

**“PERLINDUNGAN HUKUM KESELAMATAN KERJA
BAGI TENAGA KERJA PADA PERUSAHAAN BATU ALAM
CV. BAROKAH NATURAL INDUSTRI”**

Oleh: Leliya dan Citra Setianingsih

leliya12@yahoo.co.id

Dosen Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon

Abstrak

Dalam suatu perusahaan khususnya perusahaan batu alam sangat rawan kecelakaan kerja dikarenakan peralatan yang digunakan untuk memproduksi batu alam menggunakan mesin berdaya tinggi dan pisau pembelah Batu yang tajam untuk memproses suatu produk yang berbahan baku Batu Alam sehingga dalam hal tersebut *safety* K3 dalam melakukan pekerjaan sangatlah penting karena melihat dari situasi dan kondisi yang dihadapi dalam lingkungan pekerjaan tersebut. Pencegahan Kecelakaan Kerja di perusahaan batu alam dalam bentuk K3 sangatlah penting untuk menunjang suatu perusahaan dalam bidang keselamatan dan kesehatan karyawan. Oleh karena itu, K3 harus benar-benar diterapkan dan diaplikasikan di dalam suatu perusahaan, pencegahan secara legalitas untuk menanggulangi pencegahan kecelakaan kerja di perusahaan batu alam. Mengenai K3 yang tidak dijalankan sesuai aturan.

Kata Kunci: *Perusahaan Batu alam, Karyawan, K3*

**"LEGAL PROTECTION FOR EMPLOYEES SAFETY IN STONE FACTORY
CV. Barokah Natural Industrial**

By: Leliya and Citra Setianingsih

Lecturer of Faculty of Syari'ah and Islam Economy IAIN Syekh Nurjati Cirebon

Abstract

In a company, especially the company is very prone to natural stone work accidents due to the equipment used to produce natural stone using a highpowered engine and a sharp knife splitting stones for processing a product made from natural stone yang so in terms of the safety K3 to do the job is very important because notice of circumstances that we face in the work environment. Work Accident Prevention in Natural Stone Factory K3 is very important to support a company in the field of safety and health of employees. Therefore K3 must be completely implemented and applied in an enterprise, prevention is the legality for the prevention of occupational accidents in the company cope with natural stone. Regarding K3 are not executed according to the rules.

The keyword : Natural stone company, employees, K3

Pendahuluan

Berkembangnya dunia industri di era global sekarang mempunyai dampak dalam dunia usaha, memasuki perkembangan era industri yang bersifat global seperti sekarang ini, persaingan industri untuk memperebutkan pasar global baik pasar tingkat regional, nasional maupun internasional, dilakukan oleh setiap perusahaan secara kompetitif. Industri tidak terlepas dari sumber daya manusia, setiap manusia diharapkan dapat menjadi sumber daya siap pakai dan mampu membantu tercapainya tujuan perusahaan dalam bidang yang dibutuhkan.

SDM untuk menentukan jumlah dan jenis manusia yang dibutuhkan suatu organisasi atau perusahaan dalam waktu dan tempat yang tepat serta melakukan tugas sesuai dengan yang

diharapkan. SDM bagi suatu organisasi dimaksudkan untuk menjamin agar kebutuhan SDM dapat terpenuhi secara konstan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Bagi perusahaan yang berkembang, akan semakin kompleks kegiatannya dan semakin rumit dalam mengelola SDM sehingga perencanaan SDM sudah merupakan bagian integral dari fungsi manajemen SDM, bahkan dianggap sangat vital bagi kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu, perencanaan SDM harus disesuaikan dengan strategi tertentu agar tujuan utama dalam memfasilitasi keefektifan organisasi dapat tercapai dalam suatu industri.¹

¹ Indah Puji Hartatik, *Mengembangkan SDM* (Jogyakarta: Laksana, 2014), 31

Tenaga kerja yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan dapat berkompeten dalam bidang yang di tempatkan, sehingga menghasilkan produk yang diharapkan oleh suatu perusahaan yang sesuai standar produk yang telah ditetapkan. Sehingga aset yang paling penting dalam suatu perusahaan yaitu: tenaga kerja, alat-alat permesinan produksi, material atau bahan baku (batu alam). Pentingnya suatu perlindungan kerja dalam suatu perusahaan yaitu:

Kesehatan kerja suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum. Kesehatan dalam ruang lingkup kesehatan, keselamatan, dan keamanan kerja tidak hanya diartikan sebagai suatu keadaan bebas dari penyakit, menurut Undang-Undang Pokok Kesehatan RI No. 9 tahun 1960, bab 1 pasal 2, keadaan sehat diartikan sebagai kesempurnaan keadaan jasmani, rohani, dan kemasyarakatan.²

Gaji dan upah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh tenaga kerja sebagai balas jasa dari pelaksanaan pekerjaan di suatu organisasi maupun perusahaan dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, cuti, dan lain lain. Kompensasi langsung dapat didasarkan pada jabatan atau kedudukan, seperti manajer, sekretaris, atau tenaga penjualan yang dibayar berdasarkan waktu, seperti upah harian, mingguan, atau bulanan. Ini yang disebut upah atau gaji. Tenaga kerja mendapat tambahan penghasilan melalui produk yang dihasilkan atau atas unjuk kerja, seperti komisi, insentif dan bonus. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima tenaga kerja sebagai konsekwensi dari kedudukannya sebagai seorang tenaga kerja.³

Dalam hal tersebut di suatu industri untuk menunjang dalam bidang fasilitas maka sangat pentingnya tempat ibadah di dalam suatu industri tersebut, agar para tenaga kerja dapat dengan nyaman melakukan ibadah. Keselamatan dan kesehatan kerja di dalam suatu industri penyebab kecelakaan kerja yang terbesar adalah faktor keselamatan manusia, yaitu kurangnya kesadaran pengusaha dan tenaga kerja, terutama dalam melaksanakan berbagai peraturan. Banyak pengusaha menganggap bahwa keselamatan dan kesehatan kerja kurang bermanfaat dan hanya menambah biaya saja. Hal seperti ini menimbulkan

sikap acuh tak acuh sehingga hanya dapat menurunkan produktifitas kerja, kenyamanan, serta keamanan dalam bekerja.⁴

Bangsa Indonesia telah membuat peraturan tersendiri untuk mengatur tentang tenaga kerja, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan adanya undang-undang ini maka diharapkan hak-hak para tenaga kerja serta hal lain mengenai tenaga kerja dapat terjamin. Akan tetapi dalam undang-undang tersebut terdapat satu pasal yang isinya dirasa cukup merugikan bagi para tenaga kerja. Yaitu pasal 64 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya (*Outsourcing*). Pasal tersebut menyatakan bahwa "Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja atau buruh yang dibuat secara tertulis".⁵

Perusahaan batu alam sangat rawan kecelakaan kerja karena peralatan yang digunakan untuk memproduksi batu alam menggunakan mesin berdaya tinggi dan pisau pembelah batu yang tajam untuk memproses suatu produk yang berbahan baku batu alam sehingga dalam hal tersebut *safety* K3 dalam melakukan pekerjaan sangatlah penting karena melihat dari situasi dan kondisi yang dihadapi dalam lingkungan pekerjaan tersebut. Adapun suasana dan kondisi di suatu perusahaan batu alam sangat tidak nyaman karena sistem produksi yang dilakukan oleh perusahaan tersebut tidak sesuai dengan standar salah satunya kebisingan mesin yang tidak adanya peredam polusi udara dan debu tidak adanya penyaringan atau *blower* untuk mengatasi kondisi seperti ini.

