekuensi sebagaimana melekat pada Direksi.<sup>71</sup> Persyaratan menjadi anggota dewan komisaris tercantum dalam ketentuan Pasal 110 Undang-Undang Perseroan Terbatas menghendaki anggota dewan komisaris adalah orang perorangan yang cakap melaksanakan perbuatan hukum dan tidak pernah dinyatakan pailit atau menjadi anggota direksi atau anggota dewan komisaris yang dinyatakan bersalah menyebabkan suatu perseroan dinyatakan pailit, atau orang yang pernah dihukum karena melakukan tindak pidana yang merugikan keuangan Negara dalam waktu 5 (lima) tahun sebelum pengangkatan.

Dengan menjalankan tugas untuk mengurus perseroan maka dewan komisaris mempunyai konsekuensi sebagaimana yang melekat pada direksi. Selain itu Komisaris bertanggung jawab kepada pihak ketiga dalam kapasitasnya sebagai pengurus. Ia mewakili kepentingan perseroan di dalam maupun di luar Pengadilan.

---

<sup>70</sup> *Ibid.*, ps. 1. butir 6.

<sup>71</sup> Gatot Supramono, *Op.Cit.*, Hlm. 91.

## 2. Tanggungjawab Direktur Sebagai Organ Direksi Dalam Perseroan Terbatas

Perseroan Terbatas merupakan bentuk usaha kegiatan ekonomi yang paling disukai, dalam praktek sangat banyak kita jumpai perusahaan berbentuk perusahaan terbatas. Bahkan, berbisnis dengan membentuk perseroan terbatas ini, terutama untuk bisnis yang serius atau bisnis besar, merupakan model berbisnis yang paling lazim dilakukan, sehingga dapat dipastikan bahwa jumlah dari perseroan terbatas di Indonesia jauh melebihi jumlah bentuk bisnis lain. Seperti, Firma, Perusahaan Komanditer, Koperasi, dan lain-lain. Perseroan Terbatas juga memberikan kemudahan bagi pemilik (pemegang saham) nya untuk mengalihkan perusahaannya (kepada setiap orang) dengan menjual seluruh saham yang dimilikinya pada perusahaan tersebut.<sup>72</sup>

Keberadaan Direktur dalam organ direksi dalam perseroan terbatas ibarat nyawa bagi perseroan. tidak mungkin suatu perseroan tanpa adanya direksi. Sebaliknya, tidak mungkin ada direksi tanpa ada perseroan. Oleh karena itu, keberadaan direksi bagi perseroan terbatas sangat penting. Sekalipun Perseroan Terbatas sebagai badan hukum, yang mempunyai kekayaan terpisah dengan direksi, tetapi hal itu hanya berdasarkan fisik hukum, bahwa perseroan terbatas dianggap sebagai subjek hukum, sama seperti manusia. Keberadaan direksi adalah untuk mengurus perseroan sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan. Dengan demikian, keberadaan direksi sangat dibutuhkan oleh perseroan. Direksi diperlukan oleh perusahaan sebagai salah satu pilar utama dalam mengurus perseroan.<sup>73</sup>

Direksi adalah organ perseroan yang bertanggung jawab penuh atas pengurusan perseroan untuk kepentingan perseroan dan tujuan perseroan baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan Anggaran Dasar. Kata “perseroan” menunjukkan kepada modalnya yang terdiri atas

---

<sup>72</sup> Gunawan Wijaya dan Ahmad Yani, *Seri Hukum Bisnis: Perseroan Terbatas*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), Hlm. 13.

<sup>73</sup> Tri Widiyono, *Direksi PT, Keberadaan, Tugas, Wewenang dan Tanggungjawab*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2008), Hlm. 41.

sero (saham). Sedangkan kata “terbatas” kepada tanggung jawab pemegang saham yang tidak melebihi nilai nominal saham yang diambil bagian dan dimilikinya. Yang dapat diangkat menjadi anggota Direksi adalah orang perseorangan yang cakap melakukan perbuatan hukum, kecuali dalam waktu 5 (lima) tahun sebelum pengangkatannya pernah :  
Pasal 93 ayat (1) UUPT menyatakan :<sup>74</sup>

- 1) Dinyatakan pailit;
- 2) Menjadi anggota Direksi atau anggota Dewan Komisaris yang dinyatakan bersalah menyebabkan suatu Perseroan dinyatakan pailit; atau
- 3) Di hukum karena melakukan tindak pidana yang merugikan keuangan negara dan/atau yang berkaitan dengan sektor keuangan.

Kepengurusan perseroan yang dilakukan direktur dalam hal ini adalah organ dan/atau anggota direksi sehingga direksi bertanggungjawab penuh atas pengurusan perseroan dan bukan kepada perorangan pemegang saham, untuk kepentingan dan tujuan perseroan serta mewakili perseroan di dalam maupun di luar pengadilan. Peraturan tentang pembagian tugas dan tanggungjawab setiap anggota direksi ditetapkan oleh Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) dan dilakukan oleh Komisaris atas nama RUPS yang dimuat dalam Anggaran Dasar perseroan.<sup>75</sup>

Dalam Pasal 97 Undang-Undang Perseroan Terbatas menyatakan :<sup>76</sup>

- 1) Direksi bertanggung jawab atas pengurusan perseroan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 92 ayat (1);
- 2) Pengurusan sebagaimana dimaksud ayat (1), wajib dilaksanakan setiap anggota direksi dengan itikad baik dan penuh tanggung jawab;
- 3) Setiap anggota direksi bertanggung jawab penuh secara pribadi atas kerugian perseroan apabila yang bersangkutan bersalah dan lalai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan ketentuan sebagai mana dimaksud pada ayat (2);

<sup>74</sup> Undang-Undang Tentang Perseroan Terbatas, *Op.Cit.*, ps. 93. ayat (1).

<sup>75</sup> Gunawan Wijaya dan Ahmad Yani, *Op.Cit.*, Hlm. 45

<sup>76</sup> Undang-Undang Tentang Perseroan Terbatas, *Op.Cit.*, ps. 97.

- 4) Dalam hal direksi terdiri atas 2 (dua) anggota direksi atau lebih tanggung jawab sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berlaku secara tanggung renteng bagi setiap anggota direksi.
- 5) Anggota direksi tidak dapat di pertanggungjawabkan atas kerugian sebagaimana dimaksud ayat (3) apabila dapat membuktikan :
  - a) Kerugian tersebut bukan karena kesalahan atau kelalaiannya;
  - b) Telah melakukan pengurusan dengan itikad baik dan kehati-hatian untuk kepentingan dan sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan;
  - c) Tidak mempunyai beturan kepentingan baik langsung maupun tidak langsung atas tindakan pengurusan yang mengakibatkan kerugian; dan
  - d) Telah mengambil tindakan untuk mencegah timbul atau berlanjutnya kerugian tersebut.
- 6) Atas nama perseroan, pemegang saham yang mewakili paling sedikit 1/10 (satu persepuluh) bagian dari jumlah seluruh saham dengan hak suara dapat mengajukan gugatan melalui pengadilan negeri terhadap anggota direksi yang karena kesalahannya atau kelalaiannya menimbulkan kerugian pada perseroan;
- 7) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) tidak mengurangi hak anggota Direksi lainnya dan/atau anggota Dewan Komisaris untuk mengajukan gugatan atas nama perseroan.

Ini berarti didalam mengelola perusahaan, direktur memiliki kebebasan tertentu mengelola perusahaan yang dipercayainya sebagai jalan yang terbaik. Jika direktur melakukan kesalahan, perusahaan yang membayar ongkosnya. Direktur tidak dapat dituntut didepan Pengadilan sebagai merugikan perusahaan sepanjang keputusannya itu tidak terjadi karena kelalaiannya didalam proses pengambilan keputusan. Tidak seorangpun mau menjadi direktur bila ia bertanggungjawab bila perusahaan mengalami kerugian, dalam arti usaha bisnis adakalanya rugi di samping keuntungan yang diperoleh.

Bagi Perseroan Terbatas, direksi adalah *trustee* sekaligus *Agent* bagi perseroan terbatas. Dikatakan sebagai *trustee* karena direksi



melakukan pengurusan terhadap harta kekayaan perseroan, dan dikatakan sebagai *agent*, karena direksi bertindak keluar untuk dan atas nama perseroan terbatas, selaku pemegang kuasa perseroan terbatas, yang mengikat perseroan terbatas dengan pihak ketiga. Ini berarti ada hubungan kepercayaan yang melahirkan kewajiban kepercayaan (*fiduciary duty*) antara direksi dan perseroan.<sup>77</sup>

Dalam perkembangannya penerapan prinsip *fiduciary duty* telah menimbulkan kekhawatiran bagi para direksi untuk mengambil keputusan bisnisnya. Dalam dunia bisnis adalah lazim bagi direksi untuk mengambil sebuah keputusan yang bersifat spekulatif karena ketatnya persaingan usaha. Permasalahan timbul ketika keputusan bisnis yang diambilnya ternyata direksi diberikan kepercayaan oleh seluruh pemegang saham melalui mekanisme Rapat Umum Pemegang Saham untuk menjadi organ perseroan yang akan bekerja untuk kepentingan perseroan, serta kepentingan seluruh pemegang saham yang mengangkat dan mempercayakan sebagai satu-satunya organ yang mengurus dan mengelola Perseroan. Dalam menjalankan kepengurusan dan perwakilan Perseroan, direksi harus bertindak secara hati-hati, patut atau sebaik-baiknya sesuai dengan kewenangan yang diberikan dalam anggaran dasar.

Dalam pengurusan dan perwakilan perseroan tersebut direksi melakukan perbuatan atau tindakan yang melanggar batas kewenangan atau sesuatu ketentuan yang telah ditetapkan dalam anggaran dasar, maka kepadanya dapat dimintai pertanggungjawaban. Padahal dalam mengambil keputusan tersebut, direksi melakukannya dengan jujur dan itikad yang baik. Untuk melindungi para direksi yang beritikad baik tersebut maka muncul prinsip *Business Judgment Rule* yang merupakan salah satu prinsip yang sangat populer untuk menjamin keadilan bagi para direksi yang mempunyai itikad baik. Penerapan prinsip ini mempunyai misi utama,

---

<sup>77</sup> Gunawan Widjaja, *Seri Pemahaman Perseroan Terbatas*, (Jakarta: Forum Sahabat, 2008), Hlm. 65.

yaitu untuk mencapai keadilan, khususnya bagi para direksi sebuah perseroan dalam mengambil keputusan bisnis.<sup>78</sup>

Aturan *Business Judgment Rule* memberikan kekebalan kepada manajemen dari tanggungjawab perusahaan yang diambil dalam hal kekuasaan perusahaan dan wewenang manajemen dimana terdapat dasar-dasar yang masuk akal untuk mengindikasikan bahwa tindakan tersebut dilakukan dengan kepentingan dan dengan itikad baik. *Business Judgment Rule* merupakan suatu doktrin yang ditetapkan khusus terhadap kinerja direksi dalam hal situasi setelah penyelidikan yang wajar terhadap direktur telah dilakukan, perbuatan-perbuatan direksi tersebut dilakukan berdasarkan itikad baik.<sup>79</sup>

Doktrin putusan bisnis (*Business Judgment Rule*) yang merupakan cermin dari kemandirian dan diskresi dari direksi dalam memberikan putusan bisnisnya merupakan perlindungan bagi direksi yang beritikad baik dalam menjalankan tugas-tugasnya selaku direksi. Doktrin *Business Judgment Rule* berkaitan erat dengan doktrin *fiduciary duty*, guna mengukur kepercayaan yang diberikan perseroan kepada direksi berdasarkan prinsip *fiduciary duty*, maka sebagai organ perseroan yang menjalankan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud dengan tujuan perseroan, direksi tentu dihadapkan dengan risiko bisnis oleh karena itu guna melindungi ketidakmampuan yang disebabkan adanya ketentuan manusia, maka direksi dilindungi oleh doktrin putusan bisnis yaitu *Business Judgment Rule*.<sup>80</sup>

Doktrin putusan bisnis (*Business Judgment Rule*) ini merupakan suatu doktrin yang mengajarkan bahwa suatu putusan direksi mengenai aktifitas perseroan tidak boleh diganggu-gugat oleh siapa pun, meskipun

---

<sup>78</sup> Gunawan Widjaja, *Ibid.*, Hlm. 66-67.

<sup>79</sup> Denis J. Block, et al. *The Business Judgment Rule : Fiduciary duty and Corporate Director*, (United State: Prentice Hall Law & Bussines, 1989), Hlm. 2.

<sup>80</sup> Tri Widiyono, *Direksi Perseroan Terbatas; bank dan persero*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2005), Hlm. 46.

putusan tersebut merugikan perseroan, sepanjang putusan tersebut memenuhi syarat sebagai berikut :<sup>81</sup>

- a. Putusan sesuai hukum yang berlaku.
- b. Dilakukan dengan itikad baik.
- c. Dilakukan dengan tujuan yang benar (*proper purpose*).
- d. Putusan tersebut mempunyai dasar-dasar yang rasional (*rasional basis*).
- e. Dilakukan dengan kehati-hatian (*due care*) seperti dilakukan oleh orang yang cukup hati-hati pada posisi yang serupa.
- f. Dilakukan dengan cara yang secara layak dipercayainya sebagai yang terbaik bagi perseron.

Berlakunya doktrin putusan bisnis ini adalah karena di antara semua pihak dalam perseroan, sesuai dengan kedudukannya selaku direksi, maka pihak direksilah yang paling berwenang dan yang paling profesional untuk memutuskan apa yang terbaik dilakukan untuk perseroannya, sementara jika karena putusan bisnis dari direksi terjadi kerugian bagi perseroan, sampai batas-batas tertentu masih dapat ditoleransi mengingat tidak semua bisnis harus mendapat untung. Dengan perkataan lain, perseroan juga harus menanggung risiko bisnis, termasuk risiko kerugian.

#### **B. Perspektif Keselamatan Kerja Dalam Perusahaan (Perseroan Terbatas)**

Pembangunan merupakan suatu orientasi dan proses tanpa akhir. Pembangunan supaya menjadi suatu proses yang bergerak maju atas kekuatan sendiri tergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM), termasuk SDM pekerja yang kini menjadi keunggulan kompetitif yang diandalkan untuk memenangkan persaingan di era globalisasi dan perdagangan bebas. SDM yang berkualitas telah menjadi sumber daya ekonomi yang unggul, bahkan lebih unggul daripada bahan mentah dan modal (*capital*). Sejarah

---

<sup>81</sup> Munir Fuadi, *Doktrin-doktrin Modern dalam Corporate Law*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2002), Hlm. 197.

membuktikan, bahwa bangsa yang cerdas dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) selalu memenangkan persaingan.<sup>82</sup>

Perhatian terhadap kualitas SDM sebagai faktor kunci pembangunan sebenarnya sudah dirintis oleh para pakar ekonomi sejak abad 18 yang lalu. Adam Smith mengatakan, bahwa keterampilan masyarakat sebagai unsur yang tetap. Alfred Marshal menekankan peranan pendidikan atau pelatihan sebagai investasi nasional. Robert Owen memandang SDM sebagai mesin vital, sehingga investasi terbaik adalah investasi pada SDM. Schultz mengatakan pentingnya keahlian manusia dalam pembangunan.<sup>83</sup>

Perkembangan dan pertumbuhan suatu perekonomian, baik sekarang maupun pada masa yang akan datang sangat tergantung pada kualitas SDM. Artinya, maju mundurnya suatu perusahaan atau industri sangat ditunjang oleh peranan tenaga kerja yang terhebat didalamnya. Karena itu, tidak ada pilihan lain bagi pemerintah dan usahawan kecuali terus berjuang meningkatkan kualitas SDM tenaga kerja. Jika aspek peningkatan kualitas SDM tersebut diabaikan, maka tenaga kerja kita tidak akan memiliki daya *ofensif* (daya saing) dan daya *defensif* (daya adaptasi) terhadap tuntutan zaman. Selain meningkatkan daya saing dan daya adaptasi, perhatian terhadap kualitas SDM dapat menciptakan tenaga kerja yang sehat (fisik, mental dan sosial), bernalar tinggi, terampil dan menguasai IPTEK serta memiliki disiplin kerja (etos kerja), sehingga mampu menghasilkan produktivitas kerja tinggi.

Dalam membangun SDM tenaga kerja yang berkualitas (memiliki daya saing dan daya adaptasi), produktif dan sehat (fisik, mental dan sosial) perlu adanya manajemen yang baik, khususnya yang berkaitan dengan masalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Termasuk dalam wadah perusahaan dan keselamatan kerja, mempunyai tujuan pokok dalam upaya memajukan dan mengembangkan proses industrialisasi, terutama dalam

---

<sup>82</sup> Dangur Konradus, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja; Membangun SDM Pekerja yang Sehat, Produktif dan Kompetitif*, (Jakarta: Penebar swadaya, 2006), Hlm. 6.

<sup>83</sup> Edi Samiranto, "Strategi Manajemen K3 bagi Peningkatan Produktivitas," (Makalah Disampaikan Pada Pelatihan Keselamatan Kerja PT. D'Agni, pada tanggal 12 September 2001 di Jakarta), Hlm. 25.

mewujudkan kesehatan dan keselamatan pekerja yang pada akhirnya bermuara pada apa yang disebut sebagai kesejahteraan kolektif. Mencakup kepentingan pengusaha dan pekerja sekaligus, serta terwujudnya tujuan Negara untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, sebagaimana tersirat dalam alinea IV Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.<sup>84</sup>

Dalam hal ini tidak berlebihan jika K3 ditempatkan sebagai salah satu unsur utama kesejahteraan tenaga kerja secara keseluruhan dan kestabilan perusahaan (Perseroan Terbatas) oleh karena itu, setiap pekerja berhak atas keselamatan dan kesehatan kerja sebagai unsur yang asasi untuk dapat menjalankan aktifitas yang produktif dan perusahaan wajib melaksanakan program K3 secara konsisten sesuai dengan standar yang berlaku.<sup>85</sup> Sebab para pekerja, baik di sektor swasta maupun pemerintah, sektor formal maupun informal pada hakekatnya merupakan jantung organisasi dan motor produktivitas suatu perusahaan.<sup>86</sup>

### **1. Pengertian Keselamatan Kerja**

Keselamatan kerja sangat diperlukan di perusahaan. Kondisi lingkungan kerja harus mampu menjamin secara maksimal keselamatan orang-orang yang berada di wilayah tersebut baik orang, pegawai atau bukan pegawai dari organisasi perusahaan (Perseroan Terbatas). Tujuannya ialah agar tenaga kerja ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan fisik dan kondisi mentalnya sehingga setiap tenaga kerja berada dalam keadaan sehat dan sejahtera pada saat ia mulai bekerja sampai selesai masa baktinya.

Berdasarkan ketentuan pasal 2 Undang-Undang No.1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja mencakup segala tempat kerja baik di darat, di

---

<sup>84</sup> Dangur Konradus, *Op.Cit.*, Hlm. 7.

<sup>85</sup> Indonesia, *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan*, UU No. 13, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4297, ps. 86.

<sup>86</sup> *Ibid.*

dalam tanah, permukaan air, didalam air maupun di udara yang berada didalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.<sup>87</sup> Ketentuan tersebut yang berlaku ditempat, sarana dan alat kerja antara lain :<sup>88</sup>

- a. Dibuat, dicoba, dipakai atau dipergunakan mesin, pesawat, alat, perkakas, peralatan atau instalasi yang berbahaya atau dapat menimbulkan kecelakaan, kebakaran atau peledakan;
- b. Dibuat, diolah, dipakai, dipergunakan, diperdagangkan, diangkut, atau disimpan bahan atau barang yang: dapat meledak, mudah terbakar, menggigit, beracun, menimbulkan infeksi, bersuhu tinggi;
- c. Dikerjakan pembangunan, perbaikan, perawatan, pembersihan atau pembongkaran rumah, gedung atau bangunan lainnya termasuk bangunan pengairan, saluran atau terowongan di bawah tanah dan sebagainya atau dimana dilakukan pekerjaan persiapan;
- d. Dilakukan usaha: pertanian, perkebunan, pembukaan hutan, pengerjaan hutan, pengolahan kayu atau hasil hutan lainnya, peternakan, perikanan dan lapangan kesehatan;
- e. Dilakukan usaha pertambangan dan pengolahan: emas, perak, logam atau bijih logam lainnya, batu-batuan, gas, minyak atau mineral lainnya, baik di permukaan atau di dalam bumi, maupun di dasar perairan;
- f. Dilakukan pengangkutan barang, binatang atau manusia, baik di darat, melalui terowongan, dipermukaan air, dalam air maupun di udara;
- g. Dikerjakan bongkar muat barang, muatan di kapal, perahu, dermaga, dok, stasiun atau gudang;
- h. Dilakukan penyelaman, pengambilan benda dan pekerjaan lain di dalam air;
- i. Dilakukan pekerjaan dalam ketinggian di atas permukaan tanah atau perairan;

---

<sup>87</sup> Indonesia, *Undang-Undang Tentang Keselamatan Kerja*, UU No. 1, LN No. 1 Tahun 1970, TLN No. 2918, ps. 2. ayat (1).

<sup>88</sup> *Ibid.*, ps. 2. ayat (2).

- j. Dilakukan pekerjaan dibawah tekanan udara atau suhu yang tinggi atau rendah;
- k. Dilakukan pekerjaan yang mengandung bahaya tertimbun tanah, kejatuhan, terkena pelantingan benda, terjatuh atau terperosok, hanyut atau terpelanting;
- l. Dilakukan pekerjaan dalam tangki, sumur atau lubang;
- m. Terdapat atau menyebar suhu, kelembaban, debu, kotoran, api, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara atau getaran;
- n. Dilakukan pembuangan atau pemusnahan sampah atau limbah;
- o. Dilakukan pemancaran, penyiaran atau penerimaan radio, radar, televisi, atau telepon;
- p. Dilakukan pendidikan, pembinaan, percobaan, penyelidikan atau riset (penelitian) yang menggunakan alat teknis;
- q. Dibangkitkan, dirubah, dikumpulkan, disimpan, dibagi-bagikan atau disalurkan listrik, gas, minyak atau air;
- r. Diputar film, pertunjukan sandiwara atau diselenggarakan rekreasi lainnya yang memakai peralatan, instalasi listrik atau mekanik.

Ruang lingkup sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja meliputi kesatuan dari tiga unsur yang tidak terpisahkan satu sama lain, hal tersebut antara lain: Adanya tempat dimana dilakukan pekerjaan bagi sesuatu usaha, tempat kerja dan yang bekerja disana, tempat sumber bahaya di tempat kerja. Ketiga cakupan tersebut berlaku pada suatu perusahaan (Perseroan Terbatas) yang mempekerjakan para pekerja.

Pengertian keselamatan menurut Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI adalah upaya secara berencana agar pekerja dan orang lain yang berada ditempat kerja, selalu dalam keadaan selamat serta sumber-sumber produksi dapat dipakai dan digunakan. Kecelakaan bisa terjadi kapan saja, suatu kejadian tidak terduga dan tidak dikehendaki bisa

mengacaukan keteraturan proses aktifitas perusahaan, menimbulkan kerugian harta, benda bahkan jiwa manusia.<sup>89</sup>

Menurut Jeffery W. Keselamatan Kerja adalah : 1). *A measure of the degree of freedom from risk or condition that can cause death, physical harm, or equipment or property damage*; berarti bahwa tingkat bebas resiko atau kondisi yang menyebabkan kematian, kerusakan fisik pekerja (cedera dan luka), serta kerusakan peralatan. 2). *The development of system and techniques to ensure that's individuals in occupational settings and their invironment are relatively free from condition that could cause death or serious physical harm*; berarti bahwa pengembangan dan tehnik bahwa setiap orang dalam pekerjaan dan lingkungannya secara relatif bebas dari kondisi-kondisi yang menyebabkan kematian atau mengalami luka-luka yang serius. 3). *The proper handling of a substance conduct of a task to eliminate its capacity to cause injury or do harm*; berarti bahwa penanganan yang tepat terhadap suatu zat atau material berbahaya atau tindakan untuk mengeliminasi kapasitas zat tersebut yang bisa menyebabkan terjadinya cedera atau luka-luka. 4). *The practice of eliminating or minimizing and/or the freedom from conditions which may cause injury, illness, or death to personnel, damage to or loss of equipment or property, and/or loss of time*; berarti bahwa tata kerja atau tindakan mengeliminasi atau meminimalisir dan/atau bebas dari kondisi-kondisi yang dapat menyebabkan cedera, sakit atau kematian terhadap pekerja, kerugian/kerusakan peralatan atau kerugian waktu.<sup>90</sup>

Sehubungan dengan fungsi pemeliharaan kondisi yang telah ada, Heidjrahman Ranupandojo dan Suad Husnan mengatakan bahwa Program-program keselamatan kerja, akan membantu untuk memelihara kondisi fisik mereka, sementara program-program pelayanan karyawan dalam

---

<sup>89</sup> Departemen Tenaga Kerja RI, "Keselamatan dan Kesehatan Kerja," Proyek Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan dan Syarat-syarat Kerja, tahun anggaran 1997/1998, Jakarta.

<sup>90</sup> Jeffery W. Vincoli, *Lewis' Dictionary of Occupational and Environmental Safety and Helath*, (Boca Raton: CRC Press LLC, 2000), Hlm. 64.



berbagai bentuknya membantu memelihara sikap para karyawan, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.<sup>91</sup>

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. Keselamatan kerja menyangkut segenap proses produksi dan distribusi, baik barang maupun jasa. Salah satu aspek penting sasaran keselamatan kerja, mengingat resiko bahayanya adalah penerapan teknologi yang lebih maju atau mutakhir, Keselamatan kerja adalah tugas semua orang yang bekerja keselamatan kerja adalah dari oleh dan untuk setiap tenaga kerja serta orang lainnya dan juga masyarakat pada umumnya.<sup>92</sup>

Sedangkan menurut Simanjuntak Keselamatan kerja adalah kondisi keselamatan yang bebas dari resiko kecelakaan dan kerusakan dimana kita bekerja yang mencakup tentang kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja. Mathis dan Jackson menyatakan bahwa Keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum.<sup>93</sup>

Untuk dapat memahami secara utuh pengertian keselamatan kerja, maka kita coba untuk mengulas beberapa konsep dasar mengenai keselamatan kerja. Konsep dasar ini merupakan rangkuman atas kondisi yang kita temukan di lapangan kerja, pengertian keselamatan kerja yang kita maksudkan adalah:<sup>94</sup>

---

<sup>91</sup> Heidjrahman Ranupandojo dan Su'ad Husnan, *Manajemen Personalia*, edisi ketiga, (Yogyakarta: BPFE, 1985), Hlm 245.

<sup>92</sup> Suma'mur, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, cetakan kedua, (Jakarta: Gunung Agung, 1985), Hlm. 1.

<sup>93</sup> "Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) : Definisi, Indikator Penyebab dan Tujuan Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja," <http://jurnal-dm.blogspot.com/2009/10/kesehatan-dan-keselamatan-kerja-k3.html>, Diakses 4 Mei 2011, Hari Rabu, Jam 00.37 WIB.

<sup>94</sup> "Pengertian keselamatan kerja secara umum," <http://www.anneahira.com/tujuan-keselamatan-kerja.htm>, Diakses 4 Mei 2011, Hari Rabu, Jam 00.52 WIB.

- a. Keselamatan kerja adalah upaya mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan saat melakukan pekerjaan. Konsep ini berasumsi bahwa setiap orang tidak ingin mengalami kecelakaan, sehingga untuk kondisi tersebut mereka harus dapat mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan. Dalam hal ini keselamatan kerja diarahkan sebagai gerakan antisipasi terhadap kejadian di tempat kerja. Berbagai kegiatan, upaya yang terkait dengan mengurangi kemungkinan kecelakaan.
- b. Keselamatan kerja adalah upaya aktif setiap orang untuk menjaga keselamatan dirinya dari hal-hal yang tidak diinginkan. Konsep ini berasumsi bahwa orang terus berusaha untuk mengkondisikan diri agar tidak celaka. Dalam hal ini ditekankan bahwa keselamatan kerja merupakan upaya masing-masing pribadi untuk menjaga keselamatan dirinya. Setiap orang seharusnya secara aktif ikut berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan menjaga keselamatan dirinya, ini merupakan kesadaran pribadi masing-masing orang.
- c. Keselamatan kerja adalah perlindungan diri terhadap segala kemungkinan yang dapat menyebabkan kecelakaan. Sementara dalam konsep ini, keselamatan kerja lebih difokuskan pada upaya melindungi diri dari segala kemungkinan kecelakaan pada saat bekerja. Dalam konteks ini kita menyimpulkan bahwa perlu adanya perlindungan khusus terhadap setiap orang di sekitar lingkungan kerja. Perlindungan diri terhadap diri merupakan langkah konkrit yang dilakukan dengan menyiapkan beberapa peralatan yang terkait dengan upaya tersebut. Hal ini merupakan bentuk kesadaran atas pentingnya perlindungan diri dari kecelakaan saat bekerja.
- d. Keselamatan kerja adalah tindakan preventif terhadap kecelakaan yang dilakukan sebagai bentuk tanggungjawab diri saat bekerja khususnya dalam suatu perusahaan. Konsep ini mengedepankan asumsi bahwa tindakan preventif jauh lebih baik daripada tindakan kuratif. Oleh karena itulah, sebelum kita mengalami kecelakaan, maka kita harus

melakukan langkah-langkah pencegahan atau preventif terhadap segala kemungkinan yang terjadi. Langkah preventif memang merupakan langkah yang penting dalam segala aspek kehidupan, khususnya terkait dengan keselamatan kerja. Tidak ada seorangpun yang ingin mengalami kecelakaan saat melakukan kegiatan bekerja.

Pengertian keselamatan kerja memang sangat bervariasi tergantung pada aspek pekerjaan yang dilakukan. Setiap orang dapat memberikan pengertian yang berbeda, tetapi satu hal yang pasti adalah bahwa keselamatan kerja terkait dengan upaya mencegah terjadinya kecelakaan kerja dalam lingkup suatu perusahaan. Pengetahuan yang bertujuan mengurangi kecelakaan-kecelakaan dalam suatu perusahaan atau organisasi dalam mewujudkan suatu kondisi kerja yang lebih aman dan lebih sehat, serta menjadi lebih bertanggungjawab atas kegiatan-kegiatan perusahaan terutama yang memiliki tingkat kecelakaan dan resiko kerja tinggi. Dalam program pelaksanaan agar mengurangi tingkat kecelakaan kerja perlu dipekerjakan ahli keselamatan dan kesehatan kerja yang merupakan tenaga teknis berkeahlian khusus dari luar Kementerian Tenaga Kerja yang diberi wewenang oleh Menteri Tenaga Kerja untuk melaksanakan sebagian dari tugas pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja.<sup>95</sup>

## **2. Maksud dan Tujuan Penerapan Keselamatan Kerja**

Melalui mekanisme penerapan keselamatan kerja dalam suatu perusahaan (Perseroan Terbatas) diharapkan dapat melakukan tindakan pencegahan, pemulihan, penilaian dan pemantapan tindakan pada terjadinya kecelakaan, kebakaran, peledakan dan penyakit akibat kerja, mengamankan peralatan kerja dan hasil produksi dari sumber-sumber bahaya, menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan sehat.

Untuk mengantisipasi pengaruh kerja terhadap jenis tenaga kerja akibat pengaruh beban hubungan kerja, beban pekerjaan dan beban

---

<sup>95</sup> Lies Putriana, "Beberapa Alasan, Dasar Hukum Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Perusahaan," *Jurnal Model Manajemen*, Vol II, No 1, Februari 2004, Hlm. 78.

lingkungan kerja serta sebagai salah satu sumber daya terpenting dalam perusahaan, wajar apabila pekerja dijamin aksesnya untuk berpartisipasi dalam program K3 yang memfasilitasi pencapaian derajat keselamatan dan kapasitas kerja yang setinggi tingginya, sambil juga melindungi pekerja dari kemungkinan pengaruh yang merugikan keselamatan oleh bahaya potensial terhadap kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja.

Tujuan umum keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) menurut A. Rachman yaitu :<sup>96</sup>

- a. Menciptakan tenaga kerja yang sehat dan produktif;
- b. Agar tenaga kerja dan setiap orang yang berada di tempat kerja selalu berada dalam keadaan sehat dan selamat;
- c. Agar sumber-sumber produksi dapat berjalan secara lancar tanpa adanya hambatan.

Sedangkan Menurut Abdul Hakim dalam bukunya Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia tujuan dari K3 adalah :<sup>97</sup>

- a. Melindungi pekerja dari resiko kecelakaan kerja;
- b. Meningkatkan derajat kesehatan para pekerja;
- c. Agar pekerja/buruh dan orang-orang disekitar terjamin keselamatannya;
- d. Menjaga agar sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan berdayaguna.

Beberapa tujuan keselamatan kerja sebenarnya sangatlah beragam. Hal ini tergantung pada visi dan misi perusahaan atau lingkungan kerja. Tetapi, setidaknya masalah keselamatan kerja merupakan hak utama pekerja sehingga perusahaan harus mengkondisikannya. Perusahaan dapat dituntut secara hukum jika tidak menerapkan lingkungan yang berbasis keselamatan kerja. Diantaranya adalah :<sup>98</sup>

---

<sup>96</sup> Abdul Rachman Bodiono, *Hukum Perburuhan Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1997), Hlm. 5.

<sup>97</sup> Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung PT. Citra Aditya Bakti, 2003), Hlm. 65.

<sup>98</sup> "Tujuan Keselamatan Kerja Dalam Lingkungan Kerja," <http://www.anneahira.com/psikologi-lingkungan.htm>, Diakses 4 Mei 2011, Hari Rabu, Jam 01.52 WIB.

a. Kesadaran Pentingnya Keselamatan kerja

Selama ini yang paling sulit dilakukan adalah mengubah pola hidup dan pola pikir masyarakat. Sebagian besar masyarakat kita berpedoman pada kebiasaan yang selama ini dilakukannya. Mereka berpikir bahwa jika selama ini mereka sudah merasa aman dengan cara kerja yang diterapkan. Untuk apa harus bingung dengan berbagai konsep yang merepotkan itu.

Dalam hal ini, kita perlu memberikan pengarahan dengan sosialisasi pentingnya keselamatan kerja kepada masyarakat, sebab masyarakat merupakan basis utama kegiatan hidup kita dan masyarakatlah yang secara langsung berhubungan dengan berbagai macam kegiatan kerja. Jika mereka tidak memahami aspek keselamatan kerja dengan sebaik-baiknya, maka mereka dapat celaka pada saat bekerja. Seperti kita ketahui bahwa tujuan keselamatan kerja adalah mencegah terjadinya kecelakaan pada saat bekerja. Hal tersebut dapat kita capai jika masyarakat mendapatkan pengetahuan dasar mengenai keselamatan kerja. Tentunya di masyarakat masih banyak yang awam atas konsep keselamatan kerja ini. Oleh karena itulah, kita harus menjadikan mereka memahami pengertian dan tujuan keselamatan kerja.

b. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Aman dan Nyaman

Bahwa tingkat keberhasilan suatu pekerjaan sangat tergantung pada kenyamanan lingkungan kerja. Jika kita bekerja di lingkungan yang kondusif untuk bekerja, maka kita dapat bekerja secara maksimal dan efektif. Hal ini karena tingkat konsentrasi kerja kita sangat tinggi sehingga mampu menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai ketentuan, baik waktu maupun kualitas hasil kerjanya.

Salah satu tujuan keselamatan kerja adalah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi para pekerja. Perusahaan tentunya tidak menginginkan produktivitas karyawannya menurun sebab hal tersebut terkait dengan perhasilan perusahaan. Dan salah satu hal yang dilakukan perusahaan untuk pengkondisiannya adalah dengan

menciptakan dan menerapkan keselamatan kerja dalam setiap sudut pekerjaan.

Penerapan aspek keselamatan kerja di lingkungan kerja merupakan salah satu perwujudan gaya hidup sehat pada masyarakat. Bahwa untuk menerapkan gaya hidup sehat sebenarnya tidak hanya tertuju pada bagaimana caranya agar kehidupan ini sehat. Hal lain yang juga harus kita perhatikan adalah aspek keselamatan kerja di lingkungan kerja.

- c. Menggugah Kesadaran Pimpinan Lingkungan Kerja dalam perusahaan  
Kadang-kadang, bila tidak boleh dikatakan sering kita mendapati kenyataan bahwa para pimpinan lingkungan kerja menuntut pada pekerja untuk segera menyelesaikan pekerjaan. Mereka menuntut pekerja untuk bekerja lebih giat dan efektif. Jadwal pekerjaan dibuat sedemikian ketat sehingga harus menggunakan waktu secara ketat pula.

Kondisi ini seringkali berakibat pada kurangnya perhatian pimpinan terhadap aspek keselamatan kerja para pekerja. Hal ini sangat merugikan para pekerja. Mereka dapat mengalami kecelakaan jika harus bekerja dalam kondisi yang tidak aman. Dengan menerapkan keselamatan kerja di lingkungan kerja, maka kita dapat menyadarkan pimpinan lingkungan kerja atas pentingnya tujuan keselamatan kerja. Kita memang harus menggugah kesadaran para pimpinan lingkungan kerja sebab merekalah yang terkait dengan hal ini dan yang sebenarnya menikmati hasil kerja para pekerja. Jika pekerja mengalami kecelakaan, tentunya mereka akan mengalami kerugian yang tidak kecil. Oleh karena itulah, mereka harus menyadari hal tersebut.

Pentingnya tujuan keselamatan kerja diterapkan di lingkungan kerja dalam perusahaan (Perseroan Terbatas) juga berkaitan dengan tuntutan global yang menetapkan K3 sebagai salah satu syarat penting dalam hubungan dagang antar negara yang harus dipenuhi oleh seluruh anggota, termasuk Indonesia.<sup>99</sup> Karena itu, berbicara tentang K3

---

<sup>99</sup> Lies Putriana, *Op.Cit.*, Hlm. 79.

sesungguhnya bukan hanya monopoli dunia usaha di Indonesia saja, tetapi telah menjadi isu global yang perlu mendapat perhatian serius dari pemerintah dan pelaku usaha. Ketika seseorang melakukan aktifitas sehari-harinya dengan berinteraksi secara sosial dengan dunia yang faktual, maka disana sebenarnya mengandung unsur kebutuhan akan K3. Dengan demikian semakin jelas, bahwa masalah K3 tidak saja terbatas semata-mata mengandung dimensi hukum formal di dalam lingkungan dunia usaha, tetapi juga menyangkut dimensi sosial yang lebih luas dalam penerapan keselamatan kerja bagi pekerja dalam suatu perusahaan.

Pemerintah sebagai penyelenggara negara berkewajiban untuk melindungi segenap warga negara Republik Indonesia tanpa diskriminasi. Selain menciptakan iklim usaha yang kondusif, pemerintah juga berkewajiban melindungi kepentingan tenaga kerja. Salah satu kebutuhan utama dunia usaha yang mesti memiliki payung hukum formal adalah K3. Dengan payung hukum tersebut akan tercipta dunia usaha yang kondusif demi mempercepat pemulihan ekonomi dan stabilitas sosial publik yang telah lama terpuruk akibat krisis berkepanjangan. Kita berharap para pelaku usaha melaksanakan program K3 secara konsisten sesuai standar yang telah ditetapkan, sehingga Indonesia akan lebih cepat mencapai kesejahteraan dan realitas keadilan sosial.<sup>100</sup>

Pentingnya keselamatan kerja bagi pekerja di Indonesia baru mulai digaungkan pada tahun tujuh puluhan (70an) ketika pemerintah mengeluarkan Undang-Undang No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Selanjutnya dipertegas dalam Undang-Undang No. 23 tahun 1992 tentang Kesehatan, Undang-Undang No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengamanatkan antara lain, setiap tempat kerja harus melaksanakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja, agar tidak terjadi gangguan kesehatan pada pekerja, keluarga, masyarakat dan lingkungan sekitar serta mencegah terjadi kecelakaan di tempat kerja. Hal

---

<sup>100</sup> Lies Putriana, *Ibid.*, Hlm. 100.

tersebut juga dipertegas dalam Undang-Undang No. 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas yang terkait dengan tanggungjawab sosial setiap pelaku usaha agar secara moral melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap para pekerja, keluarga, masyarakat dan lingkungan sekitarnya.

Namun sejak Undang-Undang Keselamatan Kerja tersebut ditetapkan hingga saat ini, implementasi program K3 belum dilaksanakan secara konsisten. Disisi yang lain, para pelaku usaha diwajibkan untuk mensosialisasikan dan mempromosikan budaya K3 (*safety and healthy culture*) secara terus menerus melalui pelatihan dan pendidikan, sehingga menjadi bagian dari budaya kerja yang wajib di junjung tinggi oleh semua pihak dalam perusahaan. Di negara maju seperti di Amerika Serikat, program promosi budaya K3 telah mulai diterapkan di awal tahun 1980 an, sedangkan di beberapa negara berkembang, termasuk Indonesia masih belum berinisiatif untuk melakukan promosi budaya K3 secara intensif dan terencana.<sup>101</sup>

Promosi budaya K3 di tempat kerja harus dipandang sebagai proses untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) pekerja. Karena itu, K3 merupakan program yang tak terpisahkan dari manajemen perusahaan secara keseluruhan. Bahkan K3 harus ditargetkan sebagai budaya kerja yang harus mendarah daging dalam diri para pekerja, sehingga K3 bukan lagi sebagai program yang dipaksakan dari luar, tetapi menjadi kebutuhan dasar yang tak terpisahkan dari aktivitas keseharian para pekerja. Dengan berbuat demikian kita boleh berharap akan terwujud kualitas SDM tenaga kerja Indonesia yang terampil dan memiliki daya saing serta daya adaptasi yang memadai dalam meningkatkan produktivitas kerja pada masa mendatang.

Berdasarkan uraian di atas, konsepsi Keselamatan kerja bertumpu pada 2 (dua) aspek hukum yakni:<sup>102</sup>

---

<sup>101</sup> *Ibid.*

<sup>102</sup> Zainal Asikin, *Dasar dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Radja Grafindo Persada, 1993), Hlm. 34.



- a. Norma keselamatan kerja. K3 merupakan sarana atau alat untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja yang tak terduga karena kelalaian pekerja atau lingkungan kerja yang tidak kondusif. Program K3 diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang *Zero accident* (kecelakaan kerja nihil), sehingga produktivitas pekerja tidak terganggu dan perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya tambahan untuk biaya perawatan/pengobatan atau memberi santunan kepada korban kecelakaan kerja.
- b. Norma kerja. Norma kerja berkaitan dengan manajemen perusahaan khususnya direktur sebagai organ utama dalam perusahaan yang secara arif dan bertanggungjawab mengatur jam kerja, waktu istirahat, pengaturan tenaga kerja wanita dan anak-anak. Norma kerja juga berkaitan dengan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif bagi tumbuhnya kreativitas dan inovasi pekerja dalam memanfaatkan modal intelektual dan keterampilannya untuk meningkatkan produktivitas kerja.

### **C. Peraturan Yang Terkait Dengan Keselamatan Kerja Bagi Pekerja Dalam Perusahaan (Perseroan Terbatas)**

#### **1. Peraturan Yang Terkait Dengan Perlindungan Bagi Pekerja**

Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dilahirkan dari pemikiran, kesadaran dan perkembangan laju pertumbuhan ekonomi, maka peran dan kedudukan tenaga kerja/buruh dalam pelaksanaan pembangunan nasional sangat penting menuntut partisipasi dan peran aktif semua pihak yang terkait, untuk menuju perbaikan dan meningkatkan taraf hidup bangsa.<sup>103</sup> Karena itu, sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peransertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

---

<sup>103</sup> Mukaddimah Perjanjian Kerja Bersama PT. Caterindo Garment Industri Jakarta, tahun 2007-2009.

Dalam pasal 4 Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan ditegaskan, bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:<sup>104</sup>

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

Dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dicantumkan klausul tentang pelatihan kerja bagi para pekerja yang diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan (pasal 9). Tugas ini menjadi tanggungjawab pengusaha (pasal 12 ayat 1) dan setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (ayat 3). Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah dan/atau lembaga pelatihan kerja swasta (Pasal 13 ayat 1) atau kerja sama antara pemerintah dan swasta (ayat 2).

Selanjutnya dalam pasal 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan, bahwa penyelenggara pelatihan kerja wajib memenuhi persyaratan, antara lain: tersedianya tenaga kepelatihan; adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan; tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja, dan tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja. Penyelenggaraan pelatihan kerja tidak saja dapat meningkatkan kompetensi dan keterampilan pekerja dalam rangka meningkatkan produktivitas, tetapi juga menyelaraskan kemampuan pekerja dengan alat-alat kerja yang tersedia. Hal ini penting, agar pekerja terampil menggunakan alat-alat kerja dan selalu mawas diri

---

<sup>104</sup> *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan, Op.Cit.*, ps. 4.

selama melakukan aktifitas kerja, sehingga dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja yang tak dikehendaki.<sup>105</sup>

Menyangkut perlindungan kerja penyandang cacat, pekerja anak dan perempuan yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada pasal 67 - 84. Pasal 67 ayat (1), pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberi perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Pasal 68 pengusaha dilarang mempekerjakan anak. Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial (pasal 69 ayat 1).

Pemerintah juga menaruh perhatian terhadap perlindungan tenaga kerja perempuan. Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 pasal 76 ayat (1) menyebutkan, bahwa pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s/d pukul 07.00. Ayat (2), pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s/d pukul 07.00. Ayat (3), pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s/d pukul 07.00 wajib memberikan makanan dan minuman bergizi serta menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja. Ayat (4), pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s/d pukul 05.00.<sup>106</sup>

Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003, pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari

---

<sup>105</sup> *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan, Ibid., ps. 15.*

<sup>106</sup> *Ibid., ps. 67-84.*

pertama dan kedua pada waktu haid. Pasal 82 ayat (1), pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Ayat (2), pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Pasal 83, pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.<sup>107</sup>

Pasal 84 Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003, setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, pasal 80, dan pasal 82 berhak mendapat upah penuh. Untuk menjamin kesehatan dan kebugaran fisik serta mental pekerja/buruh, perlu diatur waktu kerja yang wajib dilaksanakan oleh pengusaha (pasal 77 ayat 1). Waktu kerja yang dimaksud meliputi: 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu (ayat 2). Ayat (3), ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.<sup>108</sup>

Pasal 78 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003, pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat: ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Ayat (2), pengusaha yang

---

<sup>107</sup> *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan, Ibid.*

<sup>108</sup> *Ibid.*

mempekerjakan pekerja/ buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.

Pasal 79 ayat (1) Undang-Undang ketenagakerjaan No.13 tahun 2003, pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh. Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:<sup>109</sup>

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

Pasal 80 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003, pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. Sedangkan menyangkut keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diatur dalam pasal 86-87 Undang-Undang ketenagakerjaan No.13 tahun 2003. Pada pasal 86 ayat (1) menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:<sup>110</sup>

---

<sup>109</sup> *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan, Ibid.*

<sup>110</sup> *Ibid.*, ps. 86. ayat (1).

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. Moral dan kesusilaan; dan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

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

Pasal 87 (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003, setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.<sup>111</sup> Selanjutnya dalam pasal 65 ayat (4) disebutkan, bahwa perusahaan yang menyerahkan pekerjaan kepada perusahaan lain wajib memberi perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain. Perlindungan dimaksud sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## 2. Peraturan Yang Terkait Dengan Keselamatan Kerja

Undang-Undang No. 1 tahun 1970, Lembaran Negara tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara No. 2918 tentang Keselamatan Kerja pada dasarnya merupakan payung dari semua peraturan perundang-undangan K3 di Indonesia. Undang-Undang ini berlaku untuk setiap tempat kerja di seluruh wilayah hukum Republik Indonesia dan sekaligus sebagai pengganti *Veiligheids Reglement, Staatsblad* No. 406 tahun 1910 tentang pemberlakuan K3 di Hindia Belanda.<sup>112</sup>

Dalam perspektif Undang-Undang No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, merupakan konsep K3 yang berlaku untuk setiap tempat kerja di dalamnya terdapat tiga unsur yaitu: *Pertama*, adanya usaha yang bersifat ekonomis maupun sosial. *Kedua*, adanya buruh/pekerja yang bekerja secara terus-menerus ataupun sewaktu-waktu. *Ketiga*, adanya

<sup>111</sup> Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan, *Ibid.*, ps. 87. ayat (1).

<sup>112</sup> Dangur Konradus, *Op.Cit.*, Hlm. 26.

sumber bahaya atau resiko yang berhubungan dengan pekerjaan dan tempat kerja. Ruang lingkup Undang-Undang tersebut juga mencakup jaminan keselamatan kerja dalam segala tempat kerja, baik di darat, didalam tanah, dipermukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia (pasal 2 ayat 1 dan 2).

Materi keselamatan kerja yang diatur dalam Undang-Undang No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja meliputi syarat:

- a. K3 yang berkaitan dengan mesin, peralatan, landasan tempat kerja dan lingkungan kerja, mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan sakit akibat kerja;
- b. Memberikan perlindungan pada sumber-sumber produksi, sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas.
- c. Penerapan peraturan keselamatan kerja sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang No. 1 tahun 1970 harus berawal dari perencanaan, pembuatan/pemakalan barang produksi dan produk teknis yang dapat menimbulkan kecelakaan.

Syarat-syarat tersebut memuat prinsip-prinsip teknis ilmiah menjadi suatu kumpulan ketentuan yang disusun secara teratur, jelas dan praktis yang mencakup bidang konstruksi, bahan, pengolahan dan pembuatan, perlengkapan alat-alat perlindungan, pengujian dan pengesahan, pengepakan atau pembungkusan, pemberian tanda-tanda pengenal atas bahan, barang, produk teknis dan aparat produk guna menjamin keselamatan barang-barang itu sendiri, keselamatan tenaga kerja yang melakukannya dan keselamatan umum.<sup>113</sup>

Tujuan pelaksanaan program keselamatan kerja menurut Undang-Undang No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja adalah:<sup>114</sup>

- a. Mencegah dan mengurangi, kecelakaan;
- b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran;
- c. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;

---

<sup>113</sup> *Undang-Undang Tentang Keselamatan Kerja Op.Cit.*, ps. 4. ayat (1-2).

<sup>114</sup> *Ibid.*, ps. 3. ayat (1).

- d. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya;
- e. Memberi pertolongan pada kecelakaan;
- f. Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja;
- g. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar radiasi, suara dan getaran;
- h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikhis peracunan, infeksi dan penularan;
- i. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai;
- j. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik;
- k. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup;
- l. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban;
- m. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, cara dan proses kerjanya serta lingkungan kerja;
- n. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang;
- o. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan;
- p. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang;
- q. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya;
- r. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

Adapun peraturan pelaksana lainnya yang berada dibawah Undang-Undang No. 1 tahun 1970 terkait dengan keselamatan kerja diatur secara tersendiri (khusus), dalam beberapa peraturan diantaranya :

- a. Peraturan Pemerintah No. 11 tahun 1979 tentang Keselamatan Kerja Pada Permurnian dan Pengolahan Minyak dan Gas Bumi.
- b. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I. No. Per.03/MEN/1978 tentang Penunjukan dan Wewenang, Serta Kewajiban Pegawai Pengawas Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Ahli Keselamatan Kerja.



- c. Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I. No. : Per-04/MEN/1987 tentang Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja Serta Tata Cara Penunjukan Ahli Keselamatan Kerja.
- d. Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I. No. Per.02/MEN/1992 tentang Tata Cara Penunjukan, Kewajiban dan Wewenang Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- e. Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I No. Per.04/MEN/1995 tentang Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- f. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per.05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).
- g. Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I.. No. Per.03/MEN/1998 tentang Tata Cara Pelaporan dan Pemeriksaan Kecelakaan.
- h. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. : Kep. 155/MEN/1984 Tentang Penyempurnaan Keputusan Menteri Tenaga Dan Transmigrasi Nomor Kep. 125/MEN/82, Tentang Pembentukan, Susunan Dan Tata Kerja Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional, Dewan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Wilayah Dan Panitia Pembina Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.
- i. Keputusan Menteri Tenaga Kerja R.I. No. Kep. 1135/MEN/1987 tentang Bendera Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.
- j. Keputusan Menteri Tenaga Kerja R.I. No.: Kep.245/MEN/1990 tentang Hari Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Nasional.
- k. Surat Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Pengawasan Ketenagakerjaan Departemen Tenaga Kerja R.I. No. : Kep. 84/BW/1998 Tentang Cara Pengisian Formulir Laporan dan Analisis Statistik Kecelakaan.

#### **D. Direktur Sebagai Organ Direksi Dalam Pelaksanaan Keselamatan Kerja**

Telah dijelaskan sebelumnya pada bab ini sub bab b angka 1, bahwa pengertian mengenai keselamatan kerja sangat bervariasi, untuk itu memberikan pengertian antara satu Undang-Undang dengan lainnya harus memiliki pemaknaan yang mendasar, berdasarkan maksud dan tujuan yang

sama untuk kesejahteraan para pekerja. Konsep dan sistem keselamatan kerja nasional sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, juga mengatur berbagai hal yang berhubungan dengan pekerjaan, di antaranya berkaitan dengan kewajiban pengusaha yang menjalankan usahanya dalam bentuk badan hukum, maka ia merupakan badan yang independen atau mandiri dari pendiri, anggota atau penanam modal badan tersebut.

Badan ini dapat melakukan kegiatan bisnis atas nama dirinya sendiri seperti manusia. Bisnis yang dijalankan, kekayaan yang dikuasai, kontrak yang dibuat semua atas badan itu sendiri. Pengurus kaitannya dalam konteks keselamatan kerja berdasarkan Undang-Undang tentang Keselamatan Kerja yang disebut sebagai Direktur adalah orang yang bertanggungjawab dalam penanganan masalah keselamatan kerja dalam suatu perusahaan (Perseroan Terbatas). Di dalam Undang-Undang Perseroan Terbatas disebutkan dalam pasal 1 butir 2 Undang-Undang Perseroan Terbatas, dinyatakan “organ” perseroan salah satunya adalah direksi.<sup>115</sup>

Direksi adalah organ perseroan yang bertanggung jawab penuh atas pengurusan perseroan (perusahaan) untuk kepentingan dan tujuan perseroan serta mewakili perseroan baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar. Dalam hal anggota direksi terdiri lebih dari 1 (satu) orang, yang berwenang mewakili Perseroan adalah setiap anggota direksi (masing-masing Direktur), kecuali ditentukan lain dalam anggaran dasar. Kewenangan direksi untuk mewakili Perseroan adalah tidak terbatas dan tidak bersyarat, kecuali ditentukan lain dalam Undang-Undang Perseroan Terbatas, anggaran dasar, atau keputusan RUPS. Keputusan RUPS tersebut tidak boleh bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Perseroan Terbatas dan/atau anggaran dasar Perseroan. Perwakilan Direksi dalam perseroan terbatas, hanya mengikat harta kekayaan perseroan terbatas.

---

<sup>115</sup> Indonesia, *Undang-Undang Tentang Perseroan Terbatas*, UU No. 40, LN No. 106 Tahun 2007, TLN No. 4756, ps. 1. butir 2.

Direksi tidak mewakili pemegang saham secara individu dan tidak mengikat pemegang saham dengan pihak ketiga.<sup>116</sup>

Direksi kedudukannya sebagai eksekutif dalam perseroan, tindakannya dibatasi oleh anggaran dasar perseroan. Perseroan Terbatas sebagai badan hukum dalam melakukan perbuatan hukum melalui pengurusnya yaitu direksi. Tanpa adanya pengurus, badan hukum itu tidak akan dapat berfungsi.<sup>117</sup>

Pengurusan dalam perseroan terbatas dilakukan oleh orang perorangan. yang ditugaskan oleh perseroan terbatas dalam organ yang dinamakan dengan Direksi (dibawah pengawasan Dewan Komisaris). Direksi menurut Pasal 1 butir 5 Undang-Undang Perseroan Terbatas adalah organ perseroan yang berwenang dan bertanggungjawab penuh atas pengurusan perseroan untuk kepentingan perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan serta mewakili perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar. Direksi adalah organ yang mengurus dan mewakili perseroan sedangkan orang yang menjabat sebagai anggota Direksi adalah Direktur.<sup>118</sup> Ini berarti pengurusan mengenai kegiatan usaha perseroan terbatas, harus dilaksanakan sesuai dengan:<sup>119</sup>

1. Kepentingan perseroan;
2. Maksud dan tujuan perseroan terbatas (*intra vires act*);
3. Ketentuan mengenai larangan dan batasan yang diberikan dalam:
  - a) Undang-Undang, khususnya Undang-Undang Perseroan Terbatas.
  - b) Anggaran Dasar perseroan tersebut.

Dalam Undang-Undang tentang Keselamatan Kerja, direksi yang dimaksud adalah direktur (sebagai pengurus dalam suatu perusahaan), meskipun dalam Undang-Undang Perseroan Terbatas tidak disebutkan secara terang dan jelas tentang struktur kepengurusan dalam suatu perusahaan yang

---

<sup>116</sup> Gunawan Widjaja, *Op.Cit.*, Hlm. 64.

<sup>117</sup> Ridwan Khairandy, *Good Corporate Governance*, (Yogyakarta: Kreasi Total Media, 2007), Hlm. 36.

<sup>118</sup> Gunawan Widjaja, *Op.Cit.*, Hlm. 63.

<sup>119</sup> *Ibid.*

ada dalam tubuh direksi. Kedudukan dan jabatan yang ada dalam tubuh direksi dalam hal ini direktur, menduduki jabatannya tergantung dari besar, menengah dan kecilnya suatu perusahaan (Perseroan Terbatas) yang ada dalam anggaran dasar suatu perusahaan dan kedudukan direktur tersebut ditentukan dan/atau disahkan berdasarkan atas persetujuan dewan komisaris dan RUPS perusahaan (Perseroan Terbatas). Maka kedudukan direktur yang dimaksud dalam Undang-Undang tentang Keselamatan Kerja dapat berubah-ubah dengan kedudukan dan jabatan yang setingkat dalam menangani hal yang berkaitan dengan keselamatan kerja dalam suatu perusahaan sesuai dengan anggaran dasarnya.

Sehingga kedudukannya sebagai pengurus perseroan, direksi (direktur) melalui kuasa yang diberikan oleh direktur utama sesuai dengan anggaran dasar yang ada maupun yang ditentukan lain, maka direktur mempunyai tugas untuk dapat mewakili perseroan bertanggungjawab untuk menangani masalah keselamatan kerja dalam suatu perusahaan. Sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 92 ayat (1) Undang-Undang Perseroan Terbatas seperti yang sudah disebutkan pada sub bab sebelumnya yaitu;

- 1) Mengatur dan menjalankan kegiatan-kegiatan usaha perseroan;
- 2) Mengelola kekayaan perseroan; dan
- 3) Mewakili perseroan di dalam dan di luar pengadilan.