Corporate Social Responsibility (CSR) merupakan tanggung jawab yang dimiliki perusahaan terhadap komunitas yang berkaitan dengan operasional bisnis sehingga perusahaan harus mengidentifikasi kelompok-kelompok *stakeholder* dan menggabungkan kebutuhan serta kepentingan mereka dalam proses pembuatan keputusan operasional dan strategis. CSR adalah tanggung jawab sebuah organisasi terhadap dampak-dampak dari keputusan-keputusan dan kegiatan-kegiatannya pada masyarakat dan lingkungan yang diwujudkan dalam bentuk perilaku transparan dan etis yang sejalan dengan pembangunan berkelanjutan dan kesejahteraan

² Indah puji hartatik, *Mengembangkan SDM* (Jogyakarta: laksana, 2014) 315-316

³ Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen sumber daya manusia* (Yogyakarta: Andi, 2008), 146

⁴ Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen sumber daya manusia* (Yogyakarta: Andi, 2008), 175

⁵ Dewi Natalia, "Perlindungan Hak Asasi Manusia Bagi Tenaga Kerja Di Indonesia (Suatu Studi Perlindungan Hak Asasi Manusia Bagi Tenaga Kerja *Out Sourcing*)", Skripsi, Universitas Jenderal Soedirman, Fakultas Hukum, Purwokerto, 2013.

masyarakat; mempertimbangkan harapan pemangku kepentingan, sejalan dengan hukum yang ditetapkan dan norma-norma perilaku internasional; serta terintegrasi dengan organisasi secara menyeluruh.

Kegiatan program yang dilaksanakan oleh perusahaan dalam konteks tanggung jawab sosialnya terbagi dalam tiga bentuk, yaitu:⁶

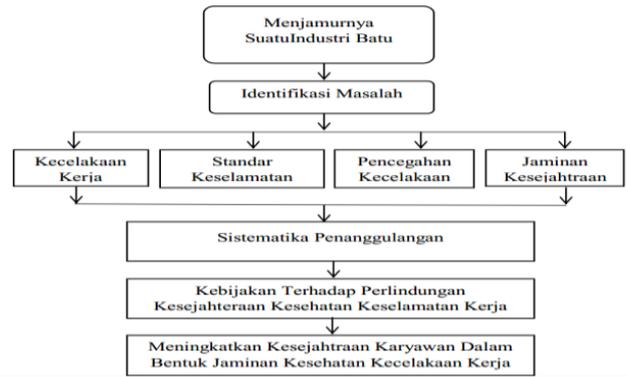
1. *Public Relation* Bentuk ini lebih menekankan pada penanaman persepsi tentang perusahaan kepada komunitas, dengan cara membuat suatu kegiatan sosial sehingga menanamkan *image* bahwa perusahaan yang bersangkutan telah menyisihkan sebagian dari keuntungannya untuk kegiatan sosial.
2. Strategi Defensif Bentuk ini biasanya dijalankan oleh perusahaan guna menangkis anggapan *negative* komunitas luas yang sudah tertanam terhadap kegiatan perusahaan terhadap para karyawannya dan biasanya untuk melawan serangan negatif dari anggapan komunitas yang sudah terlanjur berkembang.
3. Keinginan tulus untuk melakukan kegiatan yang baik, yang benar-benar berasal dari visi perusahaan itu. Bentuk ini merupakan bentuk keinginan tulus dari suatu perusahaan dalam kegiatan tanggung jawab sosialnya, yang didorong dan berkaitan erat dengan kebudayaan perusahaan yang berlaku sehingga kegiatan tanggung jawab sosial yang dilakukan sudah tersirat dalam etika yang ada pada perusahaan tersebut.

Identifikasi Masalah

- a. Bagaimana pencegahan secara legalitas untuk menanggulangi pencegahan kecelakaan kerja di perusahaan Batu Alam CV. Barokah Natural Industri?
- b. Apa bentuk kebijakan yang akan dilakukan perusahaan Batu Alam untuk kesejahteraan tenaga kerja CV. Barokah Natural Industri?

Kerangka Pemikiran

Perusahaan
Batu Alam



Mengetahui perkembangan perusahaan batu alam di CV. Barokah Natural Industri, sehingga dapat mengetahui tentang kesejahteraan tenaga kerja dalam bentuk kesehatan keselamatan kerja yang terjamin sesuai undang-undang yang telah ditetapkan pemerintah sehingga kesejahteraan karyawan terjamin.

Secara prinsip kesejahteraan para tenaga kerja bukan saja hanya terletak dari tingkat pendapatan (upah) yang diberikan oleh pihak terkait, akan tetapi faktor-faktor lainnya cukup berperan penting seperti perhatian dari para pengusaha terhadap kesehatan dan jaminan keselamatan kerja.

Kesegaran jasmani dan rohani adalah merupakan faktor penunjang untuk meningkatkan produktivitas seseorang dalam bekerja. Jaminan Kesejahteraan, Pencegahan Kecelakaan Kerja, Standar Keselamatan Kerja, Sistematika Penanggulangan Kebijakan terhadap Perlindungan Kesejahteraan, Kesehatan Keselamatan Kerja, meningkatkan kesejahteraan Karyawan dalam bentuk Jaminan Kesehatan Kecelakaan Kerja dimulai memasuki pekerjaan dan terus dipelihara selama bekerja, bahkan sampai setelah berhenti kerja. Kesegaran jasmani dan rohani tidak saja pencerminan kesehatan fisik dan mental, tetapi juga gambaran adanya keserasian dan keselarasan oleh kemampuan, pengalaman, pendidikan dan pengetahuan yang dimilikinya.

Tingkat gizi, terutama bagi para buruh kasar dan berat, adalah faktor penentu derajat produktivitas kerjanya. Makanan yang bergizi dan sehat bagi pekerja berat ibarat mesin untuk kendaraan bermotor. Pekerja berat tentu saja memiliki beban kerja yang terlalu berat biasanya akan mengalami penurunan berat badan. Manusia dan beban kerja serta faktor-faktor dalam lingkungan kerja merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan. Kesatuan seperti itu dinamakan roda keseimbangan dinamis. Apabila keseimbangan ini tidak menguntungkan, akan terjadi keadaan labil yang menyebabkan gangguan kesehatan penyakit cacat dan bahkan kematian.