Direksi dalam menjalankan tugasnya mengurus perseroan diwajibkan dengan itikad baik. Kewajiban tersebut ditegaskan lagi dalam Pasal 97 ayat (2) Undang-Undang tentang Perseroan Terbatas, bahwa setiap anggota direksi wajib dengan itikad baik dan penuh tanggung jawab menjalankan tugas untuk kepentingan dan usaha perseroan.<sup>120</sup>

Ketertanggung antara badan hukum dan pengurus inilah yang menjadi sebab mengapa antara badan hukum dan Direksi lahir hubungan fidusia (*fiduciary duties*) dimana pengurus selalu pihak yang dipercaya bertindak dan menggunakan wewenangnya hanya untuk kepentingan perseroan semata. Dengan adanya hak dan kewajiban pekerja serta

---

<sup>120</sup> Undang-Undang Tentang Perseroan Terbatas, *Op.Cit.*, ps. 97. ayat (2).

pengawasan dan pembinaan keselamatan kerja dari organ perusahaan dalam hal ini direktur dan jajaran manajemennya sebagai instansi teknis di bidang keselamatan kerja. Maka kepemimpinan dari seorang direktur juga menjadi kewajiban-kewajiban pengusaha dalam hal keselamatan kerja, untuk bidang keselamatan kerja yang di kepalai oleh seorang direktur dapat melakukan pelaksanaan kegiatannya secara umum terhadap penerapan Undang-Undang Keselamatan Kerja,<sup>121</sup> antara lain:

- a. Memeriksa kesehatan fisik, kondisi mental dan kemampuan fisik dari tenaga kerja yang akan diterimanya maupun yang akan dipindahkan sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan padanya. Pengusaha juga diwajibkan memeriksa kesehatan semua tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya secara berkala pada dokter yang ditunjuk.<sup>122</sup>
- b. Menunjukkan dan menjelaskan kepada setiap tenaga kerja baru tentang: kondisi-kondisi dan bahaya-bahaya serta resiko yang dapat timbul di tempat kerja; semua pengamanan dan alat-alat perlindungan yang diharuskan di tempat kerja; alat-alat perlindungan diri bagi tenaga kerja yang bersangkutan serta cara-cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaannya.<sup>123</sup>
- c. Melaporkan tiap kecelakaan yang terjadi di tempat kerja yang dipimpinnya kepada pejabat yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja sesuai dengan prosedur yang berlaku.
- d. Secara tertulis menempatkan di tempat kerja yang dipimpinnya semua syarat keselamatan yang diwajibkan sesuai dengan Undang-Undang tentang Keselamatan Kerja dan semua peraturan pelaksanaannya yang berlaku bagi tempat kerja yang bersangkutan pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja.<sup>124</sup>

---

<sup>121</sup> *Undang-Undang Tentang Keselamatan Kerja, Op.Cit.*, ps. 5. ayat (1).

<sup>122</sup> *Ibid.*, ps. 8. ayat (1-2).

<sup>123</sup> *Ibid.*, ps. 9.

<sup>124</sup> *Ibid.*, ps. 14.

- e. Memasang dalam tempat kerja yang dipimpinnya, semua gambar keselamatan kerja yang diwajibkan dan semua bahan pembinaan lainnya pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan terbaca menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja.
- f. Menyediakan bagi setiap orang lain yang memasuki tempat kerja itu, disertai dengan petunjuk-petunjuk yang diperlukan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja.

Pertanggungjawaban pelaksanaan keselamatan kerja ini dibuat dalam bentuk rencana kerja yang diketahui oleh semua direksi, dewan komisaris dan RUPS dalam suatu perusahaan (Perseroan Terbatas). Adapun rencana kerja yang dimaksud harus menyesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan keselamatan kerja, dalam Undang-Undang Perseroan Terbatas kewajiban untuk membuat rencana kerja tersebut tertuang dalam pasal 63 ayat (1), bahwa dalam pelaksanaan setiap kegiatan suatu perusahaan direksi harus membuat atau menyusun rencana kerja tahunan sebelum dimulainya tahun buku rencana kerja yang akan datang.<sup>125</sup> Hal tersebut dilakukan agar perencanaan dalam kerangka kerja yang menyangkut keselamatan kerja dilaksanakan secara terperinci, tersistem dan terencana.

Rencana kerja yang dibuat oleh direksi tersebut harus dilaporkan pada kepada dewan komisaris atau RUPS sebagaimana yang ditentukan dalam anggaran dasar sehingga rencana kerja tersebut dapat ditelaah dan dipelajari oleh dewan komisaris, sehingga direksi dapat menentukan rencana kerja yang mendapat persetujuan dari dewan komisaris dan RUPS untuk dijalankan, kecuali ditentukan lain dalam peraturan perundang-undangan.<sup>126</sup> Rencana kerja yang sudah dilaksanakan sesuai dengan tahun peruntukannya maka direksi diwajibkan menyampaikan laporan tahunan kepada RUPS setelah ditelaah oleh dewan komisaris dalam jangka waktu paling lambat 6 (enam) bulan setelah tahun buku perseroan berakhir.<sup>127</sup>

---

<sup>125</sup> Undang-Undang Tentang Perseroan Terbatas, *Op.Cit.*, ps. 63. ayat (1).

<sup>126</sup> *Ibid.*, ps. 64.

<sup>127</sup> *Ibid.*, ps. 66. ayat (1).

## BAB III

### PENGATURAN FAKTOR – FAKTOR KESELAMATAN KERJA PADA PERUSAHAAN

#### A. Keselamatan Kerja Sebagai Penunjang Produktivitas

Secara normatif para pekerja cukup terlindungi oleh Negara, melalui peraturan perundang-undangan, akan tetapi dalam penerapannya justru kurang mencerminkan perlindungan tersebut. Para pekerja dieksploitasi secara tidak manusiawi, termasuk eksploitasi pekerja anak di bawah umur. Tingkat kecelakaan kerja (*occupational accident*) dan rendahnya derajat kesehatan pekerja juga tinggi. Dengan masih rendahnya kesadaran pengusaha dan pekerja tentang K3, merupakan faktor pemicu dan penentu terjadinya kecelakaan. Berdasarkan data statistik Jamsostek dalam kasus yang ditemui selama ini, kecelakaan kerja banyak dialami tenaga kerja usia 26 hingga 30 tahun. Untuk tahun 2007 tercatat 65.474 kecelakaan yang mengakibatkan 1.451 orang meninggal, 5.326 orang cacat tetap dan 58.697 orang cedera.<sup>128</sup> Pada tahun 2009, terdapat 22.338 kasus dari total 96.314 kasus di tahun 2009 atau sebesar 23,19 persen. Kecelakaan kerja paling banyak terjadi di dalam lokasi atau lingkungan kerja Persisnya sebanyak 65.568 kasus dari 96.314 total kasus selama 2009 atau sebesar 68,07 persen dari kasus kecelakaan kerja yang terjadi.<sup>129</sup>

Jumlah kecelakaan kerja di Indonesia mungkin sepuluh kali lebih besar dari data yang disajikan. Sebab banyak kasus kecelakaan kerja yang tidak dilaporkan atau diselesaikan secara kekeluargaan antara perusahaan dan keluarga korban. Data kecelakaan kerja sebagaimana diungkapkan diatas merupakan gambaran nyata betapa lemahnya penerapan hukum K3 di negeri yang seharusnya menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia, termasuk para pekerja tanpa diskriminasi. Lemahnya penerapan hukum K3 pada

---

<sup>128</sup> Soehatman Ramli, *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001*, (Jakarta: Dian Rakyat, 2010), Hlm. 1.

<sup>129</sup> "Safety Breafing K3 Project," <http://masopik.wordpress.com/2010/12/23/>, Diakses 3 Mei 2011, Hari Selasa, Jam 23.38 WIB.

perusahaan secara umum disebabkan belum terselenggaranya sistem data dan informasi K3 yang rapi, akurat dan terpadu. Selain itu, pemahaman tentang pentingnya K3 bagi peningkatan produktivitas belum disadari sepenuhnya oleh para pengusaha, terutama pengusaha menengah dan kecil. Mereka menganggap, bahwa penerapan K3 berarti bertambahnya biaya (*cost*) produksi. Beberapa kendala yang menghambat penerapan hukum K3 yaitu:<sup>130</sup>

1. Kurangnya koordinasi pengawasan K3 dengan instansi teknis terkait dalam bidang pembuatan peraturan perundangan-undangan;
2. Kurangnya kesadaran pekerjaan pengusaha tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak;
3. Belum berfungsinya lembaga-lembaga K3 sebagaimana diharapkan;
4. Kurangnya kader-kader K3, baik secara kualitatif maupun kuantitatif sebagai pelaku proses produksi;
5. Jumlah dan kualitas pegawai pengawas ketenagakerjaan khususnya ahli K3 relatif belum memadai dibandingkan dengan bobot tugas yaitu obyek pengawasan K3 jumlah perusahaan;
6. Sistem pengawasan K3 yang sudah ada belum melibatkan secara optimal peranan pihak-pihak terkait;
7. Peralatan pemeriksaan dan pengujian K3 dan biaya operasional belum memadai;
8. Masih banyak peraturan K3 yang belum disempurnakan, khususnya pelaksanaan Undang-Undang No. 1 tahun 1970;
9. Kurangnya rasa kemitraan antara pengusaha dan pekerja;
10. Budaya K3 belum dihayati sepenuhnya oleh masyarakat pengusaha dan pekerja dalam kehidupan sehari-hari.

Selain itu, posisi tawar (*bargaining position*) pekerja yang rendah dan kurangnya keberpihakan pemerintah terhadap pekerja menyebabkan para pengusaha sering mengabaikan aspek K3. Apalagi sanksi hukum atas pelanggaran standar K3 yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku boleh dikatakan hampir tidak ada. Karena itulah selengkap dan sebaik apapun konsep perlindungan terhadap pekerja yang telah dirumuskan

---

<sup>130</sup> "Pembangunan Ekonomi," [www.bappenas.go.id/get-file-server/node/6266/](http://www.bappenas.go.id/get-file-server/node/6266/), Diakses 4 April 2011, Hari Selasa, Jam 22.10 WIB.



dan disahkan oleh pemerintah, baik melalui Undang-Undang maupun peraturan lainnya, tetapi jika tidak dilaksanakan secara konsisten, maka penerapan hukum bidang ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan perlindungan terhadap tenaga kerja tidak maksimal. Kondisi ini diperparah oleh sikap para pengusaha dan aparat pelaksana hukum yang kurang memahami aspek K3 sebagai salah satu instrumen terpenting dalam meningkatkan produktivitas, daya saing produk di pasar internasional dan kesejahteraan para pekerja.<sup>131</sup>

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas, maka pembangunan nasional kedepan harus mengagendakan penerapan K3 sebagai salah satu pilar perlindungan terhadap tenaga kerja dan sekaligus membangun citra dunia usaha nasional dalam rangka meningkatkan produktivitas dan daya saing di pasar global. Lebih dari itu, penegakan hukum K3 merupakan bagian dari penghargaan terhadap hak asasi manusia (HAM), baik sebagai pribadi maupun sebagai makhluk sosial.

Namun untuk mewujudkan penerapan K3 di tengah citra hukum nasional yang merosot dan rendahnya kesadaran hukum masyarakat, bukan suatu hal yang dapat langsung dilihat hasilnya. Sebab penerapan K3 menyangkut perubahan perilaku semua komponen terkait, yaitu Pemerintah dalam hal ini Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Menakertrans), pengusaha dan para pekerja. Untuk itu diperlukan proses sosialisasi dan advokasi terus menerus tentang pentingnya K3 sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen perusahaan demi terwujudnya *good corporate management* dan perlindungan terhadap tenaga kerja serta keluarganya. Lebih dari itu, penerapan K3 merupakan prakondisi terwujudnya daya saing SDM pekerja dan kualitas produk yang dihasilkan. Sebab semakin baik tingkat kesejahteraan, para pekerja akan bekerja lebih nyaman, kreatif dan menghasilkan produktivitas tinggi bagi perusahaan (Perseroan Terbatas).

Perlindungan terhadap keselamatan kerja sangat erat hubungannya dengan peningkatan produktivitas, maka harus diketahui lebih dulu apa yang dimaksud dengan produktivitas. Menurut Piagam Oslo 1986, produktivitas

---

<sup>131</sup> "Gugus Kendali Mutu," [http://www.kemenperin.go.id/asp/pelatihan\\_ikm/gkm/gkm.pdf](http://www.kemenperin.go.id/asp/pelatihan_ikm/gkm/gkm.pdf), Diakses 4 April 2011, Hari Selasa, Jam 21.10 WIB.

adalah konsep universal dimaksudkan untuk menyediakan semakin banyak barang dan jasa semakin banyak orang dengan menggunakan dan semakin sedikit sumber daya.<sup>132</sup>

Berbicara tentang produktivitas kerja DR. Payaman J. Simanjuntak berpendapat bahwa produktivitas mengandung pengertian definisi kerja dan teknis operasional bahwa produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dan kesejahteraan. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja.<sup>133</sup>

Untuk definisi kerja, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumberdaya (masukan) yang dipergunakan persatuan waktu. Definisi kerja ini mengandung cara atau metode pengukuran walaupun secara teori dapat dilakukan, akan tetapi dalam praktek sulit dilaksanakan, terutama karena sumber daya masukan yang dipergunakan umumnya terdiri dari banyak macam dan dalam proporsi yang berbeda.<sup>134</sup>

Pengertian ketiga mengandung makna peningkatan produktivitas yang dapat terwujud dalam empat bentuk yaitu :<sup>135</sup>

1. Jumlah produksi yang sama dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit; dan/atau
2. Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang kurang; dan/atau
3. Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang sama; dan/atau
4. Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif lebih kecil.

---

<sup>132</sup> J. Ravianto, *Produktivitas dan Manajemen*, (Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas, 1986), Hlm. 18.

<sup>133</sup> Payaman J. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: FE UI, 1985), Hlm. 30-34.

<sup>134</sup> *Ibid.*

<sup>135</sup> *Ibid.*

Untuk melindungi keselamatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya-upaya keselamatan kerja dalam suatu perusahaan (Perseroan Terbatas) yang dilaksanakan dan ditindaklanjuti oleh organ-organ dalam organisasi perusahaan tersebut. Perlindungan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga untuk mewujudkan perlindungan keselamatan kerja, maka pemerintah telah melakukan upaya pembinaan norma dibidang ketenagakerjaan. Dalam pengertian pembinaan norma ini sudah mencakup pengertian pembentukan, penerapan dan pengawasan norma itu sendiri yang bertujuan untuk menuju pada kesejahteraan pekerja dalam suatu perusahaan.

Hubungan keselamatan kerja dengan produktivitas adalah terletak pada sumber daya manusia (SDM) dan sistem manajemen perusahaan dan kepemimpinan seorang organ direksi (direktur) dalam menajalakan ketentuan-ketentuan yang berlaku, walaupun kemajuan teknologi telah menghasilkan alat-alat produksi yang canggih, tetapi kedudukan sumber daya manusia (SDM) pekerja di balik mesin-mesin produksi tersebut tetap sentral. SDM pekerja yang terampil, kreatif dan mampu menggunakan modal intelektualnya akan menentukan apa yang diproduksi dan bagaimana mengelola *resources* yang ada untuk meningkatkan produktivitas dan memajukan perusahaan. Itulah sebabnya SDM pekerja merupakan motor produktivitas dan jantungnya organisasi atau perusahaan. Namun harus disadari, bahwa peningkatan produksi secara langsung maupun tidak langsung selalu diikuti dengan permasalahan yang berkaitan dengan K3, Permasalahan-permasalahan tersebut di antaranya:<sup>136</sup>

1. Adanya kemungkinan penambahan peralatan, tuntutan kapasitas peralatan dan satuan kerja yang lebih besar;
2. Memperluas lokasi kerja sehingga menambah sarana sistem pengawasan untuk mencegah kecelakaan;
3. Peningkatan jumlah buruh/pekerja dan tuntutan untuk mendapatkan buruh/pekerja berkualitas, serba cepat, tepat dan selamat;

---

<sup>136</sup> Dangur Konradus, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja; Membangun SDM Pekerja yang Sehat, Produktif dan Kompetitif*, (Jakarta: Penebar Swadaya, 2006), Hlm. 50.

4. Perlunya standar baku K3 bagi pekerja, baik bagi para pekerja yang baru maupun yang lama,

Faktor-faktor tersebut dapat menimbulkan resiko kecelakaan akibat kerja, apabila tidak ditangani secara cepat dan benar. Dampak lebih jauh adalah menurunnya produktivitas kerja.<sup>137</sup> Peningkatan produktivitas amat ditentukan oleh pekerja sebagai asset utama dari perusahaan. Untuk menjangkau kemajuan perusahaan maka diperlukan sistem manajemen yang rapi khususnya pada tataran interaksi antara buruh/pekerja dengan pengusaha metode manajemen resiko seharusnya diterapkan mulai dari tahap perencanaan, tahap konstruksi hingga tahap operasional perusahaan. Resiko pada konteks ini berarti keadaan atas kejadian dimana dalam aktifitas perusahaan dapat terjadi kerugian, cedera karyawan, kerusakan aset perusahaan, tanggungjawab hukum dan keuangan mau pun gangguan dari segi kesejahteraan dan pengembangan perusahaan. Manajemen amat penting dalam program dan aktivitas perusahaan juga pekerja guna mengamankan usaha dalam operasionalisasinya. Dalam hal kepemimpinan diperlukan suatu integritas dan tangguh dalam pelaksanaan kebijakan baik sebagai seorang direktur maupun sebagai seorang manajer yang handal dalam menangani permasalahan yang ada, khususnya yang terkait dengan keselamatan kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja suatu perusahaan (Perseroan Terbatas).<sup>138</sup>

## **B. Kaitan Peraturan Pada Lingkup Keselamatan Kerja Dalam Perusahaan**

### **1. Ketenagakerjaan Dengan Pelaksanaan Keselamatan Kerja**

Penerapan peraturan ketenagakerjaan yang sangat perlu diperhatikan adalah hal-hal yang terkait dengan aspek-aspek Keselamatan kerja yang meliputi :<sup>139</sup>

---

<sup>137</sup> Harjono, "K3 Sebagai Bagian Manajemen Resiko", (Makalah yang di sampaikan pada Konvensi Nasional K3, Jakarta, 12-14 Januari 1995).

<sup>138</sup> Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), Hlm. 65.

<sup>139</sup> P. Anoraga, dan Widiyanti, *Psikologi dalam Perusahaan*, cetakan II, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1993), Hlm. 76.

a. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana seseorang atau karyawan dalam beraktifitas bekerja. Lingkungan kerja dalam hal ini menyangkut kondisi kerja, seperti ventilasi, suhu, penerangan dan situasinya.

b. Alat kerja dan bahan

Alat kerja dan bahan merupakan suatu hal yang pokok dibutuhkan oleh perusahaan untuk memproduksi barang. Dalam memproduksi barang alat-alat kerja sangatlah vital yang digunakan oleh para pekerja dalam melakukan kegiatan proses produksi dan disamping itu adalah bahan-bahan utama yang akan dijadikan barang.

c. Cara melakukan pekerjaan

Setiap bagian-bagian produksi memiliki cara-cara melakukan pekerjaan yang berbeda-beda yang dimiliki oleh karyawan. Cara-cara yang biasanya dilakukan oleh karyawan dalam melakukan semua aktifitas pekerjaan, misalnya menggunakan peralatan yang sudah tersedia dan melindungi diri secara tepat dan mematuhi peraturan penggunaan peralatan tersebut dan memahami cara mengoperasikan mesin.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Keselamatan antara lain :<sup>140</sup>

a. Beban kerja

Beban kerja berupa beban fisik, mental dan sosial, sehingga upaya penempatan pekerja yang sesuai dengan kemampuannya perlu diperhatikan.

b. Kapasitas kerja

Kapasitas kerja yang banyak tergantung pada pendidikan, keterampilan, kesegaran jasmani, ukuran tubuh, keadaan gizi dan sebagainya.

c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang berupa faktor fisik, kimia, biologik, ergonomik maupun psikososial.

---

<sup>140</sup> S. Budiono, Jusuf dan A. Pusparini, *Bunga Rampai HIPERKES & KK*, cetakan I, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2003), Hlm. 99.

Dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek dan faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) antara lain lingkungan kerja, alat kerja dan bahan kerja, cara melakukan pekerjaan, beban kerja kapasitas kerja. Sehingga dapat terlihat hubungan yang terkait antara satu dengan lainnya, jika ditinjau dari sisi peraturan ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 86 ayat (1-3) menyebutkan bahwa:<sup>141</sup>

- a. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : (a). Keselamatan dan kesehatan kerja; (b). Moral dan kesusilaan; dan (c). 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 dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dengan melihat adanya hubungan yang saling terkait antara Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang tentang Keselamatan Kerja sehingga peraturan-peraturan pelaksanaannya secara tidak langsung terintegrasi, hal tersebut dapat dilihat dari penegasan yang terkandung dalam peraturan keselamatan kerja yang mengutamakan keselamatan kerja untuk para pekerja.

Adapun mengenai peraturan pelaksanaannya yang berhubungan dengan penerapan keselamatan kerja yang mengatur hubungan organ perusahaan (Perseroan Terbatas) dengan ketenagakerjaan diatur dalam beberapa peraturan antara lain :

- a. Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I. No. : Per-04/MEN/1987 tentang Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja Serta Tata Cara Penunjukan Ahli Keselamatan Kerja.

---

<sup>141</sup> Indonesia, *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan*, UU No. 13, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4297. ps. 86. ayat (1-3).

Berisikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) ialah suatu badan yang dibentuk disuatu perusahaan untuk membantu melaksanakan dan menangani usaha-usaha keselamatan dan kesehatan kerja yang keanggotaannya terdiri dari unsur pengusaha dan tenaga kerja. Pegawai Pengawas Keselamatan dan Kesehatan Kerja ialah pejabat Departemen Tenaga Kerja (Depnaker) yang mempunyai keahlian khusus dibidang keselamatan dan kesehatan kerja dan diberi wewenang untuk mengawasi langsung terhadap ditaatinya Undang-Undang No. 1 tahun 1970 dan peraturan-peraturan lainnya yang berkaitan dengan keselamatan kerja.<sup>142</sup>

Ahli Keselamatan Kerja ialah tenaga teknis berkeahlian khusus dari luar Depnaker yang diberi wewenang oleh Menteri Tenaga Kerja untuk melaksanakan sebagian dari tugas-tugas pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja.<sup>143</sup> Usaha keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya mempunyai tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum yaitu :

- 1) Perlindungan terhadap tenaga kerja yang berada ditempat kerja agar selalu terjamin keselamatan dan kesehatannya sehingga dapat diwujudkan peningkatan produksi dan produktivitas kerja.
- 2) Perlindungan setiap orang lainnya yang berada ditempat kerja agar selalu dalam keadaan selamat dan sehat.
- 3) Perlindungan terhadap bahan dan peralatan produksi agar dapat dipakai dan digunakan secara aman dan efisien.

Sedangkan secara khusus antara lain :

- 1) Mencegah dan atau mengurangi kecelakaan, kebakaran, peledakan dan penyakit akibat kerja.
- 2) Mengamankan mesin, instalasi, pesawat, alat kerja, bahan baku dan bahan hasil produksi.

---

<sup>142</sup> Indonesia, *Undang-Undang Tentang Keselamatan Kerja*, UU No. 1, LN No. 1 Tahun 1970, TLN No. 2918, ps. 1. ayat (5).

<sup>143</sup> *Ibid.*, ps. 1. ayat (6).

- 3) Menciptakan lingkungan dan tempat kerja yang aman, nyaman, sehat dan penyesuaian antara pekerja dengan pekerjaan atau manusia dengan pekerjaan.

Sebagai dasar hukum pembentukan, susunan, dan tugas Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan kerja ialah Undang-Undang No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja pasal 10 ayat (1) dan (2) dengan peraturan pelaksanaannya yaitu Keputusan Menteri Tenaga kerja No. KEP-125/MEN/82 tentang Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional, Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Wilayah dan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja, yang disempurnakan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-155/MEN/84.

- b. Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I. No. Per.02/MEN/1992 tentang Tata Cara Penunjukan, Kewajiban dan Wewenang Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah tenaga teknik berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja untuk mengawasi ditaatinya Undang-Undang Keselamatan Kerja. Dalam hal ini melakukan pengawasan, memberikan laporan kepada Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk untuk melakukan pelaksanaan tugas tersebut.

Adapun dengan adanya tim penilai dalam hal ini diberikan kewenangannya kepada Direktur Jenderal (Dirjend) yang membidangi keselamatan dan kesehatan kerja yang anggotanya terdiri dari Pejabat Kementerian Tenaga Kerja, Badan dan Instansi lain yang dipandang perlu, untuk melaksanakan tugas penilaian tentang syarat-syarat administrasi dan kemampuan pengetahuan teknis keselamatan dan kesehatan kerja.

Kendati telah lahir Undang-Undang No. 1 Tahun 1970, namun peraturan khusus tentang syarat-syarat keselamatan kerja hingga kini belum ada. Dengan demikian aturan tentang keselamatan atau keamanan kerja masih mangacu pada peraturan sebelumnya, yakni: *Stoomordonantie*



(*Staatsblad* 1930 No. 225); dan peraturan pelaksanaannya *Stoomverordening* (*Staatsblad* 1930 No. 330, *Staatsblad* 1934 No. 432, *Staatsblad* 1937 No. 324) yang memuat ketentuan mengenai pemeriksaan bagian pesawat uap, pemberian izin untuk menjalankan pesawat uap, pengawasan atas pesawat uap, syarat-syarat bagi pesawat uap dan ketel uap serta beberapa hal lainnya. *Veiligheidsreglement* (*staatsblad* 1910 No. 406, kemudian diubah dengan *Staatsblad* 1931 No. 168 dan *Staatsblad* 1947 No. 208). *Veiligheidsreglement* atau peraturan keamanan kerja; *Mijnordonantie* (*Staatsblad* 1930 No. 38, No. 330, *Staatsblad* 1931 No. 168, *Staatsblad* 1935 No. 577). Sebagai peraturan pelaksanaannya adalah *Mijn Politie Reglement* (*Staatsblad* 1930 No. 341, *Staatsblad* 1931 No. 372), mengenai keamanan bagi buruh dan umum.<sup>144</sup>

Untuk mempertegas keberlakuan peraturan yang dimaksud diatas, maka pada Undang-Undang No. 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja, pada pasal 17 menyebutkan selama peraturan perundangan untuk melaksanakan ketentuan dalam Undang-Undang ini belum dikeluarkan, maka peraturan dalam bidang keselamatan kerja yang ada pada waktu Undang-Undang ini mulai berlaku, tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Undang-Undang ini.<sup>145</sup>

## **2. Organ Perusahaan Dengan Pelaksanaan Peraturan Ketenagakerjaan**

Perlindungan terhadap keselamatan tenaga kerja sebenarnya sudah cukup memadai. Tetapi karena posisi tawar pekerja yang rendah dan tekanan ekonomi (kebutuhan kesempatan kerja), secara langsung maupun tidak langsung menyebabkan hak-hak pekerja tidak tersalurkan sepenuhnya. Mereka terpaksa menerima pekerjaan yang diberikan kepadanya, walaupun tidak memenuhi syarat-syarat K3. Karena itu, pemerintah dalam hal ini Menteri Tenaga Kerja harus berinisiatif membentuk semacam Panitia Pembinaan Keselamatan Kerja.

<sup>144</sup> Dangur Konradus, *Op.Cit.*, Hlm. 50.

<sup>145</sup> *Undang-Undang Tentang Keselamatan Kerja, Op.Cit.*, ps. 17.

Panitia ini bertugas mengembangkan kerjasama, saling pengertian dan partisipasi efektif dari pengusaha dan tenaga kerja dalam tempat-tempat kerja untuk melaksanakan tugas dan kewajiban bersama di bidang keselamatan dan kesehatan kerja, dalam rangka melancarkan usaha produksi. Untuk itu, pengusaha diwajibkan melengkapi semua tenaga kerja yang bekerja untuk mendapatkan pembinaan bagi pekerja yang ada di bawah pimpinannya (direktur) dalam mencegah kecelakaan dan mengatasi kebakaran, meningkatkan kesadaran akan keselamatan dan kesehatan kerja serta meningkatkan keterampilan dalam memberikan pertolongan pertama pada kecelakaan, sedangkan hak dan kewajiban pekerja antara lain:<sup>146</sup>

- a. Para pekerja wajib memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan.
- b. Meminta kepada pengusaha, agar melaksanakan semua syarat K3 yang diwajibkan.
- c. Menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan dimana syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya, kecuali dalam hal-hal khusus ditentukan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggungjawabkan.
- d. Meminta kepada pengusaha atau melaporkan kepada instansi terkait mengenai alat-alat perlindungan diri yang belum ada atau yang sudah tidak layak dipakai lagi.
- e. Menyatakan keberatan kerja dimana tempat tersebut tidak memenuhi syarat keselamatan dan kesehatan kerja.

Dari penjelasan tersebut diatas dapat terlihat hubungan antar perusahaan dalam hal ini adalah direksi (direktur), sebagai pengurus yang berhubungan langsung dengan pekerja dalam penanganan masalah keselamatan kerja. Menjadi hal yang perlu diperhatikan yaitu saling menjaga keseimbangan hak dan kewajiban antara kedua belah pihak. Dalam Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan diatur mengenai hal-hal yang berkaitan langsung dengan pengaturan antara kedua belah pihak,

---

<sup>146</sup> *Undang-Undang Tentang Keselamatan Kerja, Op.Cit.*, ps. 12 dan 14.

yaitu perusahaan sebagai pemberi kerja diwakili organ perusahaan dengan manajemennya dan pekerja dan/atau di wakili oleh serikat pekerja dalam pemenuhan hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam pelaksanaan dan penataan pada sektor keselamatan kerja khususnya.

Secara tegas disebutkan dalam Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan bahwa pemberi kerja merupakan orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>147</sup> Namun berdasarkan Undang-Undang tentang Perseroan Terbatas, meskipun tidak secara tegas menyatakan yang mewakili perusahaan merupakan suatu bentuk badan hukum (Perseroan Terbatas) sebagai pemberi kerja kepada tenaga kerja, dalam hal ini merupakan lingkup organ perusahaan yang termasuk pada tingkat/level direktur (direksi) beserta jajaran manajemennya, untuk melaksanakan pengoperasian suatu perusahaan (Perseroan Terbatas) dan yang bertanggungjawab untuk mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan lainnya.