Untuk mencegah gangguan kesehatan dan daya kerja, ada beberapa usaha yang dapat

⁶ Yeriko Putra Widenta, "Analisis Implementasi Corporate Social Responsibility PT. Indosat Tbk. Tahun 2007-2011 Berdasarkan Global Reporting Initiative", Jurnal, Universitas Brawijaya Malang, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Malang, 2013

dilakukan agar karyawan tetap produktif dan mendapatkan jaminan perlindungan kerja yaitu:

1. Pemeriksaan kesehatan sebelum kerja. Periksa kesehatan calon karyawan untuk mengetahui apakah calon peserta tersebut serasi dengan pekerjaan yang akan dibrikan kepadanya, baik fisik, maupun mentalnya.
2. Pemeriksaan kesehatan berkala untuk evaluasi faktor-faktor penyebab itu telah menimbulkan gangguan-gangguan atau kelainan-kelainan kepada tubuh karyawan atau tidak.
3. Pendidikan tentang kesehatan dan keselamatan kepada karyawan secara kontinyu itu penting agar mereka tetap waspada dalam menjalankan pekerjaanya.
4. Penerangan dan penjelasan sebelum bekerja, agar para karyawan mengetahui dan menaati peraturan-peraturan dan lebih berhati-hati.
5. Pakaian pelindung, misalnya: masker, kacamata, sarung tangan, sepatu, topi pakaian kerja, dan sebagainya.
6. Isolasi, yaitu mengisolasi operasi atau proses produksi dalam memperoleh yang membahayakan karyawan, misalnya mengisolasi mesin yang sangat berisi agar tidak menjadi mengganggu kinerja pekerja lain.
7. Ventilasi setempat (*local exhauster*) ialah alat untuk penghisap udara di suatu tempat kerja tertentu, agar bahan-bahan dari suatu tempat dihisap dan dialirkan keluar.
8. Substitusi, yaitu mengganti bahan yang lebih bahaya dengan bahan yang kurang bahaya atau tidak berbahaya sama sekali.
9. Ventilasi umum yaitu mengalirkan udara sebanyak menurut perhitungan kedalam ruang kerja hal tersebut bertujuan agar kadar dari bahan-bahan yang berbahaya oleh pemasukan udara ini bisa lebih rendah hingga mencapai ambang batas.

Dengan berbagai langkah tersebut, diharapkan kesehatan dan keselamatan karyawan akan lebih terjamin dan kecelakaan kerja bisa dihindarkan. Inilah sebenarnya modal utama kesejahteraan para tenaga kerja.⁷

Pembahasan

A. Pencegahan Kecelakaan Kerja Secara Legalitas di Pabrik Batu Alam

Dalam setiap kegiatan melakukan pekerjaan seseorang yang terlibat dengan pekerjaan yang dimaksud tidak akan lepas dengan kemungkinan kecelakaan ataupun pengaruh yang berdampak pada kesehatan itu sendiri. Keselamatan dan kecelakaan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, tempat kerja dan lingkungannya

serta cara-cara melakukan pekerjaan. Kecelakaan adalah kejadian yang tak terduga dan yang tak diharapkan yang dapat menyebabkan kerugian material ataupun penderitaan dari yang paling ringan sampai yang paling berat.

Upaya kesehatan kerja adalah upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat sekelilingnya, sehingga diperoleh produktifitas kerja yang optimal yang sekiranya menguntungkan bagi perusahaan.

Suatu potensi bahwa dari suatu urutan kejadian akan timbul suatu kerusakan atau dampak yang akan merugikan. Ruang lingkup upaya kesehatan kerja meliputi berbagai upaya penyesuaian antara pekerja dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya baik fisik maupun psikis dalam hal cara maupun metode kerja dan kondisi yang bertujuan untuk :

1. Memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan kerja masyarakat pekerja disemua lapangan kerja.
2. Mencegah timbulnya gangguan kesehatan pekerja yang diakibatkan oleh keadaan atau kondisi lingkungan pekerjaannya.
3. Memberikan perlindungan bagi pekerja dalam pekerjaannya dari kemungkinan dari bahaya yang disebabkan oleh faktor-faktor yang membahayakan kesehatan.

Menempatkan dan memelihara pekerja disuatu lingkungan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan fisik dan psikis pekerjaannya. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak dapat dipisahkan dengan proses produksi baik jasa maupun industri. Hal tersebut juga mengakibatkan meningkatnya tuntutan yang lebih tinggi dalam mencegah terjadinya kecelakaan yang beraneka ragam bentuk maupun jenis kecelakaannya. Sejalan dengan itu, perkembangan pembangunan yang dilaksanakan tersebut maka disusunlah Undang-Undang No.12 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam pasal 86 Undang-Undang No.13 tahun 2003, dinyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat serta nilai-nilai agama. Untuk mengantisipasi permasalahan tersebut, maka dikeluarkanlah peraturan perundangan-undangan di bidang keselamatan dan kesehatan kerja sebagai pengganti peraturan sebelumnya yaitu *Veiligheids Reglement*, STBI No.406 tahun 1910 yang dinilai sudah tidak memadai menghadapi kemajuan dan perkembangan yang ada.

⁷ Ike Kusdyah Rachmawati, *Majemen Sumberdaya Manusia*, 180-181.

Peraturan tersebut adalah Undang-Undang No.1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yang ruang lingkupnya meliputi segala lingkungan kerja, baik di darat, di dalam tanah, permukaan air, di dalam air maupun udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

Undang-Undang tersebut juga mengatur syarat-syarat keselamatan kerja dimulai dari perencanaan, pembuatan, pengangkutan, peredaran, perdagangan, pemasangan, pemakaian, penggunaan, pemeliharaan dan penyimpanan bahan, barang produk teknis dan aparat produksi yang mengandung dan dapat menimbulkan bahaya kecelakaan.

Walaupun sudah banyak peraturan yang diterbitkan, namun pada pelaksanaannya masih banyak kekurangan dan kelemahannya karena terbatasnya personal pengawasan, sumber daya manusia K3 serta sarana yang ada. Oleh karena itu, masih diperlukan upaya untuk memberdayakan lembaga-lembaga K3 yang ada di masyarakat, meningkatkan sosialisasi dan kerjasama dengan mitra sosial guna membantu pelaksanaan pengawasan norma K3 agar berjalan dengan baik.