Tetapi pada pelaksanaan dan pertanggungjawabannya, sesuai dengan yang tercantum dalam kedudukannya sebagai pengurus perusahaan (Perseroan Terbatas), direksi mempunyai tugas untuk mewakili perseroan. Sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 92 ayat (1) Undang-Undang Perseroan Terbatas yaitu mengatur dan menjalankan kegiatan-kegiatan usaha perseroan untuk kepentingan perseroan sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan.<sup>148</sup> direksi dalam hal ini direktur bertindak keluar untuk dan atas nama perseroan terbatas, selaku pemegang kuasa perseroan terbatas, yang mengikat perseroan terbatas dengan pihak ketiga. Ini berarti ada hubungan kepercayaan yang melahirkan kewajiban kepercayaan (*fiduciary duty*) antara direksi dan perseroan, Untuk melakukan hubungan langsung dengan para pekerja, dalam hal ini khususnya yang terkait

---

<sup>147</sup> Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan, *Op.Cit.*, ps. 1. butir 4.

<sup>148</sup> Undang-Undang Tentang Perseroan Terbatas *Op.Cit.*, ps. 92. ayat (1).

dengan pembayaran upah dan/atau imbalan dalam bentuk lain. Imbalan yang dimaksud dalam penulisan ini oleh penulis yakni berdasarkan pengertian dari Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut, bahwa pemberi kerja bukan hanya hanya memberi imbalan berupa upah uang serta bonus lainnya saja, tetapi juga imbalan berupa perlindungan lainnya untuk pemenuhan hak dan kewajiban para pekerja khususnya dalam hal keselamatan kerja demi terlaksananya produktivitas kerja dalam suatu perusahaan (Perseroan Terbatas).

### **C. Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan**

#### **1. Pekerja/Buruh**

Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah (Departemen Tenaga Kerja sekarang Kementerian Tenaga Kerja) pada waktu kongres Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI) Tahun 1985. Alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yakni majikan. Berangkat dari sejarah penyebutan istilah buruh seperti tersebut di atas, menurut penulis istilah buruh kurang sesuai dengan perkembangan sekarang, buruh sekarang ini tidak lagi sama dengan buruh masa lalu yang hanya bekerja pada sektor nonformal seperti kuli, tukang dan sejenisnya, tetapi juga sektor formal seperti Bank, Hotel dan lain-lain. Karena itu lebih tepat jika menyebutkannya dengan istilah pekerja,<sup>149</sup> istilah pekerja juga sesuai dengan penjelasan pasal 2 Undang-Undang Dasar 1945 yang menyebutkan golongan- golongan adalah badan-badan seperti Koperasi, Serikat Pekerja dan lain-lain badan kolektif.<sup>150</sup>

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 butir 4 memberikan pengertian Pekerja/ buruh adalah setiap orang

---

<sup>149</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, edisi revisi*, (Jakarta: Radjagrafindo Persada, 2008), Hlm. 35.

<sup>150</sup> Indonesia, *Undang-Undang Dasar 1945*, Penjelasan BAB II, ps. 2.

yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apa pun.<sup>151</sup> Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apa pun. Penegasan imbalan dalam bentuk apa pun ini perlu, karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.

## 2. Pengusaha (Perusahaan)

Sebagaimana halnya dengan istilah buruh, istilah majikan dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia sangat populer karena perundang-undangan awal sebelum lahirnya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menggunakan istilah majikan. Sehubungan dengan hal tersebut, perundang-undangan yang lahir kemudian yang tidak menggunakan istilah majikan tetapi sudah menggunakan istilah pengusaha yaitu seperti Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek dan Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pasal 1 butir 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan pengertian Pengusaha yakni:<sup>152</sup>

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Selain pengertian pengusaha Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juga memberikan pengertian Pemberi kerja

<sup>151</sup> *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan, Op.Cit.*, ps. 1. butir 4.

<sup>152</sup> *Ibid.*, ps. 1. butir 5.

yakni orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 4). Pengaturan istilah Pemberi kerja ini muncul untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai Pengusaha khususnya bagi pekerja pada sektor informal.

Sedangkan pengertian Perusahaan dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:<sup>153</sup>

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan buruh/pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk apa pun;
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

### **3. Organisasi Pekerja/Buruh**

Kehadiran organisasi pekerja dimaksudkan untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, sehingga tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak pengusaha. Keberhasilan maksud ini sangat tergantung dari kesadaran para pekerja untuk mengorganisasikan dirinya, semakin baik organisasi itu, maka akan semakin kuat. Sebaliknya semakin lemah, maka semakin tidak berdaya dalam melakukan tugasnya. Karena itulah kaum pekerja di Indonesia harus menghimpun dirinya dalam suatu wadah atau organisasi sebagai implementasi dari amanat ketentuan pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945 tentang kebebasan berserikat dan berkumpul mengeluarkan pikiran dengan lisan maupun tulisan yang ditetapkan dengan Undang-Undang,<sup>154</sup> maka pemerintah telah meratifikasi konvensi

---

<sup>153</sup> *Ibid.*, ps. 1. butir 6.

<sup>154</sup> Indonesia, *Undang-Undang Dasar 1945*, ps. 28.

Organisasi Perburuhan Internasional No. 98 dengan Undang-Undang No. 18 Tahun 1956 mengenai Dasar-Dasar Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama, dimana tujuan konvensi ini dalam memori penjelasannya disebutkan bahwa:<sup>155</sup>

- a. Menjamin kebebasan buruh untuk masuk atau tidak masuk Serikat Buruh;
- b. Melindungi buruh terhadap campur tangan majikan dalam soal ini;
- c. Melindungi Serikat Buruh terhadap campur tangan majikan dalam mendirikan cara bekerja serta cara mengurus organisasinya, khususnya mendirikan organisasi di bawah pengaruh majikan atau yang disokong dengan uang atau cara lain oleh majikan;
- d. Menjamin penghargaan hak berorganisasi;
- e. Menjamin perkembangan serta penggunaan badan perundingan sukarela untuk mengatur syarat-syarat dan keadaan-keadaan kerja dengan perjanjian perburuhan.

Adanya perubahan-perubahan aturan yang memberikan kemudahan bagi pekerja untuk mendirikan serikat buruh dalam kenyataannya tidak mendapat sambutan dari para buruh, sehingga tidak ada organisasi buruh selain Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) yang terdaftar. Sejalan dengan babak baru pemerintah Indonesia yakni era reformasi yang menuntut pembaharuan disegala bidang kehidupan berbangsa dan bernegara, maka pemerintah melalui Kepres No. 83 Tahun 1998 telah mengesahkan Konvensi ILO No. 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi (*Convention Concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise*). Melihat kondisi dalam negeri yang sedang dilanda berbagai aksi demonstrasi dalam masa pemerintahan transisi pada masa itu tampaknya merupakan alasan bagi pemerintah meratifikasi konvensi ILO

---

<sup>155</sup> Indonesia, *Undang-Undang Ratifikasi Konvensi Nomor 98 Organisasi Perburuhan Internasional Mengenai Berlakunya Dasar-Dasar Dari Hak Untuk Berorganisasi Dan Untuk Berunding Bersama*, UU No. 18 Tahun 1956, LN No. 42 Tahun 1956, TLN No. 1050.

dengan peraturan pemerintah, tidak dalam bentuk undang-undang sebagaimana lazimnya.<sup>156</sup>

Konvensi ini pada hakikatnya memberikan jaminan yang seluas-luasnya kepada organisasi buruh untuk mengorganisasikan dirinya dan untuk bergabung dengan federasi-federasi, konfederasi dan organisasi apa pun, hukum negara tidak boleh menghalangi jaminan berserikat bagi buruh sebagaimana yang diatur dalam konvensi tersebut. Menurut hemat penulis, pengembangan serikat pekerja ke depan harus diubah kembali bentuk kesatuan menjadi bentuk federatif dan beberapa hal yang perlu mendapat penanganan dalam Undang-Undang serikat pekerja adalah:<sup>157</sup>

- a. Memberikan otonomi yang seluas-luasnya kepada organisasi pekerja di tingkat Unit/Perusahaan untuk mengorganisasikan dirinya tanpa campur tangan pihak pengusaha maupun pemerintah dengan kata lain serikat pekerja harus tumbuh dari bawah (*bottom up policy*);
- b. Serikat pekerja di tingkat Unit/perusahaan ini perlu diperkuat untuk meningkatkan *bergaining position* pekerja, karena serikat pekerja tingkat unit/perusahaan selain sebagai subjek yang membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan pengusaha, juga sebagai Lembaga Bipartit;
- c. Jika serikat pekerja di tingkat unit/perusahaan ingin menggabungkan diri dengan serikat pekerja dapat dilakukan melalui wadah federasi serikat pekerja, demikian pula halnya gabungan serikat pekerja dapat bergabung dalam Konfederasi pekerja.
- d. Untuk membantu tercapainya hal hal di atas, perlu pemberdayaan pekerja dan pengusaha. Pekerja perlu diberdayakan untuk meningkatkan keahlian/keterampilan dan kesadaran tentang arti pentingnya serikat pekerja sebagai sarana memperjuangkan hak dan kepentingan dalam rangka peningkatan kesejahteraannya. Pengusaha perlu diberdayakan agar memahami bahwa keberadaan organisasi

---

<sup>156</sup> Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 1998 Tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 87 Tentang Kebebasan Berserikat Dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi, LN No. 98 tahun 1998.

<sup>157</sup> Lalu Husni, *Op.Cit.*, Hlm. 41.



pekerja adalah sebagai mitra kerja bukan sebagai lawan yang dapat menentang segala kebijaksanaannya.

Dalam rentang waktu yang cukup lama, akhirnya pemerintah berhasil menetapkan Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Pekerja. Dalam Undang-Undang ini disebutkan bahwa Serikat Buruh/Pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk buruh/pekerja baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan buruh/pekerja dan keluarganya.<sup>158</sup> Dengan demikian jelaslah bahwa keberadaan serikat buruh/pekerja sangat penting artinya dalam rangka memperjuangkan, membela dan melindungi hak dan kepentingan buruh/pekerja serta melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kesejahteraan buruh/pekerja dan keluarganya.

Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh memuat beberapa prinsip dasar yakni:

- a. Jaminan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh.
- b. Serikat buruh dibentuk atas kehendak bebas buruh/pekerja tanpa tekanan atau campur tangan pengusaha, pemerintah, dan pihak manapun.
- c. Serikat buruh/pekerja dapat dibentuk berdasarkan sektor usaha, jenis pekerjaan, atau bentuk lain sesuai dengan kehendak pekerja/buruh.
- d. Basis utama serikat buruh/pekerja ada di tingkat perusahaan, serikat buruh yang ada dapat menggabungkan diri dalam Federasi Serikat Buruh/Pekerja. Demikian halnya dengan Federasi Serikat Buruh/Pekerja dapat menggabungkan diri dalam Konfederasi Serikat Buruh/Pekerja.

---

<sup>158</sup> Indonesia, *Undang-Undang Tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh*, UU No. 21 Tahun 2000, LN No. 131 Tahun 2000, TLN No. 3989. ps. 1. butir 1.

- e. Serikat buruh/pekerja, federasi dan Konfederasi serikat buruh/pekerja yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada kantor Depnaker (sekarang Kemenaker) setempat, untuk dicatat.
- f. Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat buruh/pekerja.

Pada PT. X melalui Federasi Serikat Pekerja PT. X Bersatu yang selanjutnya disebut FSPPB adalah organisasi yang dibentuk oleh beberapa Serikat Pekerja yang berada dilingkungan Perusahaan yang tercatat pada instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan, untuk melakukan pemenuhan tanggungjawab, hak dan kewajiban pada PT. X dengan para pekerja, seperti halnya yang telah penulis paparkan diatas.

#### **4. Pemerintah/Penguasa**

Campur tangan pemerintah (Penguasa) dalam hukum ketenagakerjaan dimaksudkan untuk terciptanya hubungan perburuhan/ketenagakerjaan yang adil, karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha yang sangat berbeda secara sosial ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan ketenagakerjaan akan sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai yang lemah. Atas dasar itulah pemerintah turut campur tangan melalui peraturan perundang-undangan untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak.

Iman Soepomo memisahkan antara penguasa dan pengawasan sebagai para pihak yang berdiri sendiri dalam hukum perburuhan/ketenagakerjaan, namun jika dilihat antara keduanya merupakan satu kesatuan sebab pengawasan bukan merupakan institusi yang berdiri sendiri tetapi merupakan bagian (bidang) dari Kemenakertrans (Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi).<sup>159</sup>

---

<sup>159</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1983), Hlm. 38.

Pengawasan terhadap peraturan di bidang ketenagakerjaan dilakukan oleh Kemenakertrans (Bidang Pengawasan). Secara normatif pengawasan perburuhan diatur dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 1948 jo. Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 tentang pengawasan perburuhan. Dalam Undang-Undang ini pengawas perburuhan yang merupakan penyidik pegawai negeri sipil memiliki wewenang:<sup>160</sup>

- a. Mengawasi berlakunya Undang-Undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya Para Pihak dalam iklim Ketenagakerjaan;
- b. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat Undang-Undang dan peraturan perburuhan lainnya;
- c. Menjalankan pekerjaan lainnya yang diserahkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Peran pegawai pengawas sebagai penyidik Pegawai Negeri Sipil (PNS), ini diakui dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, juga kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 182). Penyidik Pegawai negeri Sipil ini berwenang:<sup>161</sup>

- a. Melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- b. Melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- c. Meminta keterangan dan bahan-bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- d. Melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- e. Melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;

<sup>160</sup> Lalu Husni, *Op.Cit.*, Hlm. 49.

<sup>161</sup> *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan, Op.Cit.*, ps. 182.

- f. Meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; dan
- g. Menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana dibidang ketenagakerjaan.

Pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan hukum (*law enforcement*) dibidang perburuhan/ketenagakerjaan akan menjamin pelaksanaan hak-hak normatif pekerja, yang pada gilirannya mempunyai dampak terhadap stabilitas usaha. Selain itu pengawasan perburuhan juga akan dapat mendidik pengusaha dan pekerja untuk selalu taat menjalankan ketentuan perundang-undangan yang berlaku dibidang ketenagakerjaan sehingga akan tercipta suasana kerja yang harmonis. Terjadinya perselisihan yang sering berulang-ulang dengan para pekerja dan/atau serikat pekerja disebabkan oleh pengusaha yang tidak memberikan perlindungan hukum kepada pekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

#### **D. Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dengan Pekerja**

##### **1. Ketentuan Hukum Tentang Perjanjian Kerja**

Di negara kita Republik Indonesia dalam segi kehidupan ketenagakerjaan tertuang dalam perjanjian kerja yang meletakkan segala hak dan kewajiban, sesuai dengan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Dengan tak dikenalnya perjanjian ikatan kerja dalam lapangan hukum ketenagakerjaan, aspek Hukum Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja dibahas mengenai Ketenagakerjaan yang disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja ketenagakerjaan di suatu perusahaan dan lembaga ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian.<sup>162</sup>

Sebagai perjanjian yang mempunyai ciri-ciri khusus, perjanjian kerja pada prinsipnya adalah juga merupakan perjanjian. Oleh karena itu sepanjang mengenai ketentuan yang sifatnya umum, maka terhadap

<sup>162</sup> “Perjanjian Kerja Di Hukum Ketenagakerjaan,” <http://www.garambang.info/search/Perjanjian-kerja-di-hukum-ketenagakerjaan/>, Diakses 20 Mei 2011, Hari Juma’at, Jam 01.10 WIB.

perjanjian kerja juga berlaku ketentuan yang umum, seperti misalnya mengenai syarat sahnya perjanjian, subyek dan obyek perjanjian. Keterkaitan antara perjanjian kerja dengan perjanjian pada umumnya, dapat terlihat dalam ketentuan yang mengatur perjanjian kerja sebagaimana yang termuat dalam Bab 7 a Buku ketiga KUHPerdara, merupakan bagian perjanjian yang menyatakan bahwa perjanjian perburuhan adalah merupakan suatu perjanjian dimana pihak buruh mengikatkan diri untuk berada dibawah satu perintah dengan waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan imbalan menerima upah.<sup>163</sup>

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.<sup>164</sup> Selain pengertian normatif seperti tersebut di atas, Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (pekerja), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni pengusaha dan pengusaha mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.<sup>165</sup>

Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang memaksa (*dwang contract*), karena para pihak tidak dapat menentukan sendiri keinginannya dalam perjanjian. Keterbatasan untuk menentukan isi perjanjian kerja "kebebasan berkontrak" sebagaimana layaknya dalam hukum perikatan adalah justru dengan adanya perjanjian kerja. Para pihak yang mengadakan perjanjian kerja mempunyai hubungan hukum yang disebut sebagai hubungan kerja, dan sejak itulah terhadap mereka yang mengadakan perjanjian kerja berlaku ketentuan hukum perburuhan yang

---

<sup>163</sup> *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek)*, di terjemahkan oleh R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, cet. 38, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2007), ps. 1601 a.

<sup>164</sup> *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan, Op.Cit.*, ps. 1. butir 14.

<sup>165</sup> Imam Soepomo, *Op.Cit.*, Hlm. 53.

diatur secara khusus yaitu dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>166</sup>

Merupakan acuan dari perjanjian pada umumnya, ketentuan dalam bab 7 a KUHPerdara, mempunyai ciri-ciri yaitu:<sup>167</sup>

- a. Kerja (dilakukan oleh manusia dan selalu terkait dengan manusia) tidak boleh dianggap sebagai benda;
- b. Ketentuannya mempunyai sifat yang letaknya di bidang hukum perdata, sehingga dalam pelaksanaannya tidak boleh dijamin dengan ketentuan pidana;
- c. Sebagian besar dari ketentuannya mempunyai sifat memaksa (dengan syarat batal), disamping ketentuan yang mengatur dan yang setengah memaksa;
- d. Ketentuannya bersifat seragam;
- e. Ada kebebasan hakim untuk memberi keputusan dalam hal terjadi sengketa.

Ketentuan yang termuat dalam bab 7 a KUHPerdara tersebut adalah bersifat umum terhadap semua perjanjian kerja, ini berarti bahwa dimungkinkan untuk mengadakan ketentuan yang khusus, berdasarkan kekhususan dan perjanjian kerja, ditinjau dari tempat atau sifat pekerjaan yang dilakukan. Ketentuan yang diadakan oleh pihak pengusaha dalam kaitan dengan hubungan kerja disebut peraturan perusahaan. Dalam KUHPerdara, diatur mengenai syarat formal keberlakuan dari peraturan perusahaan, yaitu, bahwa peraturan perusahaan yang diadakan oleh pengusaha hanya akan mengikat pihak pekerja bila telah memenuhi persyaratan tertentu, seperti adanya pernyataan tertulis (setelah ada peraturan perusahaannya) dari pekerja untuk menyetujui isi peraturan perusahaan. Peraturannya sendiri harus dibuat dalam rangkap tiga: satu untuk pekerja, satu untuk pihak pemerintah dan satu untuk ditempel agar dapat dibaca oleh umum (seluruh pekerja). Mengenai isi peraturan

---

<sup>166</sup> Hadi Setia Tunggul, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Harvarindo, 2009), Hlm. 40.

<sup>167</sup> *Ibid.*, Hlm. 41.

perusahaan tersebut, termasuk perubahan atau mungkin penyimpangannya selalu harus dengan persetujuan pihak pekerja. (lihat ketentuan pasal 160 J, k, l, m KHUPerdata).<sup>168</sup>

Seperti perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata.<sup>169</sup> Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:<sup>170</sup>

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya atas maksud bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, seia-sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki juga oleh pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan. Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 Tahun (Pasal 1 butir 26 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003).<sup>171</sup> Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya/waras.

---

<sup>168</sup> A. Uwiyono, et.al., *Hukum Perburuhan*, (Depok: FHUI, 2007), Hlm. 53.

<sup>169</sup> *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Op.Cit.*, ps. 1320.

<sup>170</sup> *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan, Op.Cit.*, ps. 52. ayat (1).

<sup>171</sup> *Ibid.*, ps. 1. butir 26.

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah pasal 1320 KUHPerduta adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak. Objek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.

Syarat-syarat tersebut yang telah di paparkan diatas bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subjektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, Sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat objektif karena menyangkut objek perjanjian. Kalau syarat objektif tidak dipenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum artinya dari semula perjanjian dianggap tidak pernah ada. Jika yang tidak dipenuhi subjektif, maka akibat hukum dari perjanjian tersebut dibatalkan, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas, demikian juga oleh orang tua/wali atau pengampu bagi orang yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian itu kepada hakim. Dengan demikian perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim.<sup>172</sup>

## 2. Bentuk Perjanjian Kerja

Pembuatan perjanjian kerja yang terpenting adalah kesepakatan, dilakukan oleh mereka yang cakap untuk melakukan perbuatan hukum serta syarat sah lainnya baik subjek maupun objeknya sesuai dengan yang diatur pada pasal 1320 KUHPerduta. Suatu perjanjian dianggap sah

---

<sup>172</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, edisi revisi*, (Jakarta: Radjagrafindo Persada, 2008), Hlm. 59.



lainnya, ditunjukkan dengan dilakukannya pekerjaan oleh pihak penerima kerja. Hal ini berarti bahwa dalam perjanjian kerja pada umumnya tidak diharuskan adanya bentuk tertentu. Bila perjanjian kerja diadakan secara tertulis, maka keperluan untuk pembuatan perjanjian kerja tersebut menjadi tanggung jawab pengusaha.<sup>173</sup> Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan atau tertulis ditegaskan dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 51 ayat (1),<sup>174</sup> secara normatif bahwa ditegaskan bentuk tertulis dapat memberikan jaminan serta kepastian dalam perbuatan hukum seorang pekerja dan perusahaan, dalam pemenuhan hak dan kewajiban para pihak. Hal tersebut dilakukan karena jika dikemudian hari terjadi suatu sengketa maka para pihak dalam penyelesaian sengketa mendapat kemudahan didalam melakukan pembuktian objek permasalahan yang menjadi sengketa.

Banyaknya perusahaan yang pada saat ini diduga melakukan pelanggaran Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, baik secara langsung maupun tidak langsung melakukan tindak pelanggaran perbuatan perusahaan tersebut, sangat merugikan para pekerja dalam pemenuhan hak-hak mereka sebagai pekerja. Tindakan perusahaan tersebut dapat dilihat dari perusahaan-perusahaan yang ada, banyak yang tidak mau atau belum membuat perjanjian secara tertulis karena adanya faktor sumber daya manusia dan kebiasaan yang telah terjadi pada suatu lingkungan kerja pada daerah-daerah tertentu dengan dasar kepercayaan para pekerja dan perusahaan, hanya membuat perjanjian kerja secara lisan saja.

Sesuai dengan ketentuan yang berlaku seharusnya perjanjian tersebut dilakukan secara tertulis, karena berdasarkan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 54 perjanjian yang dibuat secara tertulis tidak memberatkan secara langsung kepada para pihak khususnya perusahaan, dimana suatu bentuk perjanjian kerja pada umumnya hanya berisi tentang :<sup>175</sup>

---

<sup>173</sup> A. Uwiyono, *Op.Cit.*, Hlm. 50.

<sup>174</sup> *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan, Op.Cit.*, ps. 51. ayat (1).

<sup>175</sup> *Ibid.*, ps. 54.

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayaran;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha (perusahaan) dan pekerja;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Terkait dengan perjanjian kerja dengan masalah waktu tertentu dengan waktu tidak tertentu tidak dibahas secara lebih mendalam pada penilsan ini, penulis hanya memberikan penjelasan mengenai perbedaan antara perjanjian yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap, dimana status pekerjaannya adalah merupakan pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap dan status pekerjaannya adalah pekerja tetap.

### **3. Perjanjian Kerja Bersama Pada PT. X**

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Di dalam pelaksanaan pembangunan nasional tersebut, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan dan dituntut dapat berpartisipasi dan berperan aktif bersama

Pengusaha dalam upaya menuju perbaikan dan peningkatan taraf hidup bangsa dengan jalan meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.<sup>176</sup>

Peningkatan produksi dan produktivitas kerja serta kelangsungan kegiatan usaha secara berkesinambungan hanya dimungkinkan apabila telah terbentuk suatu hubungan kerja yang dinamis, harmonis, selaras, serasi dan seimbang antara pengusaha dan pekerja sehingga tercipta ketenangan usaha dan ketenangan kerja sesuai asas hubungan industrial yang terbuka, transparan dan komunikatif. Ketenangan usaha dan ketenangan pekerja hanya dapat dicapai apabila pengusaha dan pekerja dapat memahami dan menghayati hak dan kewajibannya masing-masing sehingga menumbuhkan rasa saling mengerti, saling menghargai dan menghormati dengan tidak mengabaikan nilai-nilai rasionalitas dan akuntabilitas.<sup>177</sup>

Untuk memahami serta menghargai tugas dan kewajibannya masing-masing dan menyadari sepenuhnya akan tanggungjawab bersama dalam mewujudkan cita-cita diatas, maka disusunlah suatu Perjanjian Kerja Bersama sebagai wujud hubungan industrial yang terbuka, transparan dan komunikatif. Maksud dan tujuan disusunnya Perjanjian Kerja Bersama adalah untuk mengatur dan menjadi pedoman dalam menunaikan hak dan kewajiban Pengusaha, Serikat Pekerja dan Pekerja serta memperteguh hubungan industrial yang harmonis di perusahaan. Didalam Perjanjian Kerja Bersama diatur tentang syarat-syarat kerja bagi pekerja yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan, untuk mempertahankan, memperbaiki serta mengembangkan adanya kerjasama dan hubungan kerja yang harmonis antara pengusaha dan pekerja.<sup>178</sup>

Perjanjian Kerja Bersama berdasarkan Pasal 1 butir 21 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh

---

<sup>176</sup> Mukaddimah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara FSPPB Dengan PT. X Periode 2010 – 2012 Cilacap, 14 Agustus 2010. Hlm. IV.

<sup>177</sup> *Ibid.*

<sup>178</sup> *Ibid.*

atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.<sup>179</sup>

Bertolak dari pengertian tersebut, dalam hal ini pengusaha adalah Direksi Perusahaan PT. X dengan Serikat Pekerja yaitu antara PT. X yang dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2003 dan didirikan berdasarkan Akta Notaris Lenny Janis Ishak, SH No. 20 tanggal 17 September 2003 dan akta perubahannya, berkedudukan di Jakarta, yang diwakili oleh Direktur Utama dengan Pekerja adalah tenaga kerja Warga Negara Indonesia yang bekerja dan menerima upah di dalam hubungan kerja dengan Perusahaan dan Pekerja yang dimaksud dalam PKB ini adalah Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PWTTI) melalui Federasi Serikat Pekerja PT. X Bersatu yang selanjutnya disebut FSPPB adalah organisasi yang dibentuk oleh beberapa Serikat Pekerja yang berada dilingkungan Perusahaan yang tercatat pada instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan melakukan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Perusahaan dan FSPPB yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban Para Pihak.<sup>180</sup>

Adapun pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara FSPPB Dengan PT. X Periode 2010 – 2012, 14 Agustus 2010 yang memuat tentang kalusula keselamatan kerja disebutkan pada pasal 40 bahwa:<sup>181</sup>

- (1) Dalam menjamin keselamatan kerja Pekerja, Perusahaan senantiasa akan menyediakan alat-alat keselamatan kerja sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, dan ketentuan lain yang berlaku.

---

<sup>179</sup> Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan, *Op.Cit.*, ps. 1. butir 1.

<sup>180</sup> Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara FSPPB dengan PT. X Periode 2010 – 2012 Cilacap, 14 Agustus 2010, PKB PT. X, ps. 1. butir 1-6.

<sup>181</sup> *Ibid.*, ps. 40.

- (2) Pekerja diwajibkan memakai dan memelihara alat-alat keselamatan kerja yang disediakan Perusahaan untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku.
- (3) Alat-alat keselamatan kerja merupakan pinjaman dari Perusahaan dan tidak dibenarkan untuk disalahgunakan/dipindahtangankan kepada yang tidak berhak.
- (4) Perusahaan dapat membebaskan ganti kerugian sebagian atau sepenuhnya kepada Pekerja yang karena kesengajaan atau kelalaian terjadi kehilangan maupun kerusakan alat-alat keselamatan kerja yang disediakan untuk yang bersangkutan.
- (5) Pekerja diwajibkan ikut berperan serta dalam usaha pencegahan dan penanggulangan kecelakaan/kebakaran dan pencemaran lingkungan di lingkungannya masing-masing.
- (6) Perusahaan berhak menunjuk, mengangkat setiap Pekerja untuk duduk dalam badan-badan yang dibentuk untuk maksud pada ayat (5) disamping tugas-tugas utamanya.
- (7) Pekerja melaporkan setiap kejadian kecelakaan/kebakaran dan pencemaran lingkungan Perusahan serta wajib memberikan keterangan yang kepada petugas yang ditunjuk oleh Perusahaan untuk menyelidiki peristiwa tersebut.
- (8) Demi kepentingan Perusahaan dan pribadinya, Pekerja diharuskan mematuhi menaati ketentuan-ketentuan yang berlaku tentang keselamatan kerja, kesehatan kerja dan lindungan lingkungan yang berlaku.