Adapun Sebab-sebab dari Kecelakaan yang terjadi karena tindakan yang salah atau kondisi yang tidak aman. Kelalaian sebagai sebab kecelakaan tersebut merupakan nilai tersendiri dari teknik keselamatan. Penyebab dasar kecelakaan kerja diantaranya meliputi:

- a. Faktor Personil
 - 1) Kelemahan Pengetahuan dan Skill.
 - 2) Kurang Motivasi.
 - 3) Problem Fisik.
 - 4) Faktor Pekerjaan.
 - (a) Standar kerja tidak cukup memadai.
 - (b) Pemeliharaan tidak memadai.
 - (c) Pemakaian alat tidak benar.
 - (d) Kontrol pembelian tidak ketat.
 - 5) Penyebab Langsung kecelakaan kerja.
- b. Tindakan Tidak Aman
 - 1) Mengoperasikan alat bukan wewenangnya.
 - 2) Mengoperasikan alat dengan kecepatan tinggi.
 - 3) Posisi kerja yang salah.
 - 4) Perbaikan alat, pada saat alat beroperasi.
 - 5) Kondisi tidak aman.
 - (a) Tidak cukup pengaman alat.
 - (b) Tidak cukup tanda peringatan bahaya.
 - (c) Kebisingan atau debu di atas NAB.
 - (d) *House keeping* tidak baik.

Penyebab Kecelakaan Kerja menurut Heinrich Mathematical Ratio dibagi atas tiga bagian Berdasarkan Prosentasinya:

1. Tindakan tidak aman oleh pekerja (88%).
2. Kondisi tidak aman dalam areal kerja (10%).
3. Diluar kemampuan manusia (2%).

Kinerja (*performen*) setiap petugas kesehatan dan non kesehatan merupakan *resultante*

dari tiga komponen kesehatan kerja yaitu kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja yang dapat merupakan beban tambahan pada pekerja. Bila ketiga komponen tersebut serasi maka bisa dicapai suatu derajat kesehatan kerja yang optimal dan peningkatan produktivitas. Sebaliknya bila terdapat ketidakserasian dapat menimbulkan masalah kesehatan kerja berupa penyakit ataupun kecelakaan akibat kerja yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitas kerja.

Pencegahan Kecelakaan Kerja di Pabrik Batu Alam K3 sangatlah penting untuk menunjang suatu perusahaan dalam bidang keselamatan dan kesehatan karyawan. Maka dari itu, K3 harus benar-benar diterapkan dan diaplikasikan di dalam suatu perusahaan, dalam penelitian yang diteliti oleh penulis mengenai bagaimana pencegahan secara legalitas untuk menanggulangi pencegahan kecelakaan kerja di perusahaan batu alam. Maka dari itu penulis merumuskan suatu permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan tersebut mengenai K3 yang tidak dijalankan sesuai aturan.

CV. Barokah Natural Industri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang teknik kerajinan batu alam yang mengolah material batu alam menjadi batu hias, batu dinding dari seluruh material produksi yang digunakan berasal dari sumber daya alam atau gunung. Sistem pengolahan di perusahaan tersebut untuk memproduksi suatu produknya menggunakan manual dan mesin. Seluruh proses produksi melibatkan tenaga manusia, namun dari proses tersebut yang melibatkan tenaga manusia, sistem pengawasan yang menjamin keselamatan tidak menggunakan tenaga ahli sehingga rawan akan kecelakaan. Dari serangkaian proses produksi misalnya mengangkat material batu yang begitu besar dengan diameter 40x60 cm sampai dengan 1 meter hanya mengandalkan tenaga manusia saja. Sangat miris dengan pekerjaan yang dihadapi oleh para karyawan yang mengancam jiwanya minim menggunakan alat bantu alat produksi yang digunakan sangat sederhana salah satunya martil, pahat, dari alat tersebut yang menggunakan mesin hanya memotong batu, mesin las. Dari peralatan yang digunakan tidak berstandar sehingga rawan akan terjadinya suatu kecelakaan karena pekerja tidak mengetahui kelayakan alat yang digunakan sejauh mana dari sistem peralatan yang digunakan tidak teratur.⁸

c. Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD)

Peraturan yang mengatur penggunaan alat pelindung diri ini tertuang dalam pasal 14 Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, di mana setiap pengusaha atau pengurus perusahaan wajib menyediakan Alat

⁸ Perusahaan CV. Barokah Natural Industri.

Pelindung Diri secara cuma-cuma terhadap tenaga kerja dan orang lain yang memasuki tempat kerja. Berdasarkan peraturan tersebut secara tidak langsung setiap pekerja diwajibkan untuk memakai APD yang telah disediakan oleh perusahaan. Alat Pelindung Diri yang disediakan oleh pengusaha dan dipakai oleh tenaga kerja harus memenuhi syarat pembuatan, pengujian dan sertifikat. Tenaga kerja berhak menolak untuk memakainya jika APD yang disediakan jika tidak memenuhi syarat. Macam-macam alat pelindung diri adalah sebagai berikut ini:

1) Masker

Masker digunakan untuk pada tempat-tempat kerja tertentu dan seringkali udaranya kotor yang diakibatkan oleh bermacam-macam hal antara lain:

- a) Debu-debu kasar dari penggerindaan atau pekerjaan sejenis.
- b) Racun dan debu halus yang dihasilkan dari pengecatan atau asap.
- c) Uap sejenis beracun atau gas beracun dari pabrik kimia.
- d) Gas beracun seperti CO₂ yang menurunkan konsentrasi oksigen di udara.

Untuk mencegah masuknya kotoran-kotoran tersebut, kita dapat menggunakan alat yang biasa disebut dengan "masker" (pelindung pernafasan). Adapun hal yang perlu diperhatikan dalam menggunakan masker yaitu:

1. Bagaimana cara menggunakan secara benar.
2. Macam dan jenis dari kotoran yang perlu dihindari.
3. Lamanya menggunakan alat tersebut Jenis-jenis masker dan penggunaannya adalah:
 - a. Masker Penyaring Debu. Masker penyaring debu ini berguna untuk melindungi pernafasan dari serbuk-serbuk logam, penggerindaan atau serbuk kasar lainnya.
 - b. Masker berhidung. Masker ini dapat menyaring debu atau benda lain sampai ukuran 0,5 mikron, bila kita sulit bernafas waktu memakai alat ini maka hidung-hidungnya harus diganti karena *filter*nya telah tersumbat oleh debu. Hal yang perlu diingat dalam penggunaan masker berhidung adalah sebagai berikut:
 1. Memasang masker ini harus menempel baik pada wajah. Untuk memeriksa ini tempelkan selembar kertas atau telapak tangan pada hidung. Bila masker terpasang baik pada wajah, maka kertas atau telapak tangan akan tertarik.
 2. Karena hidungnya ada dua buah, maka dalam pemasangannya jangan sampai terbalik.

3. Bersihkanlah masker setelah setelah pemakaian dan lepaskan hidung-hidungnya.

2) Kacamata

Kacamata pengaman digunakan untuk melindungi mata dari debu kayu, batu, atau serpihan besi yang berterbangan ditiup angin. Mengingat partikel-partikel debu berukuran sangat kecil dan halus yang terkadang tidak terlihat oleh kasat mata. Oleh karenanya bagian mata perlu mendapat perhatian dan diberikan perlindungan dengan menggunakan alat pelindung mata, biasanya pekerjaan yang membutuhkan kacamata yaitu saat pekerjaan mengelas atau pekerjaan yang lainnya. Salah satu masalah tersulit dalam pencegahan kecelakaan adalah pencegahan kecelakaan yang menimpa mata dimana jumlah kejadiannya demikian besar.

Kebanyakan tenaga kerja merasa enggan memakai kaca mata karena ketidaknyamanan sehingga dengan alasan tersebut merasa mengurangi kenyamanan dalam bekerja. Sekalipun kaca mata pelindung yang memenuhi persyaratan demikian banyaknya. Upaya untuk pembinaan kedisiplinan pada pekerja, atau melalui pendidikan dan keteladanan, agar tenaga kerja memakainya. Tenaga kerja yang berpandangan bahwa resiko kecelakaan terhadap mata adalah besar akan memakainya dengan kemauan dan kesadarannya sendiri. Sebaliknya tenaga kerja yang merasa bahwa bahaya itu kecil, maka mereka tidak begitu mengindahkannya dan tidak akan mau memakainya. Kesulitan akan pemakaian kacamata ini dapat diatasi dengan berbagai cara. Pada beberapa perusahaan, tempat kerja dengan bahaya pekerjaan mata hanya boleh di masuki jika kaca mata pelindung dikenakan. Sebagaimana fungsi sebagai tempat kerja tersebut, maka suatu keharusan setiap tenaga kerja akan selalu memakai kaca mata pelindung selama jam kerja, dan bagi barang siapa tidak memakai kaca mata pelindung akan merasa paling tidak bersaing bila dibandingkan dari kelompok tenaga kerja yang memakai kaca mata pelindung.

3) Sepatu Pengaman

Sepatu pengaman harus dapat melindungi tenaga kerja terhadap kecelakaan-kecelakaan yang disebabkan oleh beban berat yang menimpa kaki, paku-paku atau benda tajam lain yang mungkin terinjak, logam pijar, larutan asam dan sebagainya. Biasanya sepatu kulit yang buatannya kuat dan baik cukup memberikan perlindungan, tetapi terhadap kemungkinan tertimpa benda-benda berat masih perlu sepatu dengan ujung bertutup baja dan lapisan baja didalam solnya. Lapisan baja dalam sol sepatu perlu untuk melindungi pekerja dari tusukan benda runcing khususnya pada pekerjaan bangunan.

Untuk keadaan tertentu kadang-kadang harus diberikan kepada tenaga kerja sepatu pengaman yang lain. Misalnya, tenaga pekerja yang bekerja dibidang listrik harus mengenakan sepatu konduktor, yaitu sepatu tanpa paku dan logam, atau tenaga kerja ditempat yang menimbulkan peledakan diwajibkan memakai sepatu yang tidak menimbulkan loncatan bunga api.

4) Sarung Tangan

Sarung tangan harus disediakan dan diberikan kepada tenaga kerja dengan pertimbangan akan bahaya-bahaya dan persyaratan yang diperlukan. Antara lain syaratnya adalah bebannya bergerak jari dan tangan. Macamnya tergantung pada jenis kecelakaan yang akan dicegah yaitu tusukan, sayatan, terkena benda panas, terkena bahan kimia, terkena aliran listrik, terkena radiasi dan sebagainya.

Harus diingat bahwa memakai sarung tangan ketika bekerja pada mesin pengebor, mesin pengepres dan mesin lainnya yang dapat menyebabkan tertariknya sarung tangan kemesin adalah berbahaya. Sarung tangan juga sangat membantu pada pengerjaan yang berkaitan dengan benda kerja yang panas, tajam ataupun benda kerja yang licin. Sarung tangan juga dipergunakan sebagai isolator untuk pengerjaan listrik.

5) Topi Pengaman

Topi pengaman (*helmet*) harus dipakai oleh tenaga kerja yang mungkin tertimpa pada kepala oleh benda jatuh atau melayang atau benda-benda lain yang bergerak. Topi pengaman harus cukup keras dan kokoh, tetapi ringan. Bahan plastik dengan lapisan kain terbukti sangat cocok untuk keperluan ini.

Topi pengaman dengan bahan elastis seperti karet atau plastik pada umumnya dipakai oleh wanita. Rambut wanita yang panjang memiliki potensi resiko ditarik oleh mesin. Oleh karena itu penutup kepala harus dipakai agar rambut tidak terbawa putaran mesin dengan cara rambut diikat dan ditutup oleh penutup kepala.

6) Pelindung Telinga. Alat ini digunakan untuk menjaga dan melindungi telinga dari bunyi-bunyi yang bersumber atau dikeluarkan oleh mesin yang memiliki volume suara yang cukup keras dan bising. Alat perlindungan telinga harus dilindungi terhadap loncatan api, percikan logam, pijar atau partikel yang melayang. Perlindungan terhadap kebisingan dilakukan dengan sumbat atau turup telinga.

7) Alat Pelindung Lainnya. Masih banyak terdapat alat-alat pelindung diri lainnya seperti tali pengaman bagi tenaga kerja yang mungkin terjatuh, selain itu mungkin pula diadakan tempat kerja khusus bagi tenaga kerja dengan segala alat proteksinya. Juga pakaian khusus

bagi saat terjadinya kecelakaan atau untuk proses penyelamatan.

Pakaian kerja harus dianggap suatu alat perlindungan terhadap bahaya-bahaya kecelakaan. Pakaian tenaga kerja pria yang bekerja melayani mesin seharusnya berlempang pendek, pas (tidak longgar) pada dada atau punggung, tidak berdasi dan tidak ada lipatan-lipatan yang mungkin mendatangkan bahaya. Bagi tenaga kerja wanita sebaiknya memakai juga celana panjang, ikat rambut, baju yang pas dan tidak memakai perhiasan-perhiasan yang dapat mengganggu saat bekerja. Pakaian kerja sintetis hanya baik terhadap bahan-bahan kimia *korosif*, tetapi justru berbahaya pada lingkungan kerja dengan bahan-bahan yang dapat meledak oleh aliran listrik statis.

Penerapan teknologi canggih bukanlah berarti mengenyampingkan teknologi tradisional. Tujuan pokoknya adalah meningkatkan nilai tambah dan sekaligus menurunkan biaya produksi. Ini akan memacu pekerja untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja, keselamatan dan kesehatan serta kecelakaan kerja sebagai akibat penggunaan teknologi canggih pasti ada.