Telah dibuat Perjanjian Kerja Bersama yang menyiratkan bahwa dalam perjanjian kerja bersama terkandung hal-hal yang sifatnya sesuai dengan masing-masing pihak yang membuat perjanjian perburuhan cenderung berupaya membela kepentingannya, dalam hal ini yang membela kepentingan yang terkait dengan keselamatan kerja, sehingga tidak jarang pihak yang satu melakukan tekanan kepada pihak yang lain jika kepentingannya tidak terpenuhi. Konsep tersebut tidak sesuai dengan dan kepribadian bangsa, dan sejalan dengan perkembangan yang terjadi

dalam hukum perburuhan khususnya dengan lahirnya Hubungan Industrial Pancasila (HIP), maka istilah perjanjian perburuhan diganti dengan istilah Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) yang dalam pembuatannya mengutamakan musyawarah dan mufakat sesuai dengan nilai-nilai Pancasila. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) karena substansi PKB sendiri memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak yang dihasilkan melalui perundingan (perjanjian) dan isinya bersifat mengikat.<sup>182</sup>

Pengertian dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyesuaikan dengan Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Pekerja yang mensyaratkan serikat buruh/pekerja yang terbentuk harus memberitahukannya kepada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan untuk dicatat. Bila dicermati ketentuan Pasal 1 angka 21 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat dikatakan bahwa isi dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB) semata-mata memuat syarat-syarat hak dan kewajiban kedua belah pihak. Untuk keseragaman dalam pembuatan PKB, Menteri Tenaga Kerja melalui Peraturan Menteri No. 01 Tahun 1985 menetapkan tentang tata cara pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama/Perjanjian Kerja Bersama yang ruang lingkup substansi yang diatur sebagai berikut:<sup>183</sup>

a. Pihak yang membuat KKB/PKB

Pada bagian ini memuat uraian mengenai identitas pihak-pihak yang mengadakan/membuat KKB/PKB meliputi Nama, tempat kedudukan, serta alamat masing masing. Bagi pihak pekerja disebutkan nomor serta tanggal pendaftaran serikat Tahun kerja dari Departemen Tenaga Kerja. Bagi pengusaha disebutkan akte dan surat izin usaha.

b. Ketentuan umum, yaitu cakupan/luas keberlakuan dari PKB berapa yang dibuat berlaku terhadap pihak yang mengadakan termasuk

<sup>182</sup> Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan, *Op.Cit.*, ps. 1. butir 21.

<sup>183</sup> Peraturan Menteri Tenaga Kerja Tentang Pelaksanaan Tata Cara Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), No. PER-01/MEN/85.

anggota serikat pekerja, seluruh pekerja di perusahaan atau cabang cabang perusahaan juga mengatur mengenai hak dan kewajiban masing masing sebagai partner dalam berproduksi.

- c. Hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaan hubungan kerja, seperti persyaratan penerimaan kerja, masa percobaan, status pekerja, pemutusan hubungan kerja.
- d. Mengenai hari kerja dan jam kerja, termasuk lembur, istirahat dan cuti yang disesuaikan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
- e. Mengenai dispensasi bagi pekerja untuk tidak bekerja, misalnya: ada keluarga sakit/meninggal, pernikahan.
- f. Pengupahan, yang memuat antara lain sistem pengupahan termasuk kenaikan upah, premi dan bonus, sebagaimana yang telah diatur oleh PP No. 8 Tahun 1981 tentang Pengupahan dan Peraturan pelaksanaannya. Hal-hal yang berkaitan dengan jaminan sosial yaitu mengenai perawatan dan pengobatan bila pekerja sakit, Asuransi Sosial Tenaga Kerja, sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dengan Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- g. Aturan mengenai keselamatan kerja sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
- h. Mengenai tata tertib kerja, disiplin ditempat kerja, termasuk peringatan dan skorsing.
- i. Cara menyelesaikan perselisihan, keluhan kesah kerja dan peningkatan kesejahteraan serta keterampilan kerja.
- j. Mengenai masa berlaku, perubahan dan perpanjangan PKB.

Dari substansi PKB tersebut, terlihat bahwa PKB, tidak hanya mengatur mengenai syarat-syarat kerja tetapi juga mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan kerja. Para Pihak yang membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) disusun oleh pengusaha dan serikat pekerja yang terdaftar dan dilaksanakan secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

Jika telah mendapatkan kesepakatan dalam hal pembuatan PKB oleh para pihak dan telah ditandatangani dalam perjanjiannya, maka PKB tersebut selanjutnya didaftarkan oleh pengusaha pada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan.<sup>184</sup> PT. X dalam hal ini telah mendaftarkan PKB nya melalui Surat Keputusan dari Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja No.Kep. 136/Phijsk-Pkkad/Pkb/Ix12010 Tentang Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama antara PT. X Dengan Federasi Serikat Pekerja PT. X Bersatu (FSPPB).

PKB hanya dapat dirundingkan dan disusun oleh serikat pekerja yang didukung oleh sebagian besar pekerja di perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian para pihak atau subjek yang membuat PKB adalah dari pihak buruh/pekerja diwakili oleh serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat pekerja/buruh di perusahaan itu dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha. Pekerja diwakili oleh serikat pekerja dimaksudkan agar pekerja lebih kuat posisinya dalam melakukan perundingan dengan pengusaha karena pengurus serikat pekerja umumnya akan dipilih dari orang yang mampu memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa dalam hal di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh, maka serikat pekerja/serikat buruh tersebut berhak mewakili pekerja/buruh dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan Pasal 119 ayat (1-2).<sup>185</sup>

Berdasarkan pasal 123 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan keberlakuan suatu PKB paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara serikat buruh/pekerja dengan

---

<sup>184</sup> *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan, Op.Cit.*, ps. 132. ayat (2).

<sup>185</sup> *Ibid.*, ps. 119. ayat (1-2).



pengusaha.<sup>186</sup> Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud antara PT. X dengan FSPPB, mulai berlaku pada tanggal 14 Agustus 2010 sampai dengan 13 Agustus 2012 dan telah terdaftar pada Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi melalui Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dengan No. 136/Pdf.3/PKBIIX/2010. Dalam Pasal 124 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Perjanjian Kerja Bersama paling sedikit harus memuat:<sup>187</sup>

- 1) Hak dan kewajiban pengusaha;
- 2) Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/ buruh;
- 3) Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama;
- 4) Tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.

Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang undangan yang berlaku pasal 124 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan. jika isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundang undangan yang berlaku, maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pasal 124 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan.<sup>188</sup>

Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama pasal 127 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam hal ketentuan dalam perjanjian kerja bertentangan dengan perjanjian kerja bersama, maka ketentuan dalam perjanjian kerja tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam perjanjian kerja bersama pasal 127 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Demikian halnya jika perjanjian kerja tidak memuat aturan-aturan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama maka

---

<sup>186</sup> *Ibid.*, ps. 123. ayat (1-2).

<sup>187</sup> *Ibid.*, ps. 124. ayat (1).

<sup>188</sup> *Ibid.*, ps. 127. ayat (1-2).

yang berlaku adalah aturan-aturan dalam Perjanjian Kerja Bersama pasal 128 Undang-Undang Ketenagakerjaan.<sup>189</sup>

Ketentuan ini menggariskan tentang acuan hukum dalam membuat berbagai perjanjian dalam hubungan kerja, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagai perjanjian induk diperusahaan dalam pembuatannya harus mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, demikian halnya dengan perjanjian kerja substansinya tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) pengusaha dilarang mengganti perjanjian kerja bersama dengan peraturan perusahaan, selama di perusahaan yang bersangkutan masih ada serikat pekerja/serikat buruh pasat 129 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam hal di perusahaan tidak ada lagi serikat pekerja/serikat buruh dan perjanjian kerja bersama diganti dengan peraturan perusahaan, maka ketentuan yang ada dalam peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama pasal 129 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan.<sup>190</sup>

---

<sup>189</sup> *Ibid.*, ps. 128.

<sup>190</sup> *Ibid.*, ps. 129. ayat (1-2).

**BAB IV**

**PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN  
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (SMK3)  
DALAM PERUSAHAAN (PT. X)**

**A. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)**

Pemerintah dalam hal ini Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah berusaha memberikan panduan penerapan K3 di perusahaan melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per. 05/ Men/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) beserta lampirannya dari I-IV.<sup>191</sup> Pasal 1 menyebutkan, SMK3 adalah bagian dari sistem keseluruhan meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggungjawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka mengendalikan resiko yang berkaitan dengan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.<sup>192</sup>

Tujuan dan sasaran sistem manajemen K3 adalah menciptakan suatu sistem keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dengan melibatkan unsur pimpinan (direktur), manajemen perusahaan, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif. Sejalan dengan Peraturan Menteri tersebut diatas maka pengusaha diwajibkan secara hukum untuk bertanggungjawab menyediakan tempat kerja yang bersih dan aman dari ancaman bahaya kecelakaan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang aman tersebut diberikan

---

<sup>191</sup> Dangur Konradus, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja; Membangun SDM Pekerja yang Sehat, Produktif dan Kompetitif*, (Jakarta: Penebar swadaya, 2006), Hlm. 11.

<sup>192</sup> Lies Putriana, "Beberapa Alasan, Dasar Hukum Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Perusahaan," *Jurnal Model Manajemen*. Vol II, No. 1 Februari 2004, Hlm. 79.

sertifikasi SMK3 yang dikeluarkan oleh Pemerintah yaitu Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.<sup>193</sup>

Sistem Manajemen Keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) merupakan rangkaian yang dibangun dari elemen-elemen yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan. Di dalam sistem, setiap elemen atau bagiannya saling berkaitan dan saling mempengaruhi satu sama lain. Adapun elemen atau komponen SMK3 menurut *Occupational Health And Safety Act (OSHA, 1999)* yaitu kepemimpinan manajemen dan keterlibatan karyawan, analisis tempat kerja, pencegahan dan kontrol terhadap bahaya, serta pelatihan, akan dijadikan sub variabel dalam penelitian.<sup>194</sup>

Motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.<sup>195</sup> Motivasi merupakan suatu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menimbulkan keinginan atau upaya mencapai tujuan, yang selanjutnya menimbulkan tensi (ketegangan) yaitu keinginan yang belum terpenuhi, yang kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah pada tujuan dan akhirnya memuaskan keinginan.<sup>196</sup> Bahwa SMK3 akan meningkatkan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi. Semakin SMK3 berhasil dilakukan didalam perusahaan (Perseroan Terbatas), maka akan menimbulkan pengaruh positif terhadap motivasi kerja para pekerja.

Tujuan dan sasaran SMK3 adalah menciptakan suatu sistem K3 di tempat kerja dengan melibatkan unsur organ direksi (direktur), manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta

---

<sup>193</sup> Taufik Tardianto, *Sistem Manajemen dan Standar Pemeriksaan Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3)*, (Jakarta: PB Panca Bhakti, 2005), Hlm. 83.

<sup>194</sup> "Safety and Health Management System," <[www.osha.gov](http://www.osha.gov)>, Diakses 11 April 2011, Hari Senin, Jam 23.30 WIB.

<sup>195</sup> Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2007), Hlm. 222.

<sup>196</sup> J. P. Koontz dan J. L. Heskett, *Corporate Culture and Performance*, (New York: Free Press, 1992), Hlm. 115.

terciptanya tempat yang aman, efisien dan produktif.<sup>197</sup> Setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 100 orang atau lebih dan/atau mengandung potensi bahaya yang ditimbulkan oleh karakteristik proses atau bahan produksi yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja seperti peledakan, kebakaran, pencemaran dan penyakit akibat kerja wajib menerapkan SMK3.<sup>198</sup>

Pengelolaan SMK3 ini memiliki pola “*Total Loss Control*” (*Loss Control Management*) yaitu suatu kebijakan untuk menghindarkan kerugian bagi perusahaan, properti, personil di perusahaan dan lingkungan melalui penerapan SMK3 yang mengintegrasikan sumber daya manusia, material, peralatan, proses, bahan, fasilitas dan lingkungan dengan pola penerapan prinsip manajemen yaitu *Planning, Do, Check, dan Improvement* (PDCI).<sup>199</sup>

Dalam penerapan SMK3 perusahaan wajib melaksanakan ketentuan-ketentuan sebagai berikut sesuai dengan pasal 4 ayat 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05/Men/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja :<sup>200</sup>

- 1) Menetapkan kebijakan K3 dan menjamin komitmen terhadap penerapan SMK3.
- 2) Merencanakan pemenuhan kebijakan, tujuan dan sasaran penerapan SMK3.
- 3) Menerapkan kebijakan secara efektif dengan mengembangkan kemampuan dan mekanisme pendukung yang diperlukan untuk mencapai kebijakan, tujuan dan sasaran penerapan K3.
- 4) Mengukur, memantau dan mengevaluasi kinerja K3 serta melakukan tindakan perbaikan dan pencegahan.

---

<sup>197</sup> Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER.05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), ps. 2.

<sup>198</sup> *Ibid.*, ps. 3.

<sup>199</sup> Rudiyanto, “Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dan Audit SMK3,” (Prosiding Seminar Nasional Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 20 September 2003, di Yogyakarta).

<sup>200</sup> Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER.05/MEN/1996, *Op.Cit.*, ps. 4. ayat (1).

- 5) Meninjau secara teratur dan meningkatkan pelaksanaan SMK3 secara berkesinambungan dengan tujuan meningkatkan kinerja K3.

## **B. Mekanisme Dalam Sistem Manajemen Keselamatan Kerja**

Didalam Undang-Undang No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja ini meliputi semua lokasi kerja dan menekankan pentingnya upaya pencegahan primer, diantara negara-negara Asia, Indonesia termasuk negara yang telah memberlakukan Undang-Undang keselamatan kerja yang paling komprehensif tentang sistem manajemen keselamatan kerja khususnya bagi perusahaan-perusahaan yang berisiko tinggi yang diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER.05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Peraturan menteri tersebut menyebutkan bahwa tujuan dan sasarannya adalah menciptakan suatu sistem keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dengan melibatkan unsur-unsur yang ada khususnya pengusaha yang diwakili oleh organ direksi perusahaan secara terintegrasi melakukan tindakan untuk mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

Sistim manajemen keselamatan kerja (SMK3) juga dinyatakan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003, pada pasal 87 ayat (1-2) disebutkan bahwa Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan, adapun ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.<sup>201</sup>

### **1. Tanggungjawab Pimpinan Perusahaan Dengan Manajemen**

Para direktur memiliki kaitan langsung dengan keselamatan kerja karena mereka memiliki peran kendali dan boleh memberikan instruksi melalui para manajer melalui manajemen yang ada sampai pada tingkat

---

<sup>201</sup> Indonesia, *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan*, UU No. 13, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4297. ps. 87. ayat (1-2).

terendah. Direktur juga dalam hal ini menjadi pusat perhatian sekian banyak pekerja. Cara direktur bersikap (panutan yang mereka berikan) dan kepedulian yang terlihat atas keselamatan dan kesehatan kerja menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi sikap para pekerja. Direktur yang bertindak keluar untuk dan atas nama perusahaan, selaku pemegang kuasa perseroan terbatas, yang mengikat perseroan terbatas dengan pihak ketiga yang melahirkan kewajiban kepercayaan (*fiduciary duty*) antara direksi dan perseroan sehingga melalui rencana kerja yang ada dapat memberi mandat kepada para manajernya untuk dapat memberikan penegasan tentang pelaksanaan keselamatan kerja dengan cara:<sup>202</sup>

- 1) Menetapkan kebijakan yang menuntut kinerja keselamatan kerja yang tinggi;
- 2) Menyediakan sumber daya untuk mencapai tujuan kebijakan tersebut memastikan bahwa sumber daya yang disediakan tersebut telah dimanfaatkan dengan benar dan efektif;
- 3) Memberikan kebebasan dan kewenangan seperlunya kepada para manajer di tingkat lokal untuk mencapai standar-standar keselamatan kerja tingkat tinggi dengan cara-cara mereka sendiri (memacu inisiatif dan komitmen);
- 4) Tetap menjaga para manajer lokal untuk bertanggungjawab atas kinerja keselamatan kerja mereka menunjukkan komitmen terhadap keselamatan kerja.

Peran direktur ini dilakukan atas dasar tanggungjawabnya sebagai anggota direksi dari suatu perusahaan (Perseroan Terbatas) hal tersebut telah disebutkan dalam Undang-Undang No. 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas bahwa direksi (direktur) masuk dalam organ Perseroan Terbatas yang bertanggungjawab penuh atas pengurusan perseroan (perusahaan) untuk kepentingan dan tujuan perseroan serta mewakili perseroan baik didalam maupun diluar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar. Direksi kedudukannya sebagai eksekutif dalam perseroan,

---

<sup>202</sup> John Ridley, *Ikhtisar Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Health & Safety in Brief)*, edisi III, diterjemahkan oleh Soni Astranto, (Jakarta: Erlangga, 2008), Hlm. 39.

tindakannya dibatasi oleh anggaran dasar perseroan dan/atau yang ditentukan dalam Undang-Undang Perseroan Terbatas.<sup>203</sup> Perseroan Terbatas sebagai badan hukum dalam melakukan perbuatan hukum melalui pengurusnya yaitu direksi. Tanpa adanya pengurus, badan hukum itu tidak akan dapat berfungsi.<sup>204</sup> Maka dibuatlah suatu rencana kerja dan laporan tahunan sesuai dengan yang diatur dalam Undang-Undang Perseroan Terbatas, untuk mengatur tentang tindak lanjut pelaksanaan keselamatan kerja yang diketahui dan/atau ditetapkan oleh direksi, dewan komisaris dan RUPS.

Dalam Undang-Undang Keselamatan Kerja direksi yang dimaksud adalah direktur, meskipun dalam Undang-Undang Perseroan Terbatas tidak disebutkan secara terang dan jelas struktur yang ada dalam tubuh anggota direksi. Kedudukan dan jabatan yang ada dalam tubuh anggota direksi dalam hal ini direktur, menduduki jabatannya tergantung dari besar, menengah dan kecilnya suatu perseroan (perusahaan) yang ditetapkan berdasarkan keputusan RUPS dan apabila tidak memberikan penetapan tentang tugas dan wewenang anggota direksi maka dapat dilakukan penetapan berdasarkan keputusan direksi.<sup>205</sup> Maka kedudukan direktur yang dimaksud dalam Undang-Undang Keselamatan Kerja dapat berubah-ubah dengan kedudukan dan jabatan yang setingkat untuk bertanggungjawab secara langsung dalam masalah kepentingan keselamatan kerja.

Direktur sebagai pengurus melalui manajemen yang ada adalah orang yang mempunyai tugas memimpin langsung tempat kerja atau lingkungan kerja yang berdiri sendiri.<sup>206</sup> Untuk menetapkan kebijakan

---

<sup>203</sup> Gatot Supramono, *Hukum Perseroan Terbatas Yang Baru*, (Jakarta: Djambatan, 1996), Hlm. 4.

<sup>204</sup> Ridwan Khairandy, *Good Corporate Governance*, (Yogyakarta: Kreasi Total Media, 2007), Hlm. 36.

<sup>205</sup> Indonesia, *Undang-Undang Tentang Perseroan Terbatas*, UU No. 40, LN No. 106 Tahun 2007, TLN No. 4756, ps. 92. ayat (5-6).

<sup>206</sup> Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER.05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), ps. 1. butir 8.



dalam suatu perusahaan yang mempekerjakan 100 orang atau lebih tenaga kerja maka ia wajib menjalankan ketentuan yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER.05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), pasal 4 yang menyebutkan bahwa seorang direktur harus bisa :<sup>207</sup>

- 1) Menetapkan kebijakan K3 dan menjamin komitmen terhadap penerapan SMK3.
- 2) Merencanakan pemenuhan kebijakan, tujuan dan sasaran penerapan SMK3.
- 3) Menerapkan kebijakan secara efektif dengan mengembangkan kemampuan dan mekanisme pendukung yang diperlukan untuk mencapai kebijakan, tujuan dan sasaran penerapan K3.
- 4) Mengukur, memantau dan mengevaluasi kinerja K3 serta melakukan tindakan perbaikan dan pencegahan.
- 5) Meninjau secara teratur dan meningkatkan pelaksanaan SMK3 secara berkesinambungan dengan tujuan meningkatkan kinerja K3.

Hal tersebut diatas, diatur secara lebih terperinci dalam lampiran I dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang SMK3 mengenai penerapan secara menyeluruh mengenai teknis pelaksanaan SMK3 dalam suatu perusahaan. Demi terwujudnya suatu kinerja yang baik bagi suatu perusahaan dalam melakukan tindakan yang bersifat preventif untuk mencegah terjadinya suatu kecelakaan bagi para pekerja sehingga produktivitas dapat tercapai sebagaimana mestinya untuk kepentingan perusahaan dan kesejahteraan bagi pekerja yang ada didalamnya.

Melibatkan diri dalam masalah-masalah keselamatan kerja mendorong standar keselamatan kerja yang tinggi dengan pendekatan proaktif memastikan masalah-masalah keselamatan kerja telah dimasukkan kedalam agenda-agenda kerja memberikan perhatian pada keselamatan kerja yang sama bobotnya dengan perhatian pada produksi, keuangan, penjualan, dan sebagainya untuk tanggungjawabnya sebagai bagian dari anggota direksi yang menjalankan suatu Perseroan Terbatas.

---

<sup>207</sup> *Ibid.*, ps. 4.

Banyak mengetahui isu-isu keselamatan kerja ketika mengunjungi tempat kerja dan membahasnya dengan para pekerja. Peran direktur dan para manajer adalah membimbing dan mengendalikan masalah-masalah keselamatan kerja.

Dengan demikian, direksi dalam hal ini direktur melalui manajemennya manajer produksi, penasehat keselamatan kerja dan mandor/penyelia kepada para pekerja tidak hanya harus memiliki peraturan tertulis, tetapi juga detail organisasi untuk pengimplementasian kebijakan tersebut beserta informasi tentang aturan-aturan dan prosedur-prosedur yang digunakan untuk mencapai tujuan kegiatan keselamatan kerja, jadi untuk pemenuhan kebijakan-kebijakan tersebut dapat dipertimbangkan dalam tiga bagian:<sup>208</sup>

- 1) Kebijakan keselamatan kerja harus:
  - a) Menyatakan tujuan pengorganisasian untuk memastikan kesehatan dan keselamatan kerja orang-orang yang bekerja di dalamnya atau yang mungkin dipengaruhi oleh kegiatan perusahaan, seperti para kontraktor, tamu, perusahaan tetangga, masyarakat sekitar, dan sebagainya.
  - b) Berkonsultasi dengan para pekerja tentang masalah-masalah keselamatan kerja dengan mengacu pada upaya-upaya keselamatan kerja.
  - c) Harus mengindikasikan sumber-sumber nasehat pakar keselamatan kerja.
  - d) Mengacu pada sarana-sarana dalam menyebarkan informasi keselamatan kerja.
  - e) Menyebutkan bagian-bagian penting yang dapat diperansertakan oleh pekerja untuk mencapai kondisi kerja yang aman
- 2) Organisasi untuk penerapan kebijakan tersebut harus mencantumkan:
  - a) Nama direktur beserta tanggungjawab menyeluruh untuk keselamatan dan kesehatan kerja.
  - b) Nama para anggota penanggungjawab lainnya.

---

<sup>208</sup> John Ridley, *Op.Cit.*, Hlm. 43-44.

- c) Tanggungjawab keselamatan kerja bagi setiap anggota organisasi.
  - d) Tanggungjawab para manajer setempat dalam menyiapkan kebijakan keselamatan kerja di departemennya masing-masing.
  - e) Hubungan dengan serikat pekerja jalur-jalur konsultasi tentang masalah keselamatan kerja.
  - f) Tanggungjawab khusus untuk nasehat, pelatihan, pemantauan, kebijakan dan keamanan.
- 3) Tertib untuk mencapai tujuan kebijakan harus meliputi:
- a) Daftar aturan dan prosedur keselamatan kerja yang disetujui beserta uraian singkatnya.
  - b) Sistem-sistem keselamatan kerja yang telah ada.
  - c) Klausul pemeliharaan yang aman.
  - d) Prosedur untuk melakukan penilaian risiko.
  - e) Prosedur pelaporan dan penyelidikan kecelakaan kerja
  - f) Kendali penggunaan substansi kimia secara aman.
  - g) Ukuran pemakaian mesin dan substansi kimia yang aman.
  - h) Tertib penanganan keadaan darurat termasuk evakuasi.
  - i) Metode penyebaran informasi.
  - j) Fasilitas pelatihan prosedur untuk konsultasi bersama termasuk pertemuan-pertemuan komite keselamatan kerja.
  - k) Pendistribusian dan pemakaian alat pelindung diri
  - l) Langkah-langkah yang diambil untuk melindungi lingkungan
  - m) Tertib fasilitas dan kenyamanan.
  - n) Masalah-masalah lain yang berhubungan dengan keselamatan kerja yang khusus untuk organisasi bersangkutan.

Pemenuhan kebijakan yang ada terkait dengan keselamatan kerja dalam suatu perusahaan sesuai dengan rencana kerja yang telah disetujui oleh dewan komisaris dan RUPS, dijalankan sesuai dengan mekanisme anggaran dasar perusahaan (Perseroan Terbatas) dan peraturan perundang-undangan yang terkait. Setelah adanya suatu pelaksanaan rencana tersebut maka diwajibkan membuat laporan kerja atau kegiatan tahunan sesuai dengan pasal 66 ayat (1-2) Undang-Undang Perseroan Terbatas yang

menyebutkan tentang kewajiban untuk membuat laporan tahunan mengenai kegiatan perusahaan khususnya yang terkait dengan pertanggungjawaban kegiatan pelaksanaan keselamatan kerja.

Laporan tahunan yang dibuat tersebut harus diketahui dan ditandatangani oleh semua anggota direksi dan oleh semua anggota dewan komisaris yang menjabat pada tahun buku yang bersangkutan dan disediakan dikantor perseroan sejak tanggal panggilan RUPS untuk dapat diperiksa oleh pemegang saham dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan mengenai keselamatan kerja.<sup>209</sup> Untuk persetujuan laporan tahunan yang dimaksud, direksi termasuk laporan pengawasan yang dilakukan oleh dewan komisaris dilakukan oleh RUPS ditetapkan berdasarkan ketentuan Undang-Undang Perseroan Terbatas dan/atau anggaran dasar perusahaan dan apabila pelaksanaan rencana kerja yang dilaksanakan tidak sesuai dengan laporan akhir yang tercantum pada laporan tahunan tersebut maka dalam hal ini anggota direksi (direktur) harus dapat mempertanggung jawabkannya berdasarkan anggaran dasar yang ada dan/atau peraturan perundang-undangan yang terkait.

## **2. Integrasi SMK3 Kedalam Manajemen Organisasi**

Penerapan K3 dalam sistem manajemen perusahaan memberikan banyak keuntungan selain meningkatkan produktivitas kerja dan tetap terjaganya keselamatan pekerja, penerapan K3 juga dapat meningkatkan citra baik perusahaan yang dapat memperkuat posisi bisnis perusahaan. Satu lagi hal penting bahwa dengan komitmen penerapan K3, angka kecelakaan kerja dapat ditekan sehingga dapat menekan biaya kompensasi akibat kecelakaan kerja.<sup>210</sup>

Menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 87, tiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen K3 yang terintegrasi dengan manajemen perusahaan. Undang-

---

<sup>209</sup> *Undang-Undang Tentang Perseroan Terbatas, Op.Cit.*, ps. 67. ayat (1).

<sup>210</sup> "Mengenal OHSAS 18001 Dalam Penerapan SMK3," <http://www.csrrreview-online.com/index.php>, Diakses 30 Mei 2011, Hari Senin, Jam 01.50 WIB.

Undang ini menyebutkan apa yang harus dijalankan dalam SMK3. Yang terpenting ialah menerapkan SMK3 di lingkungannya masing-masing. Akan tetapi, untuk mengetahui apakah suatu organisasi telah menerapkan sistem manajemen keselamatan kerja dengan baik perlu dilakukan pengawasan oleh instansi berwenang. Salah satu mekanisme pengawasan adalah dengan melakukan audit SMK3 melalui lembaga yang ditunjuk oleh pemerintah. Hasil audit ini menggambarkan bagaimana tingkat penerapan sistem manajemen keselamatan kerja dalam organisasi perusahaan yang selanjutnya digunakan sebagai bagian dari pengawasan dan pembinaan misalnya pemberian penghargaan bagi organisasi perusahaan yang memiliki kinerja K3 yang baik.

Dalam Undang-Undang No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja pasal 5 menyebutkan bahwa:<sup>211</sup>

- (1) Direktur melakukan pelaksanaan umum terhadap Undang-Undang ini, sedangkan para pegawai pengawas dan ahli keselamatan kerja ditugaskan menjalankan pengawasan langsung terhadap ditaatinya Undang-Undang ini dan membantu pelaksanaannya.
- (2) Wewenang dan kewajiban direktur, pegawai pengawas dan ahli keselamatan kerja dalam melaksanakan Undang-Undang ini diatur dengan peraturan perundang-undangan.