Penyebab kecelakaan kerja yang terbesar adalah faktor manusia, yaitu kurangnya kesadaran pengusaha dan tenaga kerja sendiri terutama dalam melaksanakan berbagai peraturan perundangan. Masih banyak pengusaha yang menganggap pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja kurang bermanfaat bagi perusahaan yang bersangkutan dan hanya menambah biaya belaka. Sikap seperti ini mengakibatkan timbulnya acuh tak acuh, dapat menurunkan produktivitas kerja, kenyamanan dan rasa aman dalam bekerja.⁹

Dari hal-hal yang di atas dapat disimpulkan bahwa alat-alat Pelindung Harus *Built-in* (Melekat). Salah satu sarana penting di dalam industri pengolahan ialah diperlukannya sarana pelindung diri bagi pekerja sehingga harapan hidup bagi pekerja di Indonesia menjadi meningkat di masa yang akan datang. Sementara itu dalam berbagai pengamatan masih terdapat instrumen pabrik industri pengolahan masih belum sepenuhnya memiliki alat pelindung bagi pekerja. Hal ini disebabkan pabrik-pabrik yang ada sampai masa kini berasal dari teknologi tahun 1930-an, sebagai contoh pabrik-pabrik gula di beberapa tempat di Jawa dan pabrik-pabrik lainnya yang masih menggunakan alat-alat tradisional yang relatif rawan dari segi keselamatan dan kesehatan kerja. Sudah barang tentu hal ini tidak dibenarkan dari segi peraturan perundang-undangan, namun

⁹ -

www.sistimmanajemenkeselamatankerja.blogspot.com/2013/10/alat-pelindung-diriapd.html

- - Anizar. 2009. *Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Industri*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.

bagi kita masih membutuhkan pabrik-pabrik tersebut untuk memproduksi terus dalam memacu keterblakangan industri di Indonesia serta memacu konsumen bagi produk Indonesia yang berjumlah 147 juta jiwa.

Penggunaan Peralatan yang Tidak Melebihi Nilai Ambang Batas (NAB). Berbagai peraturan perundangan telah menetapkan adanya Nilai Ambang Batas (NAB), yang bertujuan untuk mengurangi seoptimal mungkin bahaya-bahaya pencemaran lingkungan, sebagai akibat dari penggunaan alat-alat dan bahan industri pengolahan yang melebihi NAB tersebut. Hal ini mengakibatkan timbulnya korban baik untuk pekerja maupun masyarakat sekitarnya.

Di berbagai tempat telah timbul keluhan-keluhan masyarakat yang berdekatan dengan lokasi industri pengolahan yang mencemarkan air dan udara, sehingga kebutuhan akan air minum dan irigasi pertanian menjadi rusak. Ini berarti menutup peluang kehidupan dan mata pencaharian orang lain. Jadi, disatu pihak kita membutuhkan barang industri untuk konsumsi, dipihak lain kita mengalami kesulitan barang konsumsi pertanian karena pencemaran tersebut. Hal ini tidak sesuai dengan GBHN yang menetapkan pembangunan yang seimbang antara sektor industri dan pertanian serta keterkaitan antara sektor.

Yang menjadi keluhan masyarakat antara lain industri pengolahan, tekstil yang menggunakan zat kimia yang menjadi limbah industri pengolahan yang menggunakan cerobong asap yang menyebabkan penyebaran partikel-partikel debu yang dapat merusak kesehatan pekerja dan masyarakat sekitar.

d. Jabatan Fungsional Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Dalam menghadapi kecanggihan teknologi pada era industri tahun 2000 perlu didukung oleh keterampilan pengawasan yang dapat memeriksa dan menguji semua instrumen industri pengolahan yang ada sekarang maupun yang akan datang. Jabatan fungsional tersebut perlu ditingkatkan baik kuantitas maupun kualitasnya sehingga dengan pembinaan serta penyuluhan yang kontinyu oleh jabatan fungsional tersebut dapat mendeteksi secara dini semua resiko keselamatan kesehatan kerja tersebut. Jabatan-jabatan fungsional yang khusus K3 seharusnya melekat dengan persyaratan teknologi sehingga dampak dari resiko-resiko tersebut dapat diperkecil. Di samping melekat, jabatan fungsional tersebut harus memperoleh pendidikan sesuai dengan peralatan yang ada dan yang akan ada. Jabatan fungsional tersebut merupakan jabatan yang mahal yang perlu diperhatikan karir dan kesejahteraannya. Sebagai contoh, tenaga laboratorium yang mempunyai daya tahan tinggi.

e. Gizi Kerja yang Mendukung Produktivitas

Tenaga kerja membutuhkan makanan yang bergizi yang dikenal empat sehat lima sempurna. Tujuannya adalah untuk pemeliharaan kondisi tubuh yang tetap prima penuh vitalitas, untuk perbaikan dari sel-sel dalam tenaga tubuh untuk pertumbuhan sampai masa-masa tertentu dan karena kegiatan-kegiatan termasuk pekerjaan.

Gizi kerja yang diperlukan oleh tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan sesuai dengan jenis pekerjaan agar meningkatkan kesehatan dan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan pekerjaan penuh semangat dan gairah kerja.

f. Pengaturan jam kerja

Jam kerja normal adalah 40 jam seminggu. Tidak semua pekerjaan memiliki jam kerja yang sama. Pekerjaan yang berbahaya dan beresiko tinggi, seperti pelaut dan pekerja di industri kimia, tentu memiliki jam kerja yang berbeda dengan pekerjaan yang tidak banyak menanggung resiko, seperti pegawai administrasi kantor, misalnya. Perusahaan paling tidak harus memikirkan pengaturan jam kerja yang tepat dan meminimalkan resiko, terutama untuk pekerjaan yang beresiko tinggi. Apabila jam kerja bisa berkurang, terutama untuk pekerjaan yang beresiko tinggi. Apabila jam kerja bisa berkurang, terutama untuk pekerjaan yang berbahaya dan menanggung resiko, maka tenaga kerja akan merasa lebih puas dan nyaman. Hal ini mencerminkan kenyataan bahwa istirahat mingguan atau hari libur diakui sebagai suatu yang penting untuk kesejahteraan karyawan.

Kaitan antara jam kerja dengan produktivitas kerja adalah bahwa kondisi karyawan dapat dipengaruhi oleh kurangnya istirahat yang memadai sehingga mengakibatkan kondisi psikis dan mental menurun. Contohnya karyawan yang dipekerjakan dalam *shift* sewajarnya menerima fasilitas khusus, seperti gaji ekstra, bonus, dan sebagainya.

Perlindungan keselamatan di perusahaan tersebut dengan resiko keselamatan yang tinggi sangat sederhana hanya menggunakan sepatu, kapas untuk peredam suara, pakaian harian. Tenaga ahli K3 di perusahaan tersebut tidak mempekerjakan tenaga ahli di bidang, sehingga legalitas K3 di perusahaan tidak ada namun pihak pemerintah tidak ada keterlibatan mengenai K3 sampai pengawasannya dari pihak pemerintah sangat minim, sehingga pelaku usaha dan para karyawannya selalu mengabaikan keselamatan kerja. Dan sangat disayangkan pelaku usaha kurang sadar akan keselamatan kerja para karyawannya.

g. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan

tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan perundangundangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pelaksana dari perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.

Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia terkait mengenai hubungan kerja tidak seimbang antara pengusaha dengan buruh dalam pembuatan perjanjian kerja. Bukan hanya tidak seimbang dalam membuat perjanjian, akan tetapi iklim persaingan usaha yang makin ketat yang menyebabkan perusahaan melakukan efisiensi biaya produksi.

Masalah tentang ketenagakerjaan di Indonesia telah diatur dalam undang-undang. Selain itu, masih ada undang-undang lain yang terkait dengan dunia kerja seperti Pajak Penghasilan, BPJS Ketenagakerjaan, Serikat Pekerja, yang berlaku secara umum bagi setiap pekerja.

Berikut adalah undang-undang, peraturan pemerintah dan keputusan menteri yang berlaku secara umum pada lapangan pekerjaan apapun: Undang-Undang yang Berkaitan dengan Ketenagakerjaan:

- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- Undang-Undang No. 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun.
- Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- Undang-Undang No. 36 Tahun 2009 tentang Pajak Penghasilan.

Berdasarkan peraturan undang-undang perlindungan tenaga kerja yang telah ditetapkan oleh pemerintah seharusnya suatu perusahaan wajib melakukan kerja sama dengan pihak asuransi ataupun pihak terkait lainnya untuk menunjang kesejahteraan para karyawannya. Namun di perusahaan yang penulis teliti secara observasi pada prakteknya perusahaan tersebut tidak menerapkan peraturan pemerintah, kenyataannya di perusahaan tersebut tidak memiliki asuransi untuk menunjang kesejahteraan para karyawannya.

Badan Nasional Sertifikasi Profesi adalah satu-satunya badan yang dibentuk oleh pemerintah melalui pp 23 tahun 2004 yang berwenang memberikan sertifikasi profesi termasuk profesi dalam bidang k3 di indonesia keberhasilan K3 sebagai salah satu faktor yang bisa meningkatkan daya saing dalam pasar global. keberhasilan peningkatan pelaksanaan program K3 di dalam

perusahaan tentu tidak bisa dilepaskan dari kemampuan atau kompetensi pelaksana program K3 tersebut. Ahli K3 yang memiliki kompetensi sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional (SKKNI) K3 sangatlah dibutuhkan untuk menjamin penerapan K3 secara efektif dan tepat.

Perlindungan keselamatan di perusahaan tersebut sangat minim, dengan resiko pekerjaan yang dihadapi mengancam keselamatan para pekerja. Namun pemilik dan para karyawan selalu mengabaikan suatu resiko di dalam pekerjaan yang dihadapi itu salah satu bukti cerminan ketidaksadaran, para pelaku usaha dan para karyawannya. Sedangkan ketidaksadaran tersebut akan berdampak besar ketika melihat sejauh mana tingkat resiko pekerjaan yang dihadapi para karyawan yang memiliki resiko kecelakaan yang tinggi, namun beberapa pencegahan aturan K3 yang digunakan oleh perusahaan Batu Alam hanya menggunakan *safety* sederhana, sedangkan peninjauan penulis di perusahaan Batu Alam tersebut tidak sesuai kebutuhan *safety* sehingga sering terjadinya kecelakaan yang menimpa para karyawan. *Safety* yang digunakan oleh para karyawan hanya *safety* sederhana salah satunya yaitu: pencegahan bisingnya suara mesin terhadap para karyawan hanya memakai kapas sedangkan bisingnya suara mesin berdampak negatif bagi kesehatan organ tubuh karna dapat merusak gendang telinga yang lambat laun dapat mengakibatkan seseorang menjadi tuna rungu, seharusnya untuk pencegahan bisingnya suara menggunakan *ware page* atau alat peredam suara. Sedangkan ancaman bahaya kecelakaan yang lain selalu mengintai karena meninjau dari pekerjaan yang dihadapi ancaman lainnya yaitu: mata karna lokasi dan banyaknya serpihan-serpihan Batu ketika memotong sering terjadi serpihan yang loncat-loncat disekitar para pekerja, dan debu yang membahayakan karena debu itu sendiri berbahaya dari material Batu yang kadar kekasarannya lebih kasar dan lebih tajam dari debu biasanya, seharusnya para pekerja menggunakan pelindung mata yaitu kacamata. Salah satu bentuk *safety* yang harus dilakukan para pekerja menggunakan helm, sepatu *boat*, *wear park*. Karena dari pekerjaan yang dihadapi sangat mengancam keselamatan.

h. Lokasi

Lokasi perusahaan batu alam CV. Barokah Natural Industri yaitu berada dipinggir jalan raya Bobos, namun lokasi perusahaan tersebut kurang tepat untuk dijadikan suatu lokasi indutri karena dari segi geografis dan lingkungan setempat berada di lingkungan pemukiman warga sehingga dari segi keamanannya kurang menjamin. Dalam segi keamanan perusahaan tersebut sangat minim karena batas aman lingkungan perusahaan dan jalan raya tidak adanya batas yang dapat menjamin keselamatan para karyawan.

i. Limbah

Selain dari lokasi yang kurang tepat, perusahaan tersebut pun memberi dampak negatif untuk kesehatan warga sekitar karena menimbulkan polusi, dan pencemaran lingkungan oleh limbah tersebut. Di mana polusi mengakibatkan gangguan saluran pernafasan orang-orang yang berada di sekitar kawasan industri dan pencemaran lingkungan seperti mengotori aliran air sungai sehingga berdampak negatif kepada petani, peternak, dan warga yang memanfaatkan aliran air sungai tersebut.

B. Kebijakan Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja

Perlunya kebijakan perlindungan tenaga kerja didasarkan pada kenyataan bahwa setiap pekerja menghadapi berbagai resiko, baik di dalam maupun di luar pekerjaan. Risiko-risiko tersebut berpotensi menurunkan tingkat kesejahteraan pekerja dan keluarganya. sehingga perlu adanya kebijakan yang menunjang pekerja sesuai dengan undang-undang yang berlaku dan mengacu pada nilai-nilai agama dan disebutkan pada ayat Alquran di bawah:

إِنَّ اللَّهَ بِأَعْمَارِ الْبَالِغِينَ وَالْإِحْسَانِ وَإِنِّي أَنذِرُكُمْ نَارَ جَهَنَّمَ الَّتِي يُعْطَىٰ لَهَا سَاقِطَةٌ وَأَنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu berlaku adil dan berbuat kebijakan, memberi kepada kamu kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.” Al-Quran, Surat An-Nahl Ayat (16: 90).