Terkait dengan pengawasan terhadap tenaga kerja diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2003 Tentang Pengesahan *Ilo Convention No. 81 Concerning Labour Inspection Industry In And Commerce* (Konvensi ILO No. 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan), pada bagian penjelasan disebutkan bahwa masalah ketenagakerjaan di masa datang akan terus berkembang semakin kompleks sehingga memerlukan penanganan yang lebih serius. Pada masa perkembangan tersebut pergeseran nilai dan tata kehidupan akan banyak terjadi. Pergeseran dimaksud tidak jarang melanggar peraturan perundang-undangan yang

---

<sup>211</sup> Penjelasan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2003 Tentang Pengesahan *Ilo Convention No. 81 Concerning Labour Inspection In Industry And Commerce* (Konvensi ILO No. 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan).

berlaku. Menghadapi pergeseran nilai dan tata kehidupan para pelaku industri dan perdagangan, pengawasan ketenagakerjaan dituntut untuk mampu mengambil langkah-langkah antisipatif serta mampu menampung segala perkembangan yang terjadi. Oleh karena itu penyempurnaan terhadap sistem pengawasan ketenagakerjaan harus terus dilakukan agar peraturan perundang-undangan dapat dilaksanakan secara efektif oleh para pelaku industri dan perdagangan.<sup>212</sup>

Dengan demikian pengawasan ketenagakerjaan sebagai suatu sistem mengemban misi dan fungsi agar peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan dapat ditegakkan. Penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan juga dimaksudkan untuk menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja sehingga kelangsungan usaha dan ketenagan kerja dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan tenaga kerja dapat terjamin.<sup>213</sup>

Pada pasal 2 dalam Undang-Undang No. 21 tahun 2003 tentang pengesahan konvensi ILO No. 81 disebutkan bahwa sistem pengawasan ketenagakerjaan di tempat kerja industri harus diterapkan diseluruh tempat kerja dimana ketentuan perundang-undangan, mengenai kondisi kerja dan perlindungan pekerja saat melaksanakan pekerjaannya dapat ditegakkan oleh pengawas ketenagakerjaan. Perundang-undangan atau peraturan nasional dapat mengecualikan pelaksanaan konvensi ini bagi perusahaan pertambangan dan transportasi atau bagian dari kedua jenis perusahaan tersebut.<sup>214</sup>

Pada pasal 176 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna

---

<sup>212</sup> *Ibid.*

<sup>213</sup> *Ibid.*

<sup>214</sup> Indonesia, *Undang-Undang Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan, Tentang Pengesahan Ilo Convention No. 81 Concerning Labour Inspection In Industry And Commerce* (Konvensi ILO No. 81), UU No. 21, LN No. 91 Tahun 2003, TLN No. 4309. ps. 2.

menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pasal 177 Pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 176 ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pasal 178 disebutkan bahwa pada ayat (1) Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggungjawabnya dibidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota. Ayat (2) Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Presiden.<sup>215</sup>

Pada pasal 10 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER.05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), disebutkan bahwa Pembinaan dan pengawasan terhadap penerapan Sistem Manajemen K3 dilakukan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.<sup>216</sup> Pelaksanaan antara pengawasan terhadap pelaksanaan ketenagakerjaan ini secara langsung terintegrasi dengan permasalahan pengawasan terhadap keselamatan kerja pada lingkup para pekerja dalam suatu perusahaan. Dimana peraturan perundang-undangan satu dengan lainnya saling terkait, karena pertanggungjawaban suatu perusahaan dalam hal ini diwakili seorang direktur yang merupakan organ direksi dari suatu badan hukum yaitu Perseroan Terbatas yang wajib bertanggungjawab menjalankan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan seperti yang telah disebutkan diatas, agar tidak terjadinya dan/atau secara dini melakukan tindakan pencegahan terhadap suatu kecelakaan bagi pekerja pada lingkup perusahaan.

Tindak lanjut pelaksanaan pengawasan terhadap suatu perusahaan dan para pekerja dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05 tentang SMK3, diteruskan dengan tindakan pengauditan terhadap suatu organisasi perusahaan untuk memberikan penilaian pelaksanaan dan penerapan program keselamatan kerja, dimana pihak perusahaan dan pemerintah

---

<sup>215</sup> *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan, Op.Cit.*, ps. 176-178.

<sup>216</sup> Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER.05/MEN/1996, *Op.Cit.*, ps. 10.

melalui Kementerian Tenaga kerja dan Transmigrasi melakukan pengawasan, ditindak lanjuti dengan pengauditan terhadap pelaksanaan keselamatan kerja pada suatu perusahaan. Pada pasal 5 peraturan Menteri tersebut menyebutkan bahwa:<sup>217</sup>

- (1) Untuk pembuktian penerapan Sistem Manajemen K3 sebagaimana dimaksud pasal 4 perusahaan dapat melakukan audit melalui badan audit yang ditunjuk oleh Menteri.
- (2) Audit Sistem Manajemen K3 sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi unsur-unsur sebagai berikut:
  - a) Pembangunan dan pemeliharaan komitmen;
  - b) Strategi pendokumentasian;
  - c) Peninjauan ulang desain dan kontrak;
  - d) Pengendalian dokumen;
  - e) Pembelian;
  - f) Keamanan bekerja berdasarkan Sistem Manajemen K3;
  - g) Standar Pemantauan;
  - h) Pelaporan dan perbaikan kekurangan;
  - i) Pengelolaan material dan pemindahannya;
  - j) Pengumpulan dan penggunaan data;
  - k) Pemeriksaan sistem manajemen;
  - l) Pengembangan keterampilan dan kemampuan;
- (3) Perubahan atau penambahan sesuai perkembangan unsur-unsur sebagaimana dimaksud ayat (2) diatur oleh Menteri.
- (4) Pedoman teknis audit sistem manajemen K3 sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sebagaimana tercantum dalam lampiran II Peraturan Menteri ini.

Bahwa pada dasarnya setiap organisasi cukup memiliki satu sistem manajemen K3 yang dirancang dan dikembangkan sesuai dengan kondisi dan lingkup operasi organisasi. Sesuai dengan ketentuan yang berlaku, SMK3 organisasi tersebut harus memenuhi kriteria audit SMK3 (Kemanakertrans) yang ditetapkan untuk organisasi kecil, sedang dan

---

<sup>217</sup> *Ibid.*, ps. 5.



besar karena bersifat mandatory. Selanjutnya jika organisasi menginginkan sertifikasi SMK3 yang telah dijalankan, dapat memperolehnya melalui proses audit oleh lembaga sertifikasi.<sup>218</sup>

Integrasi SMK3 dengan sistem manajemen perusahaan, dimana SMK3 harus menjadi bagian integral dan kerangka dari manajemen organisasi atau tidak terpisah dan berdiri sendiri. SMK3 harus sejalan dengan visi dan misi organisasi serta mampu mendukung proses bisnis. Fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) harus memastikan bahwa aspek K3 menjadi pertimbangan dalam pengelolaan SDM sejak proses penerimaan, pembinaan dan pengembangan termasuk dalam program pelatihan. Aspek keselamatan kerja bukan semata-mata menjadi tanggungjawab fungsi K3 dalam organisasi tetapi tanggungjawab semua fungsi. Oleh karena itu, SMK3 harus terintegrasi dengan sistem manajemen lain seperti manajemen mutu, manajemen lingkungan sekuriti, dan operasi.<sup>219</sup>

### **3. Peran Pemerintah Dalam Peningkatan Keselamatan kerja**

Pemerintah dalam hal ini Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemanakertrans) harus menentukan dan menetapkan langkah-langkah koordinasi dalam pelaksanaan hukum K3. Tidak saja melakukan pengawasan terpadu terhadap pelaksanaan SMK3 di lapangan, tetapi juga harus memberi contoh yang baik dalam pelaksanaan K3 di lingkungan kerjanya masing-masing. Sebab pemerintah yang buruk dari sisi hukum tidak akan melahirkan masyarakat yang taat hukum. Secara konkrit, penegakan hukum keselamatan kerja dalam hal ini mengenai SMK3 dapat dilakukan dengan skema perbaikan terhadap semua simpul legalitas, sosial dan budaya yang mendukungnya, antara lain:

- a. Komitmen yang kuat dari pemerintah untuk menerapkan program K3 khususnya adopsi dari mekanisme SMK3 di setiap tempat

---

<sup>218</sup> Soehatman Ramli, *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001*, (Jakarta: Dian Rakyat, 2010), Hlm. 53-54.

<sup>219</sup> *Ibid.*

kerja/perusahaan sebagai wujud kemauan politik (*political will*) untuk memberi perlindungan terhadap tenaga kerja dan asset perusahaan.

- b. Meningkatkan kesadaran hukum dan budaya taat hukum. Salah satu kendala terhambatnya pelaksanaan program K3 secara konsisten adalah masalah mental dan budaya *undiscipliner*, baik yang dilakukan oleh manajemen perusahaan maupun oleh pekerja itu sendiri. Manajemen perusahaan, misalnya masih kurang memperhatikan aspek hukum K3 sebagai faktor pendukung produktivitas usahanya. Mereka melihat K3 itu hanya sekedar pemenuhan normatif yang menjadi syarat pemerintah. Demikian juga dengan faktor pekerja itu sendiri.
- c. Menempatkan hukum sebagai zona penyelesaian masalah berkaitan dengan K3. Sejauh ini banyak kasus kecelakaan kerja diselesaikan di lobby hotel atau “diatur secara kekeluargaan” dalam bentuk ganti rugi, santunan atau biaya perawatan dan pengobatan. Penyelesaian secara kekeluargaan ini menyebabkan penegakan hukum K3 tidak dapat berjalan secara maksimal.
- d. Meningkatkan pengawasan dan kontrol terhadap pelaksanaan K3. Meskipun perangkat peraturan perundang-undangan telah memadai, tetapi karena lemahnya sistem dan mekanisme pengawasan, maka penegakan hukum K3 mengalami hambatan. Secara operasional pengawasan terhadap pelaksanaan K3 memerlukan personil-personil yang kompeten dan memiliki integritas diri yang prima, sehingga tidak mudah diajak kompromi oleh para pengusaha nakal sehingga program penerapan SMK3 yang dicanangkan dapat berjalan dengan semestinya.

Ada beberapa manfaat penting dari sistem pengawasan K3 yang terencana, terpadu, dan terintegrasi dalam penerapan SMK3 yaitu:

- 1) Menegakan norma K3 secara konsisten sesuai dengan standar yang berlaku di setiap perusahaan/tempat kerja.
- 2) Sebagai masukan (*input*) berharga dalam upaya menyempunakan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan K3.

- 3) Mempelajari dan melakukan pengkajian terhadap masukan (*input*) atau usulan dan daerah tentang hal-hal baru yang berkaitan dengan pengawasan K3.
  - 4) Membantu dalam penyusunan dan perumusan konsep peraturan perundang-undangan dan standar K3 untuk diajukan kepada Menteri Tenaga Kerja.
- e. Memberikan insentif dan disinsentif. Salah satu cara untuk menegakan hukum K3 adalah dengan memberikan insentif yang rasional kepada perusahaan/tempat kerja yang melaksanakan K3 secara konsisten dan sesuai standar yang telah ditentukan dalam SMK3.
- Insentif yang dimaksud bisa berupa penghargaan dan sejenisnya yang diberikan melalui prosedur yang memiliki akuntabilitas tinggi, sehingga tidak menjadi sumber penyimpangan. Penghargaan yang diberikan bukan sekedar sebagai wujud kepedulian dan dukungan pemerintah, tetapi juga dapat memotivasi perusahaan/tempat kerja lain untuk melaksanakan program K3.
- Sedangkan perusahaan/tempat kerja yang mengabaikan program K3 perlu diberi sanksi yang berat agar memberi efek jera. Sanksi yang dimaksud bisa berupa teguran keras, pencabutan izin usaha atau menggiring para penanggungjawabnya kemeja hijau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Karena didalam Undang-Undang Keselamatan Kerja dan peraturan tambahan lainnya yang terkait dengan keselamatan kerja, hanya memberikan berupa sanksi kurungan selama lamanya 3 bulan dan denda setinggi-tingginya sebesar seratus ribu rupiah yang dampaknya tidak memberikan efek jera bagi perusahaan yang melanggar ketentuan tersebut.

### C. Sistem Manajemen Keselamatan Kerja Pada PT. X

Sistem manajemen K3 dalam organisasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja K3 dengan melaksanakan upaya K3 secara efisien dan efektif sehingga risiko kecelakaan kerja dapat dicegah atau dikurangi. Setiap organisasi besar atau kecil memiliki risiko K3 sesuai dengan sifat dan jenis

kegiatannya masing masing. Karena itu, mereka pasti telah menjalankan upaya keselamatan dan kesehatan kerja yang berbeda adalah kualitas penerapannya. Dalam organisasi yang tradisional, program K3 mungkin telah jalankan namun tidak dalam kerangka kesisteman yang baik bentuknya tidak beraturan dan acak, sehingga hasil yang dicapai kurang efektif. Organisasi yang menerapkan SMK3 program penerapannya yang tertata dalam kerangka sistem yang baik sehingga hasil yang diperoleh juga lebih baik.

Hal ini sangat tergantung kepada kondisi dan lingkup kegiatan masing-masing perusahaan. SMK3 memberikan keleluasaan kepada setiap organisasi untuk mengembangkan sistem manajemen K3 sesuai dengan kebutuhannya. Kebutuhan sistem manajemen K3 ditentukan oleh faktor resiko dan tingkat kerumitan yang berkaitan dengan proses, unit kegiatan dan sifat kegiatannya. Bagi organisasi kecil dengan skala kegiatan yang sederhana resiko rendah, cukup membangun sistem manajemen K3 yang sederhana dengan sistem pengawasan dan pengendalian K3 yang sederhana pula. Namun untuk organisasi dengan tingkat risiko tinggi, dengan kegiatan yang luas dan rumit, diperlukan sistem manajemen yang komprehensif disertai dengan sistem pengendalian dan pengawasan yang intensif. Organisasi yang hendak menerapkan SMK3 harus mempertimbangkan hal tersebut jangan sekedar meniru atau mengikuti sistem manajemen K3 pihak lain yang belum tentu sesuai dengan kebutuhannya.

Untuk mencapai penerapan SMK3 yang ideal seperti tersebut diperlukan faktor berikut ini:<sup>220</sup>

- 1) SMK3 harus komprehensif dan terintegrasi dengan seluruh langkah pengendalian yang dilakukan. Antara elemen implementasi dengan potensi bahaya atau risiko yang ada dalam organisasi harus sejalan. SMK3 disusun dengan pendekatan *risk based concept* sehingga tidak salah arah.
- 2) SMK3 harus dijalankan dengan konsisten dalam operasi satu-satunya cara untuk pengendalian risiko dalam organisasi. Semua program K3 atau kebijakan K3 yang diambil harus mengacu kepada SMK3 yang ada.

---

<sup>220</sup> Soehatman Ramli, *Ibid.*, Hlm. 58.

- 3) SMK3 harus konsisten dengan hasil identifikasi bahaya dan penilaian risiko yang sudah dilakukan. Hal ini akan tercermin dalam penetapan objektif dan program kerja yang harus mengacu kepada potensi bahaya yang ada dalam organisasi.
- 4) SMK3 harus mengandung elemen-elemen implementasi yang berlandaskan siklus proses manajemen.
- 5) Semua unsur atau individu yang terlibat dalam operasi harus memahami konsep dan implementasi SMK3.
- 6) Adanya dukungan dan komitmen manajemen puncak dan seluruh elemen dalam organisasi untuk mencapai kinerja K3 terbaik.
- 7) SMK3 harus terintegrasi dengan sistem manajemen lainnya yang ada dalam organisasi.

#### **1. Mekanisme SMK3 Pada PT. X**

Pada PT. X penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja diwujudkan dalam suatu keputusan bersama oleh organisasi perusahaan dengan membuat program lanjutan yang tetap mengacu pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER.05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), dalam bentuk rencana kerja dengan membuat Pedoman Sistem Manajemen Keselamatan Operasi Terpadu (SMKOT) yang diputuskan oleh Direksi PT. X melalui Surat Keputusan No. Kpts-054/C00000/2003-SO tentang Pedoman dan Tata Kerja Organisasi Bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lindungan Lingkungan.

Program pedoman SMKOT dilandasi atas dasar organisasi harus menetapkan dan memelihara program manajemen K3 dalam mencapai sasaran K3 nya program ini harus mencakup dokumentasi yang di adopsi dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER.05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) maka dirumuskan:<sup>221</sup>

---

<sup>221</sup> Rudi Suardi, *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, (Jakarta: PPM, 2007), Hlm. 103.

- a) Penunjukan tanggungjawab dan wewang untuk pencapaian sasaran dan fungsi dan tingkatan yang relevan dari organisasi.
- b) Rata-rata dan skala waktu dari sasaran yang dicapai.
- c) Program manajemen K3 harus ditinjau secara berkala, bila diperlukan program manajemen K3 harus di amandemen sesuai dengan perubahan aktivitas, kondisi produk, servis dan organisasi.
- d) Penerapan awal SMK3 yang berhasil memerlukan rencana yang dikembangkan secara berkelanjutan, dan secara jelas menetapkan tujuan utama serta sasaran SMK3 yang dapat dicapai.
- e) Menetapkan sistem pertanggungjawaban dalam pencapaian tujuan dan sasaran sesuai dengan fungsi dan tingkat manajemen perusahaan yang bersangkutan.
- f) Menetapkan sarana dan jangka waktu untuk pencapaian tujuan dan sasaran.

Organisasi perusahaan PT. X dipersyaratkan mengembangkan strategi dan rencana tindak lanjut yang diambil yang nantinya dapat dibuktikan dalam bentuk sebuah dokumen yang dapat dijadikan laporan tahunan oleh anggota direksi (direktur) sesuai dengan Undang-Undang Perseroan Terbatas ataupun anggaran dasar perusahaan, program ini harus mencakup sejauh mana pencapaian yang harus dilakukan. Adapun input program manajemen K3 tersebut adalah sebagai berikut:<sup>222</sup>

- a) Kebijakan dan sasaran K3.
- b) Tinjauan peraturan dan perundang-undangan.
- c) Hasil dari identifikasi bahaya potensial, penilaian dan pengendalian resiko.
- d) Detil proses dari produk dan jasa yang dihasilkan.
- e) Tinjauan dari perubahan teknologi yang sesuai.
- f) Aktifitas tindakan perbaikan.
- g) Ketersediaan sumber daya yang diperlukan untuk pencapaian sasaran keselamatan kerja.

---

<sup>222</sup> *Ibid.*, Hlm. 104.

Program SMK3 ini juga harus mengidentifikasi personel yang bertanggungjawab dalam pencapaian K3, karena itu berbagai aktifitas yang diperlukan dalam penerapan program ini harus diidentifikasi. Program yang kita buat ini sebaiknya juga menyediakan alokasi tanggungjawab, wewenang dan durasi waktu yang sesuai untuk setiap aktifitas. Jika memungkinkan, alangkah baiknya sumber daya lainnya seperti masalah keuangan, SDM, peralatan dan logistik yang tidak kalah pentingnya adalah adanya kaitan antara program manajemen K3 dengan training yang sesuai. Bila terdapat perubahan aktifitas dan proses kerja, peralatan atau material maka program harus juga menyediakan identifikasi bahaya potensial dan pengendalian resiko yang sesuai dengan perubahan tersebut. Perubahan manajemen K3 harus menyediakan juga konsultasi pada personel terhadap perubahan tersebut.

SMKOT merupakan bentuk program terarah dan terencana dari PT. X, yang menjalankan program dengan pengembangan yang berkelanjutan. Sistem Manajemen Keselamatan Operasi Terpadu (SMKOT) adalah suatu sistem pengelolaan kegiatan perusahaan dengan melihat aspek keselamatan kerja yang berkesinambungan, dinamis dan perbaikan secara terus menerus (*Continuous Improvement*) untuk setiap elemen. SMKOT tidak membahas bagaimana seorang pekerja melakukan jabatan pekerjaan, akan tetapi bagaimana pekerja bersama tim kerja yang lain memenuhi tuntutan-tuntutan atau harapan-harapan yang telah digariskan pada kerangka SMKOT yang terdiri 15 (lima belas) elemen di dalam usaha pengoperasian perusahaan dengan aman, andal dan efisien. Selama ini PT. X telah melaksanakan beberapa elemen SMKOT atau unsur yang terdapat didalam kerangka SMKOT ini seperti pelatihan, pelaksanaan identifikasi bahaya (*HAZOPS*), penyelidikan kecelakaan, penanggulangan keadaan darurat dan lain-lain, hanya dalam pelaksanaannya perlu diatur dan terorganisir lebih baik.<sup>223</sup>

---

<sup>223</sup> Surat Keputusan Direksi PT. X No. Kpts-054/C00000/2003-SO tentang Pedoman dan Tata Kerja Organisasi Bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lindungan Lingkungan, Hlm. 5.

SMKOT juga merupakan sistem pengelolaan keselamatan untuk mengidentifikasi, memahami, mengendalikan operasi suatu unit guna mencegah timbulnya kerugian atau kecelakaan baik terhadap pekerja, kerusakan peralatan maupun gangguan lingkungan sekitarnya. Kerangka kerja Manajemen Keselamatan Operasi memberikan seperangkat harapan-harapan yang terintegrasi didalam 15 (lima belas) elemen. Kerangka kerja ini akan membantu para direktur/Manajer yaitu lini utama untuk memperhatikan kebutuhan-kebutuhan Keselamatan Kerja, memprediksi dan mengalokasikan sumber daya, menentukan arah dan secara konsisten memperlihatkan kinerja keselamatan kerja yang semakin baik.

Penerapan elemen-elemen SMKOT ini didukung sepenuhnya oleh seluruh Unit Operasi didalam membangun suatu sistem manajemen. Sistem manajemen tersebut adalah terdiri dari Sumber Daya Manusia (SDM) dan proses yang terpadu. Pimpinan tertinggi Unit Operasi mempunyai wewenang dan tanggung jawab untuk memenuhi elemen elemen terkait yang tercakup didalam SMKOT. Manajemen Keselamatan Operasi Terpadu (SMKOT) terdiri dari 15 (lima belas) elemen dengan harapan agar operasi perusahaan dapat berjalan dengan andal, efisien. Manajemen Keselamatan Operasi Terpadu harus dilaksanakan secara terintegrasi dengan melibatkan fungsi-fungsi terkait dan dilaksanakan pada tahap pra desain, rekayasa atau rancang bangun, pembangunan/konstruksi, komisioning, operasi, pemeliharaan dan paska operasi yang juga merupakan tindak lanjut dari kebijakan direktur utama PT. X tanggal 10 September 2001 mengenai K3LL butir 7 yang isinya adalah menerapkan manajemen keselamatan kerja operasi/proses serta standar teknologi K3LL guna mendukung kondisi operasi yang aman, andal dan efisien.<sup>224</sup>

Manajemen Keselamatan Operasi memberikan pendekatan terpadu dengan memasukkan unsur keselamatan kerja di setiap kegiatan melalui 15 elemen.<sup>225</sup>

---

<sup>224</sup> *Ibid.*, Hlm. 1.

<sup>225</sup> *Ibid.*, Hlm. 7.



Dalam Manajemen Keselamatan Operasi Terpadu yang terdiri dari 15 (lima belas) elemen tersebut adalah sebagai berikut:<sup>226</sup>

- a. Kepemimpinan, Komitmen dan Tanggungjawab
- b. Pelatihan dan Kompetensi
- c. Penilaian dan Manajemen Resiko
- d. Rekayasa dan Konstruksi
- e. Kaji Ulang Keselamatan *Pra Start Up*
- f. Pengendalian Operasi dan Pemeliharaan
- g. Produk dan Pelanggan
- h. Keterpaduan Mekanik
- i. Manajemen Perubahan
- j. Keselamatan Kerja Kontraktor
- k. Partisipasi Pekerja
- l. Informasi dan Dokumentasi
- m. Manajemen Krisis dan Tanggap Darurat
- n. Penyelidikan Kejadian (Insiden)
- o. Evaluasi / Audit

Pada lampiran I Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER.05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), Pedoman SMK3 angka 1-2 bahwa :<sup>227</sup>

- a. Kepemimpinan dan Komitmen

Pengurus harus menunjukkan kepemimpinan dan komitmen terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dengan menyediakan sumberdaya yang memadai. Pengusaha dan pengurus (anggota direksi) dalam hal ini direktur perusahaan harus menunjukkan komitmen terhadap keselamatan dan kesehatan kerja yang diwujudkan dalam :

- 1) Menempatkan organisasi keselamatan dan kesehatan kerja pada posisi yang dapat menentukan keputusan perusahaan.

---

<sup>226</sup> *Ibid.*

<sup>227</sup> Lampiran I Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER.05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), Pedoman SMK3, angka 1-2.

- 2) Menyediakan anggaran, tenaga kerja yang berkualitas dan sarana-sarana lain yang diperlukan dibidang keselamatan dan kesehatan kerja.
- 3) Menetapkan personel yang mempunyai tanggungjawab, wewenang dan kewajiban yang jelas dalam penanganan keselamatan dan kesehatan kerja.
- 4) Perencanaan keselamatan dan kesehatan kerja yang terkoordinasi.
- 5) Melakukan penilaian kinerja dan tindak lanjut pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja.

Setiap tingkat pimpinan dalam perusahaan harus menunjukkan komitmen terhadap keselamatan dan kesehatan kerja sehingga penerapan Sistem Manajemen K3 berhasil diterapkan dan dikembangkan. Setiap tenaga kerja dan orang lain yang berada ditempat kerja harus berperan serta dalam menjaga dan mengendalikan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja.

Peninjauan awal kondisi keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan saat ini dilakukan dengan:

- 1) Identifikasi kondisi yang ada dibandingkan dengan ketentuan pedoman ini.
- 2) Identifikasi sumber bahaya yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan.
- 3) Penilaian tingkat pengetahuan, pemenuhan peraturan perundangan dan standar keselamatan dan kesehatan kerja.
- 4) Membandingkan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dengan perusahaan dan sektor lain yang lebih baik.
- 5) Meninjau sebab dan akibat kejadian yang membahayakan, kompensasi dan gangguan serta hasil penilaian sebelumnya yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja.
- 6) Menilai efisiensi dan efektifitas sumberdaya yang disediakan. Hasil peninjauan awal keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bahan masukan dalam perencanaan dan pengembangan Sistem Manajemen K3.

Kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pernyataan tertulis yang ditandatangani oleh pengusaha dan atau pengurus yang memuat keseluruhan visi dan tujuan perusahaan, komitmen dan tekad melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja, kerangka dan program kerja yang mencakup kegiatan perusahaan secara menyeluruh yang bersifat umum dan atau operasional. Kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dibuat melalui proses konsultasi antara pengurus dan wakil tenaga kerja yang kemudian harus dijelaskan dan disebarluaskan kepada semua tenaga kerja, pemasok dan pelanggan. Kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja bersifat dinamik dan selalu ditinjau ulang dalam rangka peningkatan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja.

- b. Perusahaan harus membuat perencanaan yang efektif guna mencapai keberhasilan penerapan Sistem Manajemen K3 dengan sasaran yang jelas dan dapat diukur. Perencanaan harus memuat tujuan, sasaran dan indikator kinerja yang diterapkan dengan mempertimbangkan identifikasi sumber bahaya penilaian dan pengendalian resiko sesuai dengan persyaratan perundang-undangan yang berlaku serta hasil pelaksanaan tinjauan awal terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.
  - 1) Identifikasi bahaya, penilaian dan pengendalian risiko dari kegiatan produk, barang dan jasa harus dipertimbangkan pada saat merumuskan rencana untuk memenuhi kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja. Untuk itu harus ditetapkan dan dipelihara prosedurnya.
  - 2) Perusahaan harus menetapkan dan memelihara prosedur untuk inventarisasi, identifikasi dan pemahaman peraturan perundang-undangan dan persyaratan lainnya yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan kegiatan perusahaan yang bersangkutan. Pengurus harus menjelaskan peraturan perundang-undangan dan persyaratan lainnya kepada setiap tenaga kerja.

3) Tujuan dan sasaran kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan sekurang-kurangnya harus memenuhi kualifikasi:

- a) Dapat diukur.
- b) Satuan / Indikator pengukuran.
- c) Sasaran Pencapaian.
- d) Jangka waktu pencapaian.

Penetapan tujuan dan sasaran kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja harus dikonsultasikan dengan wakil tenaga kerja, Ahli K3, P2K3 dan pihak-pihak lain yang terkait. Tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan ditinjau kembali secara teratur sesuai dengan perkembangan.

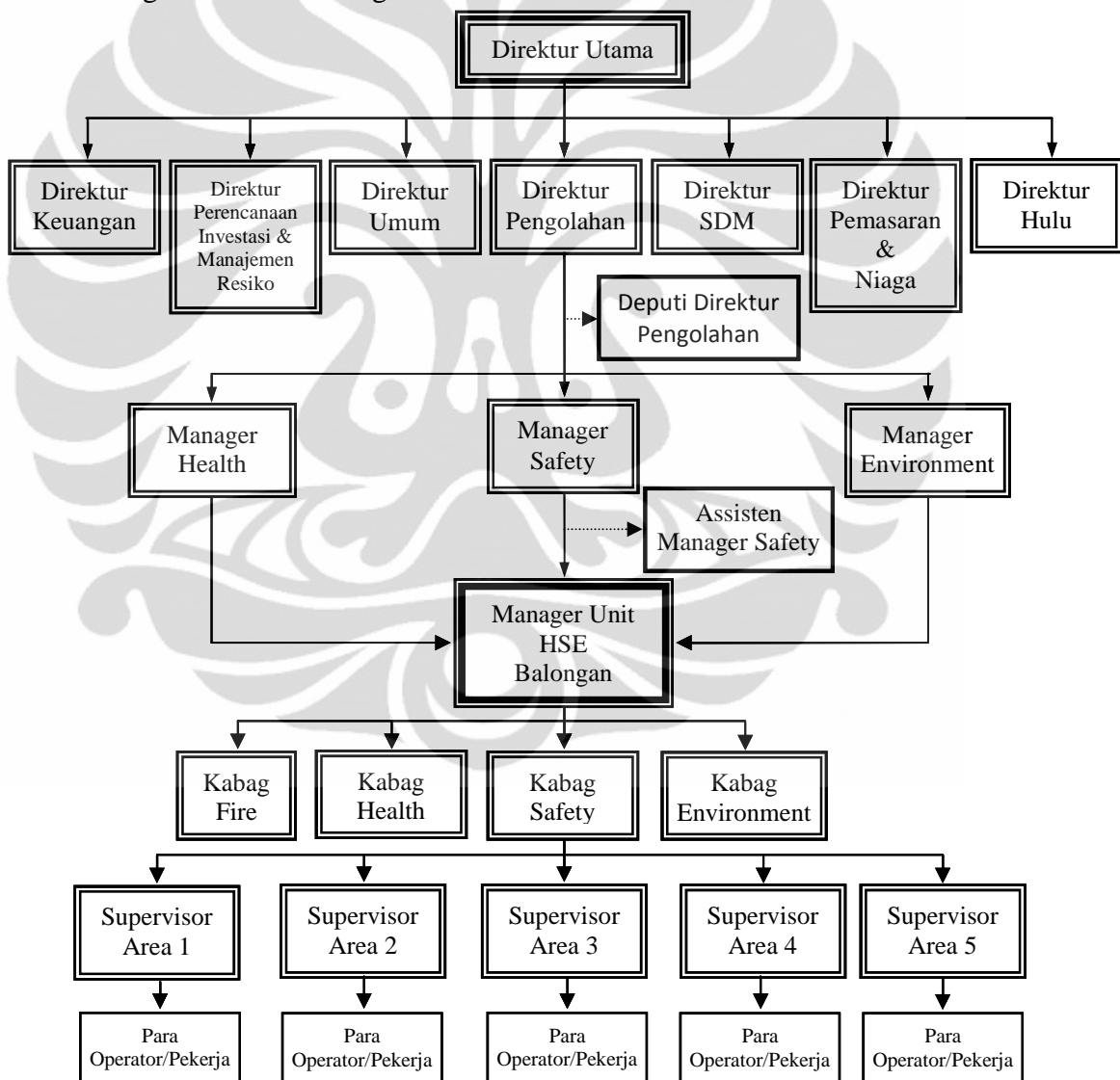
4) Dalam menetapkan tujuan dan sasaran kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan harus menggunakan indikator kinerja yang dapat diukur sebagai dasar penilaian kinerja keselamatan dan kesehatan kerja yang sekaligus merupakan informasi mengenai keberhasilan pencapaian Sistem Manajemen K3.

5) Penerapan awal Sistem Manajemen K3 yang berhasil memerlukan rencana yang dapat dikembangkan secara berkelanjutan, dan dengan jelas menetapkan tujuan serta sasaran Sistem Manajemen K3 yang dapat dicapai dengan:

- a) Menetapkan sistem pertanggungjawaban dalam pencapaian tujuan dan sasaran sesuai dengan fungsi dan tingkat manajemen perusahaan yang bersangkutan.
- b) Menetapkan sarana dan jangka waktu untuk pencapaian tujuan dan sasaran.

Dari penjelasan tersebut diatas dapat terlihat jelas penerapan dari Undang-Undang No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER.05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), dimana PT. X sebagai perusahaan dalam hal ini pelaksana penerapan secara langsung, memiliki komitmen jelas yang di mulai dari jajaran

pemimpinnya hingga jajaran manajemen dan para pekerja untuk melaksanakan sistem keselamatan kerja secara konsisten dan berkelanjutan melalui SMKOT. Sebagai perusahaan PT. X memiliki struktur organisasi yang merupakan kerangka untuk dapat menunjukkan alur kegiatan dan pertanggungjawaban pimpinan (direktur) untuk pencapaian suatu organisasi perusahaan. Dapat kita contohkan pada struktur organisasi PT. X yang penerapannya dilakukan untuk mendukung pelaksanaan ketentuan K3 di Direktorat Pengolahan (*refinery directorat*) Unit 6 Balongan sesuai gambar struktur organisasi dibawah ini :<sup>228</sup>



<sup>228</sup> Bagan Struktur Organisasi PT. X, diperoleh dari hasil Wawancara dengan Narasumber Direktur Utama PT. Agni Protection Management, Bapak Amiroel Pribadi, Dipl SM, SKM, MKKK. Mantan Manager K3LL (HSE) PT. X Unit Balongan Tahun 1992-2002 dan Unit Cilacap Tahun 2002-2004. Wawancara dilakukan di Jakarta, pada hari Senin tanggal 11 Juli 2011, jam 16.40. Wib.

Gambar bagan struktur organisasi PT. X tersebut diatas adalah merupakan rangkaian pertanggungjawaban pimpinan perusahaan (direktur pengolahan sebagai anggota direksi) dengan manajemen yang ada, sampai kepada para pekerja dalam melaksanakan ketentuan keselamatan kerja. Dengan penjelasan gambar adalah sebagai berikut :<sup>229</sup>

- a. Direktur utama sebagai pucuk pimpinan korporasi pada PT. X
- b. Direktur Umum sebagai pelaksana di kantor pusat dan diteruskan kepada Vice President Health, Safety and Environment (HSSE), tapi urutan koordinasi dan pertanggungjawaban yang ada di kantor pusat yang melalui direktur umum hanya sampai disitu saja karena tidak langsung menyentuh pada level operator/pekerja dilapangan.
- c. Direktur Pengolahan yang merupakan aspek utama dalam pengolahan minyak pada tiap-tiap kilang yang ada diseluruh Indonesia, sehingga unsur pelaksanaan keselamatan kerja dapat terlihat dari hirarkinya.
- d. Dibawah Direktur Pengolahan ada Deputy Direktur yang bertugas untuk membantu direktur pengolahan berkoordinasi langsung dengan Manager Safety di kantor pusat.
- e. Hirarki pelaksanaan K3 dari Manajer Safety di kantor pusat dilanjutkan oleh Manajer Unit HSE yang ada di unit/wilayah masing-masing, misalnya pada Direktorat Pengolahan/Pengilangan (*Rafinary Directorat*) Unit 6 Balongan.
- f. Dari Manajer Unit HSE untuk melanjutkan pertanggungjawaban penerapan K3 berada ditangan Kepala Bagian Safety yang diteruskan kepada Supervisor Area dan selanjutnya sampai kepada operator/pekerja.

## **2. Perusahaan (PT. X) Dalam Melakukan Penerapan SMK3 Dengan Pekerja**

Prinsip-prinsip teknis ilmiah yang disusun menjadi suatu kumpulan ketentuan yang disusun secara teratur, jelas dan praktis. Cakupan daripada kumpulan ketentuan yang tersusun adalah bidang konstruksi, bahan,

---

<sup>229</sup> *Ibid.* Prosedur Penerapan Pelaksanaan Ketentuan Keselamatan Kerja di Pengolahan Unit 6 Balongan, Jawa Barat.

pengolahan dan pembuatan, perlengkapan alat-alat perlindungan, pengujian dan pengesahan, pengepakan atau pembungkusan, pemberian tanda tanda pengenal atas bahan, barang, produk teknis dan aparat produksi guna menjamin keselamatan barang-barang itu sendiri dan keselamatan publik pada umumnya serta tenaga kerja yang melakukan pekerjaannya pada khususnya.

Tidak satupun peraturan perundang-undangan yang ada di Indonesia tidak bersumber dari hukum dasar tertinggi yaitu Undang-Undang Dasar 1945 sebagai sumber hukum tertinggi. Sumber hukum peraturan perundang-undangan K3 yang berlandaskan pada Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 yang berbunyi bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.<sup>230</sup> Pasal ini menegaskan bahwa disamping mendapat warga berhak mendapat pekerjaan juga harus berhak mendapat perlindungan terhadap aspek keselamatan dan kesehatan kerja agar dalam melaksanakan pekerjaannya dapat tercipta kondisi yang nyaman, sehat, dan aman serta dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan agar dapat hidup layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.<sup>231</sup> Bahwa:

- a. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atau sejalan dengan itu, perkembangan pembangunan yang dilaksanakan tersebut maka disusunlah Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Tenaga Kerja yang kemudian diubah menjadi Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan ketentuan tentang K3 juga diatur dalam Pasal 86 UU No. 13 Tahun 2003 :<sup>232</sup>
  - 1) Keselamatan dan kesehatan kerja.
  - 2) Moral dan kesusilaan.

---

<sup>230</sup> Indonesia, *Undang-Undang Dasar 1945*, ps. 27 butir 2.

<sup>231</sup> Abdul Rachmat Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1997), Hlm. 1-2.

<sup>232</sup> *Undang-Undang Ketenagakerjaan, Op.Cit.*, ps. 86. ayat (1-3).

- 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- b. Untuk melindungi keselamatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- c. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

### **3. Penerapan Pelatihan Dan Kompetensi Kerja**

Pada lampiran I Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER.05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), Pedoman SMK3 Poin 3 tentang Penerapan mengenai pelatihan dan kompetensi kerja disebutkan bahwa dalam mencapai tujuan keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan harus menunjuk personel yang mempunyai kualifikasi yang sesuai dengan sistem yang diterapkan.<sup>233</sup>

- a. Sumber Daya Manusia, Sarana dan Dana Perusahaan harus menyediakan personel yang memiliki kualifikasi, sarana dan dana yang memadai sesuai Sistem Manajemen K3 yang diterapkan untuk menyediakan sumber daya tersebut perusahaan harus membuat prosedur yang dapat memantau manfaat yang akan didapat maupun biaya yang harus dikeluarkan. Dalam penerapan Sistem Manajemen K3 yang efektif perlu dipertimbangkan hal-hal sebagai berikut:
  - 1) Menyediakan sumber daya yang memadai sesuai dengan ukuran dan kebutuhan.
  - 2) Melakukan identifikasi kompetensi kerja yang diperlukan pada setiap tingkatan manajemen perusahaan dan menyelenggarakan setiap pelatihan yang dibutuhkan.
  - 3) Membuat ketentuan untuk mengkomunikasikan informasi keselamatan dan kesehatan kerja secara efektif.

---

<sup>233</sup> Lampiran I Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER.05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), Pedoman SMK3, angka 3.



- 4) Membuat peraturan untuk mendapatkan pendapat dan saran dari para ahli.
  - 5) Membuat peraturan untuk pelaksanaan konsultasi dan keterlibatan tenaga kerja secara aktif.
- b. Perusahaan dapat mengintegrasikan Sistem Manajemen K3 kedalam sistem manajemen perusahaan yang ada. Dalam hal pengintegrasian tersebut terdapat pertentangan dengan tujuan dan prioritas perusahaan, maka:
- 1) Tujuan dan prioritas Sistem Manajemen K3 harus diutamakan.
  - 2) Penyatuan Sistem Manajemen K3 dengan sistem manajemen perusahaan dilakukan secara selaras dan seimbang.
- c. Peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja akan efektif apabila semua pihak dalam perusahaan didorong untuk berperan serta dalam penerapan dan pengembangan Sistem Manajemen K3, serta memiliki budaya perusahaan yang mendukung dan memberikan kontribusi bagi Sistem Manajemen K3. Perusahaan harus:
- 1) Menentukan, menunjuk, mendokumentasikan dan mengkomunikasikan tanggungjawab keselamatan kerja dan wewenang untuk bertindak dan menjelaskan hubungan pelaporan untuk semua tingkatan manajemen, tenaga kerja, kontraktor dan subkontraktor dan pengunjung.
  - 2) Mempunyai prosedur untuk memantau dan mengkomunikasikan setiap perubahan tanggungjawab yang berpengaruh terhadap sistem dan program keselamatan kerja.
  - 3) Dapat memberikan reaksi secara cepat dan tepat terhadap kondisi yang menyimpang atau kejadian-kejadian lainnya.
- d. Tanggung jawab pengurus organisasi perusahaan terhadap keselamatan dan kerja adalah:
- 1) Pimpinan yang ditunjuk untuk bertanggung jawab harus memastikan bahwa Sistem Manajemen K3 telah diterapkan dan hasilnya sesuai dengan yang diharapkan oleh setiap lokasi dan jenis kegiatan dalam perusahaan.

- 2) Pengurus harus mengenali kemampuan tenaga kerja sebagai sumber daya yang berharga yang dapat ditunjuk untuk menerima pendelegasian wewenang dan tanggungjawab dalam menerapkan dan mengembangkan Sistem Manajemen K3.
- e. Pengurus harus menunjukkan komitmennya terhadap keselamatan kerja melalui konsultasi dan dengan melibatkan tenaga kerja maupun pihak lain yang terkait didalam penerapan, pengembangan dan pemeliharaan Sistem Manajemen K3, sehingga semua pihak merasa ikut memiliki dan merasakan hasilnya. Tenaga kerja harus memahami serta mendukung tujuan dan sasaran Sistem Manajemen K3 dan perlu disadarkan terhadap bahaya fisik, kimia, ergonomik, radiasi, biologis, dan psikologis yang mungkin dapat mencederai dan melukai tenaga kerja pada saat bekerja serta harus memahami sumber bahaya tersebut sehingga dapat mengenali dan mencegah tindakan yang mengarah terjadinya insiden.
  - f. Penerapan dan pengembangan Sistem Manajemen K3 yang efektif ditentukan oleh kompetensi kerja dan pelatihan dari setiap tenaga kerja di perusahaan. Pelatihan merupakan salah satu alat penting dalam menjamin kompetensi kerja yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan keselamatan dan kesehatan kerja. Prosedur untuk melakukan identifikasi standar kompetensi kerja dan penerapannya melalui program pelatihan harus tersedia. Standar kompetensi kerja keselamatan kerja dapat dikembangkan dengan:
    - 1) Menggunakan standar kompetensi kerja yang ada.
    - 2) Memeriksa uraian tugas dan jabatan.
    - 3) Menganalisis tugas kerja.
    - 4) Menganalisis hasil inspeksi dan audit.
    - 5) Meninjau ulang laporan insiden.

Setelah penilaian kemampuan gambaran kompetensi kerja yang dibutuhkan dilaksanakan, program pelatihan harus dikembangkan sesuai dengan hasil penilaiannya. Prosedur pendokumentasian pelatihan yang telah dilaksanakan dan dievaluasi efektifitasnya harus

ditetapkan. Kompetensi kerja harus diintegrasikan ke dalam rangkaian kegiatan perusahaan mulai dari penerimaan, seleksi dan penilaian kinerja tenaga kerja serta pelatihan.

#### **D. Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Kerja Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja**

Sumberdaya masukan, dapat terdiri dari beberapa faktor produksi seperti tanah, gedung, mesin, peralatan, bahan mentah dan sumberdaya manusia sendiri. Produktivitas masing-masing faktor produksi tersebut dapat dilakukan baik secara bersama-sama maupun secara sendiri-sendiri. Dalam hal ini peningkatan produktivitas manusia merupakan sasaran strategis karena peningkatan produktivitas faktor-faktor lain sangat tergantung pada kemampuan tenaga manusia yang memanfaatkannya. Dengan pendekatan sistem, faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan perusahaan dapat di golongkan pada tiga kelompok, yaitu yang menyangkut kualitas dan kemampuan karyawan. Kualitas dan kemampuan karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja sesuai dengan etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan. Sarana pendukung untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat dikelompokkan pada dua golongan, yaitu :

1. Menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan kerja serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri; dan
2. Menyangkut kesejahteraan karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan kelangsungan kerja supra sarana meliputi kebijaksanaan pemerintah, hubungan antara pengusaha dengan karyawan (hubungan industrial) yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan kemampuan manajemen melalui SMK3 dalam menggunakan sumber-sumber secara maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan

keseluruhan sumberdaya (masukan) yang dipergunakan organisasi. Keselamatan kerja merupakan suatu ukuran produktivitas untuk tercapainya efisiensi, efektivitas dan kualitas dimana modal, energi, teknologi, manajemen dan sumberdaya manusia digunakan untuk tujuan meningkatkan kualitas kehidupan manusia.

Di dalam penulisan ini, seorang tenagakerja dinilai produktif apabila ia mampu menghasilkan keluaran yang lebih besar daripada produk standar (produk rata-rata yang dihasilkan tenagakerja pada perusahaan sejenisnya) dalam satuan waktu tertentu. Atau dapat dinyatakan bahwa seseorang (kelompok) tenaga kerja menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi bila ia mampu menghasilkan produk yang lebih banyak dalam satuan waktu yang telah di tentukan.

Dengan adanya kenyataan ini bahwa setiap pekerja akan menghasilkan hasil produksi sesuai dengan yang diharapkan agar terciptanya produktivitas yang tinggi maka keselamatan kerja sangat memegang peranan penting dalam keberlanjutan suatu perusahaan. Pada PT. X untuk menjaga stabilitas tersebut maka dibuat Perjanjian Kerja Bersama yang memuat klausul tentang keselamatan kerja dengan serikat pekerja agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara maksimal dalam peningkatan produktivitas, yang berdampak positif pada peningkatan insentif upah tenaga kerja dan keselamatan kerja pekerja. Sehingga kesejahteraan pekerja dapat terjamin pelaksanaannya.

Program-program Keselamatan kerja disini bertujuan untuk memelihara kondisi fisik, mental psikis, kesehatan dan kesejahteraan para pekerja. Pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja bagian produksi yakni keselamatan kerja dapat membantu dalam meningkatkan produktivitas kerja sebagaimana telah dikemukakan dengan tingkat keselamatan kerja tinggi sejalan dengan pemeliharaan dan penggunaan peralatan kerja dengan tingkat produksi dan produktivitas yang tinggi disamping hal tersebut, pencegahan kecelakaan akibat kerja, pemeliharaan dan peningkatan keselamatan kerja akan dapat mempertinggi efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia.

Pada hakekatnya tujuan utama keselamatan kerja adalah untuk menciptakan tenaga kerja yang sehat dan produktif. Tujuan demikian dicapai oleh karena terdapatnya korelasi diantara derajat keselamatan kerja yang tinggi dengan produktivitas para pekerja dan/atau perusahaan. Pada penulisan ini keselamatan kerja sesuai dengan pemaparan di bab II dan bab III maka dapat dibedakan, antara tinggi dan rendah tingkat keselamatan menghasilkan kinerja yang tinggi pula pada para pekerja, hal ini terjadi bila tingkat hubungan antara keselamatan kerja dengan produktivitas kerja para pekerja menunjukkan hubungan yang cukup signifikan dan kuat, hal ini disebabkan karena adanya faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap perusahaan dan pekerja dalam kepentingan untuk peningkatan keselamatan kerja. Hal ini sangat dipengaruhi oleh :

1. Pimpinan perusahaan (direktur) sebagai organ direksi yang secara langsung maupun tidak langsung melakukan penanganan terhadap keselamatan kerja berdasarkan peraturan yang berlaku khususnya yang terdapat dalam Undang-Undang No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Pada PT. X peran pimpinan dalam keberhasilan pelaksanaan kegiatan operasi perusahaan dibidang keselamatan kerja sangat ditentukan oleh sikap sumber daya manusianya untuk menerapkan dengan konsekuen dan benar, sistem, prosedur dan mekanisme kerja yang baku dan andal yang sesuai dengan ketentuan ketentuan dan peraturan yang ada. Pimpinan perusahaan harus mempunyai visi dan misi yang mencakup aspek keselamatan kerja dan mempunyai sasaran-sasaran dan menyediakan keperluan yang dibutuhkan untuk mendukung pelaksanaan sistem manajemen keselamatan kerja secara terpadu.
2. Peran para pihak pekerja, pengusaha (perusahaan), organisasi pekerja dan pemerintah mempunyai peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan kelancaran produksi dan untuk meningkatkan produktivitas pekerja demi kemajuan perusahaan untuk menghasilkan peningkatan kegiatan yang mengarah pada peningkatan penanganan terhadap keselamatan kerja sebagai salah satu faktor penting dalam memajukan kesejahteraan pekerja.

3. Adanya kerjasama yang baik antara perusahaan dan pekerja melalui Perjanjian Kerja Bersama yang secara langsung melakukan dukungan terhadap dilaksanakannya program-program keselamatan kerja, hal ini dapat dilihat dalam peraturan perundang-undangan khususnya dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun yang berkaitan langsung antara perusahaan (PT. X) dengan serikat pekerja Federasi Serikat Pekerja PT. X Bersatu (FSPPB) dalam Perjanjian Kerja Bersama telah mengakomodir kepentingan-kepentingan para pekerja khususnya yang berkaitan dengan keselamatan kerja.
4. Adanya kaitan antar peraturan perundang-undangan baik dari Undang-Undang Dasar Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I. No. Per.03/MEN/1978 tentang Penunjukan dan Wewenang, Serta Kewajiban Pegawai Pengawas Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Ahli Keselamatan Kerja dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per.05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) serta peraturan-peraturan yang terkait lainnya, mendorong agar adanya peningkatan dibidang keselamatan kerja.
5. Pelaksanaan dan peran serta manajemen puncak dalam suatu perusahaan yang melakukan komitmen secara jelas dalam pelaksanaan keselamatan kerja untuk para pekerja, diwujudkan dalam penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Kerja (SMK3) yang mengacu pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per.05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Penerapan secara langsung pada PT. X ditunjukkan dengan mengeluarkan Surat Keputusan Direksi PT. X No. Kpts-054/C00000/2003-SO tentang Pedoman dan Tata Kerja Organisasi Bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lindungan Lingkungan.
6. Peran pemerintah dalam hal regulasi telah membuat batasan-batasan dan tata aturan untuk mengakomodir kepentingan-kepentingan para pihak yang

tarkait dalam keselamatan kerja untuk penerapannya dalam suatu perusahaan.

7. Sebagai pemegang peranan penting Sumber Daya Manusia (SDM), pada lingkup perusahaan, harus mendapatkan pelatihan dan pendidikan mengenai keselamatan kerja secara terencana, tersarah dan berkelanjutan demi menjaga stabilitas dan keseimbangan untuk kesejahteraan para pekerja. Melihat kenyataan tersebut, maka faktor manusia perlu tetap dijaga agar dapat mewujudkan tujuan organisasi perusahaan, sehingga usaha-usaha untuk melindungi keselamatan kerja harus dipandang perlu untuk dilaksanakan dengan penuh rasa tanggungjawab. Karena sasaran yang ingin dicapai adalah :
  - a. Pekerja menjalankan, mendukung dan memperkuat perilaku terhadap aspek keselamatan kerja.
  - b. Meyakinkan kompetensi dan menjaga serta memelihara kemampuan kerja dan pengetahuan di bidang kerjanya untuk mencapai tujuan keselamatan kerja.
  - c. Cara pemilihan dan penempatan pekerja mempertimbangkan faktor-faktor keselamatan kerja dengan menempatkannya sesuai dengan keahliannya.
  - d. Pekerja diharapkan dapat menerima umpan balik terhadap prestasi mereka dari aspek keselamatan kerja.
  - e. Pekerja baru atau pekerja yang dipindahkan ketempat yang baru diwajibkan untuk melakukan orientasi dan mengikuti pelatihan tentang peraturan keselamatan kerja dan prosedur penanggulangan keadaan darurat di tempat yang baru.
8. Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melaksanakan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup pekerja, meningkatkan produksi serta produktivitas nasional Keselamatan kerja adalah tugas semua orang yang bekerja. Keselamatan kerja adalah dari oleh dan untuk setiap pekerja serta orang lainnya dan juga masyarakat pada umumnya. Untuk menentukan besar kecilnya hasil penilaian target dari suatu penerapan sistem

manajemen kerja (SMK3) pada suatu perusahaan dapat dilakukan melalui adanya evaluasi dan peningkatan oleh pihak manajemen.

Pada lampiran I Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER.05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), Pedoman SMK3, poin 5 melakukan pengukuran dan evaluasi pada sistem kinerja tersebut menyebutkan bahwa ruang lingkup tinjauan ulang Sistem Manajemen K3 harus dapat mengatasi implikasi keselamatan dan kesehatan kerja terhadap seluruh kegiatan, produk barang dan jasa termasuk dampaknya terhadap kinerja perusahaan. Tinjauan ulang Sistem Manajemen K3 harus meliputi:<sup>234</sup>

- a. Evaluasi terhadap penerapan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja.
- b. Tujuan, sasaran dan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja.
- c. Hasil temuan audit Sistem Manajemen K3.
- d. Evaluasi efektifitas penerapan Sistem Manajemen K3 dan kebutuhan untuk mengubah Sistem Manajemen K3 sesuai dengan:
  - 1) Perubahan peraturan perundangan.
  - 2) Tuntutan dari pihak yang terkait dan pasar.
  - 3) Perubahan produk dan kegiatan perusahaan.
  - 4) Perubahan struktur organisasi perusahaan.
  - 5) Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, termasuk epidemiologi.
  - 6) Pengalaman yang didapat dari insiden keselamatan dan kesehatan kerja.
  - 7) Pelaporan.
  - 8) Umpan balik khususnya dari tenaga kerja.

Berdasarkan uraian dari analisa yang ada tersebut maka pengertian kesejahteraan pekerja yang ada dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa “Kesejahteraan Pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak

---

<sup>234</sup> Lampiran I Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER.05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), Pedoman SMK3, angka 5.



langsung dapat mempertinggi dan/atau meningkatkan produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat”.

Sehingga pengertian suatu bentuk kesejahteraan bagi pekerja, bukan hanya diartikan dalam bentuk upah (identik dengan upah) saja, tetapi juga dapat memberikan makna luas. Khususnya yang berkaitan dengan keselamatan kerja karena kata kesejahteraan dalam pengertian Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut, mengandung pemaknaan keselamatan kerja yaitu merupakan suatu bentuk perwujudan dari kesejahteraan bagi pekerja yang penerapan sistem keselamatan kerjanya dilaksanakan dan dipimpin oleh seorang direktur sebagai organ direksi dalam suatu perusahaan (Perseroan Terbatas).

Penerapan keselamatan kerja tersebut diterapkan melalui peraturan perundang-undangan yang terkait dan peraturan-peraturan tambahan lainnya, yang keberlakuannya dalam suatu perusahaan dapat terlaksana dengan adanya komitmen jelas dari organ-organ perusahaan (Perseroan Terbatas) dalam hal ini khususnya seorang direktur untuk menerapkan keselamatan kerja melalui sistem manajemen keselamatan kerja antara organ-organ yang ada dalam perusahaan, secara terintegrasi dan bersinergi untuk melaksanakan program-program keselamatan kerja melalui segenap manajemennya, pekerja, organisasi pekerja dan pemerintah.

Dari paparan yang telah penulis buat dalam skripsi ini maka akan dapat dibedakan karakter manajemen perusahaan (Perseroan Terbatas) dalam memandang penerapan keselamatan kerja. Secara umum paradigma tentang keselamatan kerja oleh manajemen perusahaan adalah:

- a. Keselamatan kerja dipandang semata-mata hanya sebagai peraturan, karakter dari paradigma yang pertama ini adalah:
  - 1) Masalah K3 tidak diantisipasi, baru bereaksi bila ada kejadian.
  - 2) Kejadian atau kecelakaan sering kali dikaitkan dengan kesalahan manusia.
  - 3) Manajemen hanya berfungsi sebagai pengawas yang mengarahkan manusia/pekerja untuk taat aturan.
  - 4) Manajemen bersifat defensif jika mendapat kritik.

- 5) Keselamatan kerja dilihat hanya sebagai kegiatan yang membuang biaya karena hanya dilihat pada kerangka *short-term profit*.
- b. Keselamatan kerja merupakan tujuan dari organisasi, karakteristik paradigma kedua ini adalah:
- 1) Mulai memperhatikan K3 pada kegiatan sehari-hari tapi belum mengembangkan konsep preventif yang antisipatif dan strategik.
  - 2) Reaksi mencari kesalahan manusia mulai mengecil dan berupaya mengendalikan kesalahan melalui pelatihan.
  - 3) Peran organ perseroan terbatas dan manajemen dilihat sebagai suatu upaya penerapan teknik-teknik manajemen dan organisasi mulai membuka diri terhadap proses belajar dengan melihat dan membandingkan organisasi lain.
  - 4) Biaya dan keselamatan kerja masih dilihat secara terpisah dimana keselamatan kerja masih dianggap sebagai program biaya tinggi dan tidak langsung berkaitan dengan produktivitas.
  - 5) Pengambilan keputusan masih terfokus pada masalah fungsi dan biaya.
- c. Keselamatan kerja merupakan suatu perbaikan yang berkelanjutan merupakan :
- 1) Antisipatif terhadap masalah yang mungkin terjadi dan berupaya memahami penyebab masalah dan memperkecil penyebab serta mulai mengembangkan upaya preventif yang strategis.
  - 2) Setiap pengambilan keputusan didasari oleh pengetahuan bahwa aspek keselamatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kegiatan kerja kegiatan bisnis secara keseluruhan bagi suatu perusahaan (Perseroan Terbatas).
  - 3) Kesalahan yang terjadi dipandang sebagai variabilitas dari proses kerja dan dilaksanakan dengan pendekatan mencari fakta bukan mencari siapa yang salah dalam rangka memperbaiki proses.
  - 4) Pandangan bahwa manajemen mempunyai peran mengembangkan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja bisnis dalam suatu perusahaan (Perseroan Terbatas).

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Praktek penerapan ketentuan keselamatan kerja yang dilakukan oleh perusahaan belum mengacu dan terlaksana sepenuhnya pada ketentuan yang telah ada, tetapi hanya sebatas memenuhi peraturan saja, tapi bukan dalam kerangka pemenuhan hak para pekerja dan bukan bagian untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja sebagaimana mestinya. Artinya sama sekali tidak berdampak pada kesejahteraan pekerja dan terlebih lagi untuk dapat memberikan *Value* (nilai) bagi perusahaan. Peraturan perundangan-undangan yang terkait dengan Keselamatan Kerja sudah banyak tersedia beserta dengan peraturan tambahan lainnya, sehingga peraturan yang ada sudah cukup untuk mengatur kepentingan yang terkait dengan keselamatan kerja, khususnya Undang-Undang No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, bahkan teknis pelaksanaannya yang sudah tertuang dalam SMK3 (Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja). Peraturan perundang-undangan yang ada dan SMK3 yang telah diterbitkan oleh pemerintah adalah sebagai pedoman bagi setiap perusahaan khususnya perseroan terbatas untuk menerapkan manajemen K3 secara komprehensif, yang tentunya disesuaikan dengan proses bisnis perusahaan, potensi bahaya, proses yang dilakukan dan kompleksitas bisnis perusahaan.
2. Persoalan keselamatan kerja semestinya tidak berhenti hanya pada ketersediaan peraturan perundangan-undangan saja untuk diterapkan dalam perusahaan. Tetapi jauh lebih penting lagi adalah penerapan dan kesadaran akan budaya keselamatan kerja bagi para pekerja. Pengurusan dalam perseroan terbatas dilakukan oleh orang perorangan yang ditugaskan oleh perseroan terbatas dalam organ yang dinamakan dengan direksi. Direksi sebagai organ perseroan yang berwenang dan

bertanggungjawab penuh atas pengurusan perseroan untuk kepentingan perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan serta mewakili perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan yang ada, orang yang menjabat sebagai anggota direksi adalah direktur yang mempunyai otoritas dalam hal penerapan ketentuan keselamatan kerja dalam suatu perusahaan. Tanggungjawab direktur sebagai organ direksi adalah merupakan hal mutlak dan sangat penting dalam melakukan pencapaian untuk penerapan dan kesadaran akan budaya keselamatan kerja bagi pekerja dalam memimpin perusahaan, karena dapat bertindak keluar untuk dan atas nama perusahaan, selaku pemegang kuasa yang mengikat perseroan terbatas dengan pihak ketiga, sehingga menimbulkan kepercayaan yang melahirkan kewajiban kepercayaan (*fiduciary duty*) antara direksi dan perseroan dalam melaksanakan ketentuan keselamatan kerja untuk melindungi kepentingan para pekerja.