Kebijakan perusahaan CV. Barokah Natural Industri untuk kesejahteraan para karyawan yang diberikan para karyawannya kebijakan tersebut yang dilakukan oleh perusahaan tidak sesuai dengan aturan yang berlaku, namun dari izin usaha perusahaan tersebut memilikinya yang berupa (Siup, Pdp, Ho, Sku) sedangkan kebijakan yang saat ini perusahaan jalankan salah satunya kebijakan mengenai kesejahteraan adanya:

- Gaji para karyawan perminggu sistem pemberian upah dari perusahaan ke para karyawannya menggunakan sistem borong dan diberikan upah perminggu.
- Sistem lembur yang berlaku di perusahaan tersebut perjam Rp. 20.000,- dibayar perminggu.
- Corporate Social Responsibility (CSR)* merupakan tanggung jawab yang dimiliki perusahaan terhadap komunitas yang berkaitan dengan operasional bisnis sehingga perusahaan harus mengidentifikasi kelompok-kelompok *stakeholder* dan menggabungkan

kebutuhan serta kepentingan mereka dalam proses pembuatan keputusan operasional dan strategis.

CSR adalah tanggung jawab sebuah organisasi terhadap dampak dari keputusan-keputusan dan kegiatan-kegiatannya pada masyarakat dan lingkungan yang diwujudkan dalam bentuk perilaku transparan dan etis yang sejalan dengan pembangunan berkelanjutan dan kesejahteraan masyarakat; mempertimbangkan harapan pemangku kepentingan, sejalan dengan hukum yang ditetapkan dan norma-norma perilaku internasional; serta terintegrasi dengan organisasi secara menyeluruh.

Kegiatan program yang dilaksanakan oleh perusahaan dalam konteks tanggung jawab sosialnya terbagi dalam tiga bentuk, yaitu:

- Public Relation*, bentuk ini lebih menekankan pada penanaman persepsi tentang perusahaan kepada komunitas, dengan cara membuat suatu kegiatan sosial sehingga menanamkan *image* bahwa perusahaan yang bersangkutan telah menyisihkan sebagian dari keuntungannya untuk kegiatan sosial.
- Strategi Defensif*, bentuk ini biasanya dijalankan oleh perusahaan guna menangkis anggapan *negative* komunitas luas yang sudah tertanam terhadap kegiatan perusahaan terhadap karyawannya dan biasanya untuk melawan serangan negatif dari anggapan komunitas yang sudah terlanjur berkembang.
- Keinginan tulus untuk melakukan kegiatan yang baik, yang benar-benar berasal dari visi perusahaan itu. Bentuk ini merupakan bentuk keinginan tulus dari suatu perusahaan dalam kegiatan tanggung jawab sosialnya, yang didorong dan berkaitan erat dengan kebudayaan perusahaan yang berlaku sehingga kegiatan tanggung jawab sosial yang dilakukan sudah tersirat dalam etika yang ada pada perusahaan tersebut.

Kesimpulan

- Pencegahan kecelakaan kerja di Pabrik Batu Alam dapat dilakukan melalui K3. Hal ini sangatlah penting untuk menunjang suatu perusahaan dalam bidang keselamatan dan kesehatan karyawan. K3 belum diterapkan dan diaplikasikan di dalam suatu perusahaan, pencegahan secara legalitas untuk menanggulangi pencegahan kecelakaan kerja diperusahaan batu alam. Perusahaan tersebut belum melakukan K3 yang tidak dijalankan sesuai aturan.
- Kebijakan perusahaan CV Barokah Natural Industri untuk kesejahteraan para karyawan yang diberikan para karyawannya kebijakan tersebut yang dilakukan oleh perusahaan tidak sesuai dengan aturan yang berlaku, namun dari

izin usaha perusahaan tersebut memilikinya yang berupa (Siup, Pdp, Ho, Sku) sedangkan kebijakan yang saat ini perusahaan jalankan salah satunya kebijakan mengenai kesejahteraan adanya:

- a. Gaji para karyawan perminggu sistem pemberian upah dari perusahaan ke para karyawannya menggunakan sistem borong dan diberikan upah perminggu.
- b. Sistem lembur yang berlaku diperusahaan tersebut perjam Rp. 20.000,- dibayar perminggu.
- c. *Corporate Social Responsibility (CSR)* merupakan tanggung jawab yang dimiliki perusahaan terhadap komunitas yang berkaitan dengan operasional bisnis sehingga perusahaan harus mengidentifikasi kelompok-kelompok *stakeholder* dan menggabungkan kebutuhan serta kepentingan mereka dalam proses pembuatan keputusan operasional dan strategis.

DAFTAR PUSTAKA

- Perusahaan CV. Barokah Natural Industri, Desa Bobos Kabupaten Cirebon
- Agus Susilo, *Pengaruh Gajih, Kondisi Kerja dan Program Pelayanan Bagi Karyawan Terhadap Produktifitas Kerja*, Skripsi, Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi Universitas Seblas Maret, Surakarta, 2003
- Anizar. *Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Industri*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu. 2009
- Barthos, Basir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012
- Herman, *Wawancara*, Pemilik Perusahaan CV. Barokah Natural Industri, Desa Bobos Kabupaten : Cirebon, tanggal 10 April 2015
- Ilma, hebbie. *jenis-jenis APD alat pelindung diri*. [Tersedia]
<http://www.sistimmanajemenkeselamatankeaja.blogspot.com/2013/10/alat-pelindung-diri-apd.html> (09 Desember 2013)
- J, Lexy, Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung, Remaja Rosda Karya, 2002
- Khakim Abdul, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003
- Kusdyah Ike, Rachmawati, *Manajemen sumber daya manusia*, Yogyakarta: Andi, 2008
- Kusuma Dwi, Wrdani, *Pengaruh Sikap Pengetahuan Keselamatan Kerja dan Iklim Keselamatan Kerja Terhadap Perilaku Keselamatan pada Karyawan Produksi PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk*, Skripsi, Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Malang, Malang, 2013
- Munir Misbach, *Analisa Performance Atribut Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*, Skripsi, Fakultas Teknik, Universitas Yudharta Pasuruan, Pasuruan, 2014
- Natalia Dewi, *Perlindungan Hak Asasi Manusia Bagi Tenaga Kerja Di Indonesia (Suatu Studi Perlindungan Hak Asasi Manusia Bagi Tenaga Kerja Out Sourcing)*, Skripsi, Universitas Jenderal Soedirman, Fakultas Hukum, Purwokerto, 2013