3. SMK3 adalah sebagai instrument untuk melihat suatu perusahaan apakah telah benar-benar konsisten dalam melaksanakan aspek-aspek keselamatan kerja di perusahaannya. Dari Audit keselamatan kerja yang dilakukan oleh lembaga independen yang ditunjuk dalam standar SMK3 dari peraturan yang ada, maka perusahaan akan mendapatkan gambaran mengenai posisi perusahaan dalam menjalankan amanat SMK3. Tapi pada kenyataannya banyak perusahaan besar yang menyusun sendiri model SMK3 yang sesuai dengan karakteristik perusahaannya dalam penulisan ini khususnya PT. X membuat SMKOT dalam melaksanakan program keselamatan kerja. Sehingga pelaksanaan peraturan keselamatan kerja pada suatu perusahaan belum sampai pada apa yang disebut dengan perbaikan berkelanjutan. Padahal peta penerapan SMK3 ini adalah merupakan masukan berharga bagi pimpinan perusahaan dalam hal ini direktur dan manajemen perusahaan (Perseroan Terbatas) untuk melaksanakan ketentuan keselamatan kerja. Yang tindak lanjut pelaksanaannya dalam perusahaan oleh direktur dimasukkan dalam rencana kerja dan dibuat secara tertulis dalam bentuk laporan tahunan

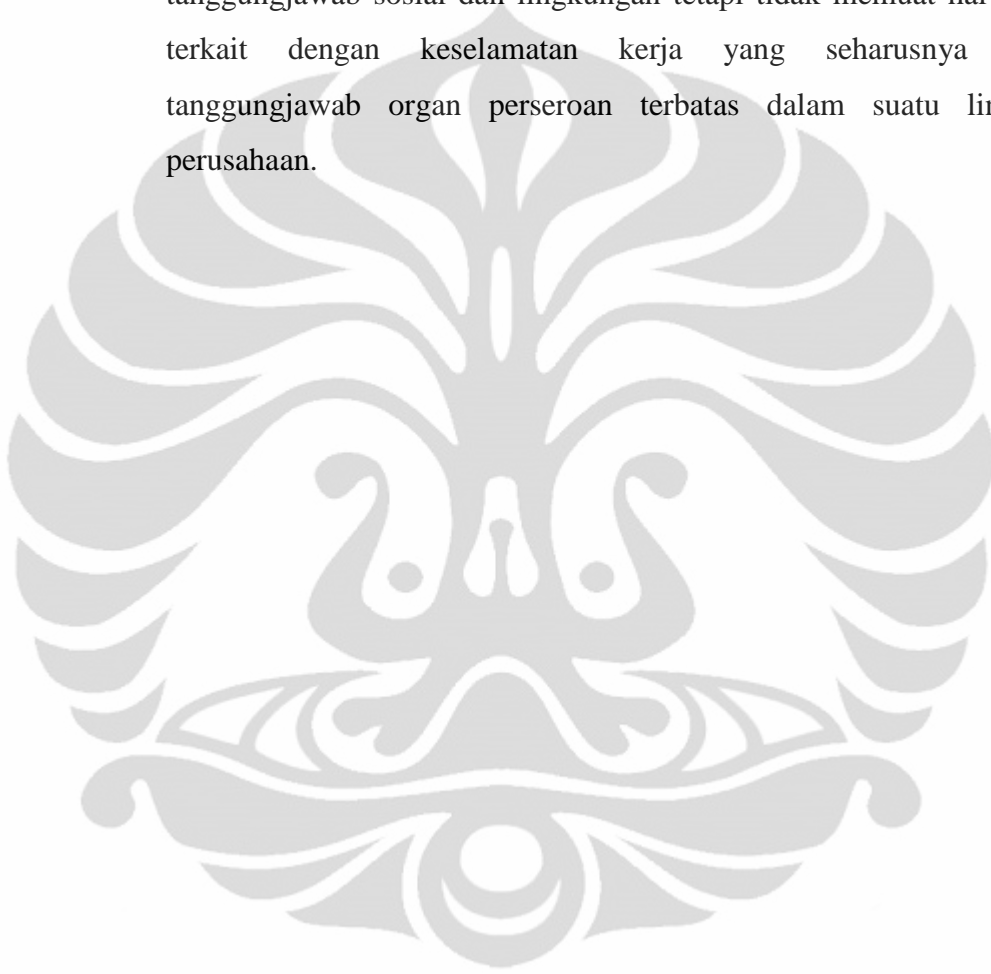
kepada dewan komisaris dan RUPS untuk mengukur apakah mereka telah memenuhi komitmen seperti yang dituangkan dalam SMK3 tersebut. Informasi ini juga sebenarnya diperlukan bagi para pekerja untuk merefleksikan apakah perusahaan telah konsisten untuk memenuhi hak-hak pekerja terkait dengan keselamatan kerja untuk kesejahteraan para pekerja.

## **B. Saran-Saran**

1. Perlu dikembangkan kajian-kajian secara yuridis terkait dengan pelaksanaan keselamatan kerja di perusahaan (Perseroan Terbatas). Dikarenakan persoalan keselamatan kerja merupakan hak asasi setiap pekerja. Masih jarang nya kajian hukum terkait dengan persoalan penerapan aspek-aspek keselamatan kerja ini. Padahal peraturan perundang-undangan dan peraturan tambahan lainnya sudah cukup banyak. Hanya saja pihak akademisi terutama dan khususnya fakultas hukum, dalam hal ini belum melihat persoalan keselamatan kerja ini sebagai problem fundamental tenaga kerja, artinya banyak kalangan masih melihat bahwa kesejahteraan pekerja hanya dilihat dari upah, belum melihat dari sisi pelaksanaan keselamatan kerja.
2. Ketersediaan peraturan perundang-undangan dan peraturan tambahan lainnya adalah baik, tetapi jauh lebih baik adalah bagaimana melaksanakannya secara konsisten terkait dengan keselamatan kerja. Hal inilah diperlukan bukan saja fungsi pengawasan yang dilakukan oleh lembaga pemerintah terkait, tetapi juga dari dunia kampus khususnya fakultas hukum dan masyarakat untuk dapat memantau setiap tindak penyimpangan terkait dengan pelaksanaan aspek-aspek keselamatan kerja di tempat kerja.
3. Banyak kecelakaan yang sebenarnya masuk dalam domain kecelakaan kerja, diselesaikan bukan berdasarkan hukum (peraturan perundang-undangan) keselamatan kerja yang berlaku. Hal ini terjadi karena Undang-Undang No. 1 tahun 1970 yang mengatur secara khusus hal-hal yang berkaitan dengan keselamatan kerja dianggap sudah tidak sesuai

lagi dengan perkembangan jaman untuk itu diperlukan suatu perubahan pada Undang-Undang tersebut untuk dapat mengakomodir kepentingan-kepentingan perusahaan yang ada dimasa sekarang.

4. Diperlukan adanya penambahan pasal pada Undang-Undang No. 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas yang hanya memuat tanggungjawab sosial dan lingkungan tetapi tidak memuat hal-hal yang terkait dengan keselamatan kerja yang seharusnya menjadi tanggungjawab organ perseroan terbatas dalam suatu lingkungan perusahaan.



## DAFTAR PUSTAKA

### Peraturan Perundang-Undangan

Indonesia, *Undang-Undang Dasar 1945*.

*Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek)*. Diterjemahkan oleh R. Subekti dan R. Tjitrosudibio. Cet. 38. Jakarta: Pradnya Paramita, 2007.

Indonesia, *Undang-Undang Ratifikasi Konvensi Nomor 98 Organisasi Perburuhan Internasional Mengenai Berlakunya Dasar-Dasar Dari Hak Untuk Berorganisasi Dan Untuk Berunding Bersama*, UU No. 18 Tahun 1956, LN No. 42 Tahun 1956, TLN No. 1050.

\_\_\_\_\_, *Undang-Undang Tentang Keselamatan Kerja*, UU No. 1, LN No. 1 Tahun 1970, TLN No. 2918.

\_\_\_\_\_, *Undang-Undang Tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh*, UU No. 21 Tahun 2000, LN No. 131 Tahun 2000, TLN No. 3989.

\_\_\_\_\_, *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan*, UU No. 13, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4297.

\_\_\_\_\_, *Undang-Undang Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan, Tentang Pengesahan Ilo Convention No. 81 Concerning Labour Inspection In Industry And Commerce (Konvensi ILO No. 81)*, UU No. 21, LN No. 91 Tahun 2003, TLN No. 4309. ps. 2.

\_\_\_\_\_, *Undang-Undang Tentang Perseroan Terbatas*, UU No. 40, LN No. 106 Tahun 2007, TLN No. 4756.

Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 1998 Tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 87 Tentang Kebebasan Berserikat Dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi, LN No. 98 tahun 1998.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-01/MEN/1985 tentang Pelaksanaan Tata Cara Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB).

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER.05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).

## Buku

- Ali, Chidir. *Badan Hukum*. Bandung: Alumni, 1987.
- Anoraga, P. dan Widiyanti. *Psikologi dalam Perusahaan*. Cetakan II. Jakarta : PT. Rineka Cipta, 1993.
- Asikin, Zainal. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Radja Grafindo Persada, 1993.
- Block, Denis J. Et al. *The Business Judgment Rule : Fiduciary dutiy and Corporate Director*. United State: Prentice Hall Law & Bussines, 1989.
- Budiono, Abdul Rachmat. *Hukum Perburuhan di Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1997.
- Fuadi, Munir. *Doktrin-doktrin Modern dalam Corporate Law*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2002.
- Hakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung PT. Citra Aditya Bakti, 2003.
- Hartono, Sri Redjeki. *Bentuk Bentuk Kerjasama Dalam Dunia Niaga*. Semarang: Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945, 1985.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Edisi Revisi*. Jakarta: Radjagrafindo Persada, 2008.
- Ichsan, Achmad. *Dunia Usaha Indonesia*. Jakarta: PT Pradnya Paramita, 1986.
- Jusuf, S. Budiono dan A. Pusparini. *Bunga Rampai HIPERKES & KK*. Cetakan I. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2003.
- Kansil, CST. dan Christine ST. Kansil. *Pokok-Pokok Hukum Perseroan Terbatas tahun 1995*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1997.
- Khairandy, Ridwan. *Good Corporate Governance*. Yogyakarta: Kreasi Total Media, 2007.
- Konradus, Dangur. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja; Membangun SDM Pekerja yang Sehat, Produktif dan Kompetitif*. Jakarta: Penebar swadaya, 2006.
- Koontz, J. P. dan J. L. Heskett. *Corporate Culture and Performance*. New York: Fee Press, 1992.



- Muhammad, Abdulkadir. *Hukum Perusahaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1999.
- Prasetya, Rudhi. *Kedudukan Mandiri Perseroan Terbatas*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1996.
- Ramli, Soehatman. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001*. Jakarta: Dian Rakyat, 2010.
- Ranupandojo, Heidjrahman dan Su'ad Husnan. *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: BPFE, 1985.
- Ravianto, J. *Produktifitas dan Manajemen*. Jakarta : Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktifitas, 1986.
- Ridley, John. *Ikhtisar Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Health & Safety in Brief)*. Edisi III. Diterjemahkan oleh Soni Astranto. Jakarta: Erlangga, 2008.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2007.
- Satrio, J. *Hukum Perikatan, Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian Buku I*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2001.
- Siagian, Sondang P. *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Simanjuntak, Payaman J. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI, 1985.
- Soepomo, Imam. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan, 1983.
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Cet. 4. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1995.
- \_\_\_\_\_, Soerjono. *Pengantar Penulisan Hukum*. Cet.3. Jakarta: UI-Press, 1986.
- Soemitro, Rochmat. *Hukum Perseroan Terbatas, Yayasan Dan Wakaf*. Bandung: PT. Eresco, 1993.
- Sri Mamudji Et. al. *Metode Penelitian dan Penulisan Hukum*. Jakarta: Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2005.
- Subekti, R. *Hukum Pembuktian*. Jakarta: Pradnya Paramita, 1978.
- Suardi, Rudi. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: PPM, 2007.

- Suma'mur. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Cetakan Kedua. Jakarta: Gunung Agung, 1985.
- Supramono, Gatot. *Hukum Perseroan Terbatas Yang Baru*. Jakarta: Djambatan, 1996.
- Tardianto, Taufik. *Sistem Manajemen dan Standar Pemeriksaan Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3)*. Jakarta: PB Panca Bhakti, 2005.
- Tunggul, Hadi setia. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Harvarindo, 2009.
- Uwiyono, A. *Et.al. Hukum Perburuhan*. Depok: FHUI, 2007.
- Vincoli, Jeffery W. *Lewis' Dictionary of Occupational and Environmental Safety and Helath*. Boca Raton: CRC Press LLC, 2000.
- Widiyono, Tri. *Direksi Perseroan Terbatas; bank dan persero*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2005.
- \_\_\_\_\_, Tri. *Direksi PT, Keberadaan, Tugas, Wewenang dan Tanggungjawab*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2008.
- Widjaja, Gunawan. *Seri Pemahaman Perseroan Terbatas*. Jakarta: Forum Sahabat, 2008.
- Widjaya, I.G. Rai. *Hukum Perusahaan*. Bekasi: Megapoint Divisi dari Kesaint Blanc, 2006.
- Yani, Ahmad dan Gunawan Wijaya. *Seri Hukum Bisnis Perseroan Terbatas*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Widjaja, 1999.

### **Skripsi/Tesis**

- Siahaan, Tumbur Saut P. "Analisis Terhadap Implementasi Undang-undang No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja di PT. Garuda Indonesia dan Pertamina", Tesis Program Pasca Sarjana Ilmu Kesehatan Masyarakat, Depok, 2002.

### **Wawancara**

- Pribadi, Amiroel. Dipl SM, SKM, MKKK. Narasumber Direktur Utama PT. Agni Protection Management, Mantan Manager K3LL (HSE) PT. X Unit Balongan Tahun 1992-2002 dan Unit Cilacap Tahun 2002-2004. Wawancara dilakukan pada hari Senin tanggal 11 Juli 2011, jam 16.40. Wib.

## **Jurnal**

Khairandy, Ridwan. "Perseroan Terbatas Sebagai Badan Hukum." *Jurnal Hukum Bisnis*, No. 3, Vol. 26. Tahun 2007.

Putriana, Lies. "Beberapa Alasan, Dasar Hukum Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Perusahaan." *Jurnal Model Manajemen*. Vol II, No 1. Februari 2004.

## **Makalah dan Artikel**

Djuanda, Arys. "HSE Dan Penciptaan Daya Saing Perusahaan." Makalah presentasi pada PT. D'Agni mengenai paradigma *loss prevention* pada tanggal 13 juni 2008 di Jakarta.

Harjono. "K3 Sebagai Bagian Manajemen Resiko", Makalah yang di sampaikan pada Konvensi Nasional K3, Jakarta, 12-14 Januari 1995.

Rudiyanto. "Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dan Audit SMK3." Prosiding Seminar Nasional Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 20 September 2003, di Yogyakarta.

Samiranto, Edi. "Strategi Manajemen K3 bagi Peningkatan Produktifitas." Makalah Disampaikan Pada Pelatihan Keselamatan Kerja PT. D'Agni, pada tanggal 12 September 2001 di Jakarta.

## **Dokumen-Dokumen dan Sumber Lain**

Departemen Tenaga Kerja RI, "Keselamatan dan Kesehatan Kerja," Proyek Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan dan Syarat-syarat Kerja, tahun anggaran 1997/1998, Jakarta.

Surat Keputusan Direksi PT. X, No. Kpts-054/C00000/2003-SO tentang Pedoman dan Tata Kerja Organisasi Bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lindungan Lingkungan.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara FSPPB Dengan PT. X Periode 2010 – 2012 Cilacap, 14 Agustus 2010, PKB PT. X.

Mukaddimah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara FSPPB Dengan PT. X, Periode 2010 – 2012 Cilacap, 14 Agustus 2010. Hlm. IV.

Mukaddimah Perjanjian Kerja Bersama PT. Caterindo Garment Industri Jakarta. Tahun 2007-2009.

Samiranto, Edi. "Program-Program Pengembangan Health Safety & Environment (HSE) Untuk Perusahaan." PT. D'Agni, *Agni Protection Management*, Proposal Perusahaan 26 November 2008.

### Internet

- "Gugus Kendali Mutu," [http://www.kemenperin.go.id/asp/pelatihan\\_ikm/gkm/gkm.pdf](http://www.kemenperin.go.id/asp/pelatihan_ikm/gkm/gkm.pdf), Diakses 4 April 2011, Hari Selasa, Jam 21.10 WIB.
- "Iklim Keselamatan Kerja Terhadap Budaya Pekerja," <[www.humanfactors.uiuc.edu/Report&PapersPDFs/TechReport/02-03.pdf](http://www.humanfactors.uiuc.edu/Report&PapersPDFs/TechReport/02-03.pdf)>. Diakses 23 February 2011, Hari Rabu, Jam 13.10 WIB.
- "Keselamatan dan kesehatan kerja," [http://hermanmm.weebly.com/uploads/3/2/9/0/3290095/keselamatan-dan-Kesehatan kerja.pdf](http://hermanmm.weebly.com/uploads/3/2/9/0/3290095/keselamatan-dan-Kesehatan%20kerja.pdf), Diakses 3 Maret 2011, Hari Kamis, Jam 00.20 WIB.
- "Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) : Definisi, Indikator Penyebab dan Tujuan Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja," <http://jurnal-dm.blogspot.com/2009/10/kesehatan-dan-keselamatan-kerja-k3.html>, Diakses 4 Mei 2011, Hari Rabu, Jam 00.37 WIB.
- "Mengenal OHSAS 18001 Dalam Penerapan SMK3," <http://www.csrreview-online.com/index.php>, Diakses 30 Mei 2011, Hari Senin, Jam 01.50 WIB.
- "OHSAS 18001:2007 Untuk Kehidupan yang Lebih Baik," <<http://www.ptphapros.co.id/article.php?m=Health&lg=in>>. Diakses 1 Maret 2011, Hari Selasa Jam 21.40 WIB.
- "Pembangunan Ekonomi," [www.bappenas.go.id/get-file-server/node/6266/](http://www.bappenas.go.id/get-file-server/node/6266/), Diakses 4 April 2011, Hari Selasa, Jam 22.10 WIB.
- "Pengertian keselamatan kerja secara umum," <http://www.anneahira.com/tujuan-keselamatan-kerja.htm>, Diakses 4 Mei 2011, Hari Rabu, Jam 00.52 WIB.
- "Perjanjian Kerja Di Hukum Ketenagakerjaan," <http://www.garambang.info/search/Perjanjian-kerja-di-hukum-ketenagakerjaan/>, Diakses 20 Mei 2011, Hari Juma'at, Jam 01.10 WIB.
- "Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) sesuai Permenaker, Per. 05/MEN/1996, Berbasis Komputer," <<http://rhuekamp.co.id/wpcontent/uploads/Silabus/2010/4/Sistem%20Manajemen%20Keselamatan%20&%20Kesehatan%20Kerja%20%28SMK3%29%20sesuai%20Permenaker%20Per%2005-MEN1996%20Berbasis%20Komputer>>. Diakses 4 Maret 2011, Hari Jum'at, Jam 22.25 WIB.

“Safety and Health Management System,” <[www.osha.gov](http://www.osha.gov)>, Diakses 11 April 2011, Hari Senin, Jam 23.30 WIB.

“Safety Breafing K3 Project,” <http://masopik.wordpress.com/2010/12/23/>, Diakses 3 Mei 2011, Hari Selasa, Jam 23.38 WIB.

“Tujuan Keselamatan Kerja Dalam Lingkungan Kerja,” <http://www.anneahira.com/psikologi-lingkungan.htm>, Diakses 4 Mei 2011, Hari Rabu, Jam 01.52 WIB.





## WAWANCARA

Kepada Narasumber terkait untuk penulisan skripsi yang berjudul “Tanggungjawab Direktur Sebagai Organ Direksi Dalam Perseroan Terbatas Terhadap Pelaksanaan Ketentuan Keselamatan Kerja (Analisa Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Kerja Pada PT. X). Wawancara ini dilakukan oleh penulis kepada :

Nama : Amiroel Pribadi, Dipl SM, SKM, MKKK.

Perusahaan : PT. Agni Protection Management

Jabatan : Direktur Utama

Sebagai Mantan Manager K3LL (HSE) di PT. X pada unit 6 Balongan tahun 1992-2002 dan Cilacap tahun 2002-2004

Tempat : Kantor PT. Agni Protection Management di Jl. Sumur Batu No. 3B, RT 018/07, Jakarta 10640, Telp. (021) 4258187

Permasalahan : Mengenai bagan struktur organisasi pelaksanaan ketentuan keselamatan kerja pada PT. X.

Hari/Tgl/Jam : Senin, 11 Juli 2011, Jam 16.40. Wib.

Dibawah ini merupakan pertanyaan dari penulis dan jawaban dari narasumber :

1. Siapakah yang melaksanakan komitmen K3 dan dalam hal ini organ direksi apakah yang bertanggungjawab dalam PT. X untuk penerapan ketentuan keselamatan kerja?

Jawab :

Komitmen K3 dilaksanakan secara bersama-sama segenap unsur yang terlibat dalam PT. X mulai dari segenap pucuk pimpinan sampai kepada operator/pekerja dan bertanggungjawab secara bersama demi terlaksananya kepentingan K3. Mengingat besarnya struktur organisasi dan adanya perbedaan mekanisme pertanggungjawaban mengenai K3 dengan unit kerja lainnya yang ada pada PT. X maka harus di fokuskan kesatu bagian yang menjadi tanggungjawab dari seorang direktur sampai kepada para pekerja.

Direksi membuat komitmen, rancangan dan rencana kerja bersama-sama dengan manajemennya untuk melaksanakan ketentuan keselamatan kerja

berdasarkan peraturan perundang-undangan yang terkait melalui direktur masing-masing unit.

2. Pada PT. X pusat, direktur apakah yang bertanggungjawab dari sisi hirarki sebagai seorang direktur untuk melaksanakan kepentingan keselamatan kerja?

Jawab :

Yaitu direktur umum sebagai pelaksana di kantor pusat dan diteruskan kepada Vice President HSSE. Tapi urutan koordinasi dan pertanggungjawaban yang ada di kantor pusat yang melalui direktur umum hanya sampai disitu saja karena tidak langsung menyentuh pada level operator/pekerja dilapangan.

3. Dengan adanya keterbatasan jangkuan dan adanya perbedaan unit kerja tersebut dari direktur umum dengan direktur yang lain, maka direktur apakah yang hirarkinya langsung melalui manajemen kepada operator/pekerja dilapangan?

Jawab :

Salah satunya yaitu direktur pengolahan yang merupakan aspek utama dalam pengolahan minyak pada tiap-tiap kilang yang ada diseluruh Indonesia, sehingga unsur pelaksanaan keselamatan kerja dapat terlihat dari hirarki kepemimpinan direktur tersebut.

4. Dari direktur pengolahan siapakah yang membantunya untuk melaksanakan aspek K3 diluar dari aspek-aspek yang lain?

Jawab :

Dibawah direktur pengolahan ada deputy direktur yang bertugas untuk membantu direktur pengolahan berkoordinasi langsung dengan manager safety di kantor pusat.

5. Dalam melakukan penerapan K3 manager safety yang ada di kantor pusat apakah hanya sebatas itu saja koordinasi dan pertanggungjawabannya atau berkoordinasi dan bertanggungjawab terhadap pelaksanaan ketentuan K3 diseluruh Indonesia?



Jawab :

Dalam penerapan yang mengarah pada lapangan atau unit kerja yang berbeda wilayah diseluruh Indonesia hirarki pelaksanaan K3 dari manajer safety dikantor pusat dilanjutkan oleh manajer unit HSE yang ada di unit/wilayah masing-masing, misalnya pada Direktorat Pengolahan/Pengilangan (*Rafinary Directorat*) Unit 6 Balongan.

6. Dengan adanya manager unit HSE untuk sampai kepada pekerja siapakah perpanjangan tangannya yang masuk dalam manajemen perusahaan?

Jawab :

Perpanjangan tangan untuk melanjutkan pertanggungjawaban untuk penerapan K3 berada ditangan Kepala Bagian Safety yang diteruskan kepada Supervisor Area dan selanjutnya sampai kepada pekerja.

7. Bagaimanakah sebenarnya mekanisme dalam penanganan K3 pada unit kerja yang bapak pimpin jika terjadi kecelakaan dilapangan?

Jawab :

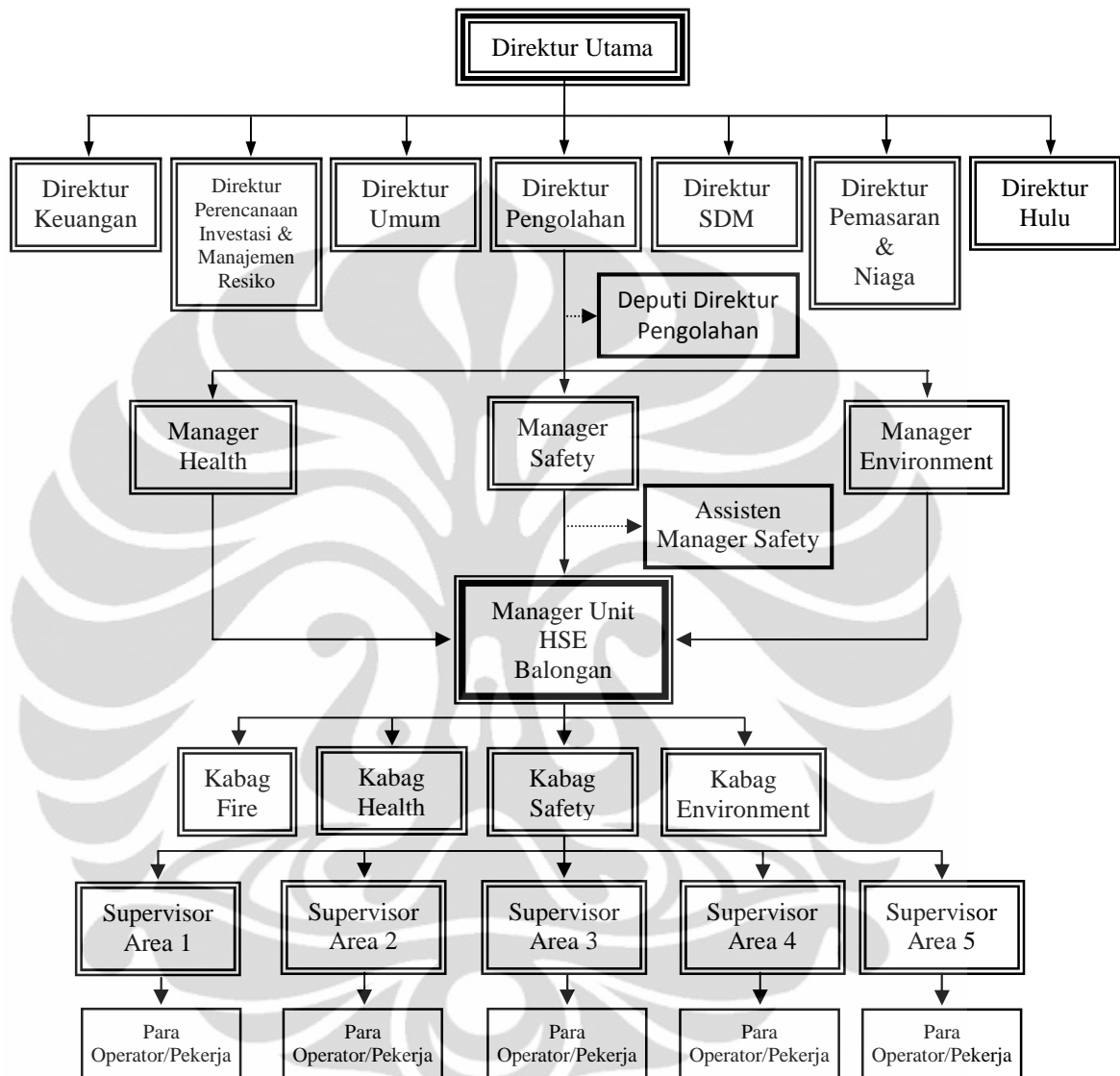
Mekanisme yang selama ini berlaku adalah apabila terjadi kecelakaan kerja maka proses pelaporan yang dilakukan bentuknya dari bawah keatas (*bottom up*), artinya proses pelaporan dilakukan dari operator ke manajemen sampai kepada direktur pengolahan.

8. Bagaimanakah sebenarnya gambar bagan struktur organisasi yang terkait dengan pertanggungjawaban pelaksanaan ketentuan keselamatan kerja yang dimulai dari pucuk pimpinan, manajemen dan sampai kepada para operator/pekerja di lapangan?

Jawab :

Adapun gambar bagan struktur organisasi dari pusat sampai kepada unit/wilayah di suatu bagian kerja yang terkait dengan keselamatan kerja, alur hirarki K3 pada kantor pusat sampai ke unit/wilayah kerja sebagai contoh untuk unit 6 balongan adalah sebagai berikut :

Gambar Bagan Struktur Organisasi PT. X  
Terkait Dengan Tanggungjawab Pelaksanaan Ketentuan Keselamatan Kerja



Keterangan :

- Pelaksanaan ketentuan keselamatan kerja yang ada pada PT. X. berlaku bagi semua unsur yang ada didalam perusahaan tersebut, mulai dari pucuk pimpinan sampai kepada level operator/pekerja dan begitu juga sebaliknya.
- Bagan diatas merupakan alur tanggungjawab secara manajemen pada PT. X di salah satu unit kerja untuk menerapkan ketentuan keselamatan kerja.