

**PELAKSANAAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
DI PT. AMOS INDAH INDONESIA DITINJAU BERDASARKAN
UNDANG-UNDANG NOMOR 1 TAHUN 1970 TENTANG
KESELAMATAN KERJA JO PP NOMOR 50 TAHUN 2012
TENTANG SISTEM MANAJEMEN K3
DALAM MASA PANDEMI COVID-19**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
Pada Program Studi (S1) Fakultas Hukum Universitas Sultan Ageng Tirtayasa



Disusun Oleh :

NAMA : ASRI DITIA NINGSIH

NIM : 1111180411

BIDANG : HUKUM PERDATA

Dibimbing Oleh:

Pembimbing I : H. Aris Suhadi, SH.,M.H.

Pembimbing II : Dede Agus, S.H., M.H.

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA**

2022

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Asri Ditia Ningsih
NIM : 11111180411
Fakultas : Hukum
Bidang : Hukum Perdata
Judul Skripsi : Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Di PT. Amos Indah Indonesia Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja JO PP Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Sistem Manajemen K3 Dalam Masa Pandemi Covid-19

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini adalah plagiat, saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai ketentuan yang berlaku di Fakultas Hukum Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan keadaan sadar, sehat jasmani dan rohani dan tanpa ada suatu unsur paksaan dari pihak manapun.

Serang, 20 Juni 2022
Yang Membuat Pernyataan



Asri Ditia Ningsih
1111180411

LEMBAR PERSETUJUAN

PELAKSANAAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
DI PT. AMOS INDAH INDONESIA DITINJAU BERDASARKAN
UNDANG-UNDANG NOMOR 1 TAHUN 1970 TENTANG
KESELAMATAN KERJA JO PP NOMOR 50 TAHUN 2012
TENTANG SISTEM MANAJEMEN K3
DALAM MASA PANDEMI COVID-19

SKRIPSI

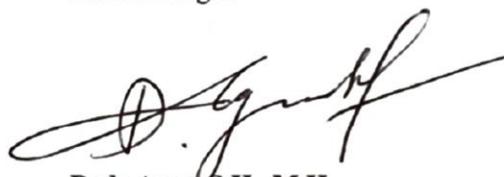
“Disetujui untuk diajukan pada Ujian Skripsi Program Studi S1 Ilmu Hukum Fakultas
Hukum Universitas Sultan Ageng Tirtayasa”

Pembimbing I



H. Aris Suhadi, S.H., M.H.
NIP. 196002082003121001

Pembimbing II



Dede Agus, S.H., M.H.
NIP. 197008202005011002

Mengetahui,

Koordinator Prodi S-1



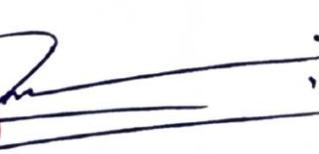
Nurikah, S.H., M.H.
NIP. 197612112001122001

Ketua Bidang Hukum Perdata



Jarkasi Anwar, S.H., M.H.
NIP. 197003012008121002

Dekan Fakultas Hukum



Dede Agus Prihartono P. S.H., M.H.
NIP. 197904192002121002

Wakil Dekan Bidang Akademik



Ridwan, S.H., M.H.
NIP. 197204032006041002

LEMBAR PENGESAHAN

PELAKSANAAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
DI PT. AMOS INDAH INDONESIA DITINJAU BERDASARKAN
UNDANG-UNDANG NOMOR 1 TAHUN 1970 TENTANG
KESELAMATAN KERJA JO PP NOMOR 50 TAHUN 2012
TENTANG SISTEM MANAJEMEN K3
DALAM MASA PANDEMI COVID-19

SKRIPSI

“Dipertahankan dihadapan Tim Penelaah Sidang Ujian Skripsi Program Studi
S1 Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sultan Ageng Tirtayasa”

Serang, 2022

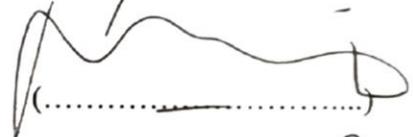
Penelaah Sidang

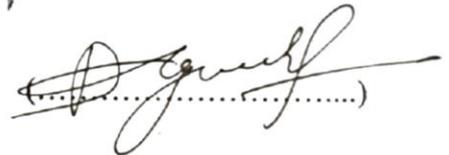
Tanda Tangan

1. Penelaah I
Dr. Mochamad Arifinal.SH..MH.
NIP: 197502082008011011
2. Penelaah II
Efrivanto. SH.MH
NIP: 197204162002121002
3. Penelaah III
H. Aris Suhadi. S.H.. M.H.
NIP. 196002082003121001
4. Penelaah IV
Dede Agus. S.H.. M.H.
NIP. 197008202005011002


(.....)


(.....)


(.....)

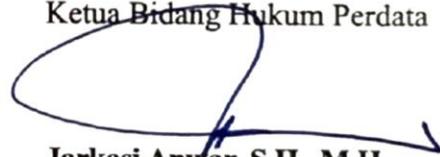

(.....)

Mengetahui

Koordinator Prodi S1,

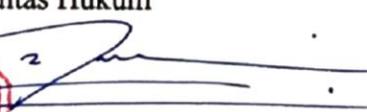
Ketua Bidang Hukum Perdata


Nurikah. S.H..M.H
NIP. 197612112001122001


Jarkasi Anwar. S.H.. M.H.
NIP. 197003012008121002

Dekan Fakultas Hukum

Wakil Dekan Bidang Akademik



Dr. Agus Prihartono. S.H..M.H
NIP. 197904192002121002


Ridwan. S.H..M.H
NIP. 197204032006041002

LEMBAR PERSEMBAHAN DAN MOTTO

MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(Q.S. Al-Insyirah: 5-6)”

PERSEMBAHAN

Terucap syukur kepada Allah SWT atas ridha dan segala pertolongan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tua saya yaitu bapak Sumardi dan mama ibu Suparti. Tak lupa juga kepada kedua kakak saya IPDA Jarot Sudarsono, S.H.,M.H. dan Yeni Widiанти Amd.Keb.,SKM.,MM. Serta Adik-Adik Tersayang Labib, Lubna, Maryam. Terima kasih telah menjadi support sistem terbaik yang tiada henti mendoakan, memberi kasih sayang, cinta, pengorbanan, dan motivasi sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt., atas berkat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan keadaan sehat jasmani maupun rohani. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda besar Nabi Muhammad SAW, melalui proses penulisan dan penelitian skripsi ini, penulis mendapatkan banyak ilmu serta pengalaman berharga yang menjadikan penulis menjadi pribadi yang lebih baik lagi. Walaupun banyak kesulitan dan kendala yang dihadapi, namun atas izin Allah Swt, penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang diberi judul: **“Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di PT. Amos Indah Indonesia Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja Jo PP Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Sistem Manajemen K3 Dalam Masa Pandemi Covid-19.”**

Penulisan skripsi ini ditujukan guna memenuhi salah satu syarat akademis guna menyelesaikan studi di Fakultas Hukum, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa dan untuk memperoleh gelar kesarjanaan (S-1) dalam bidang Hukum Perdata. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak menemui hambatan dan kesulitan yang tidak sedikit. Namun, semua dapat teratasi berkat bantuan, bimbingan, maupun dukungan baik moril maupun spiritual dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak. Prof. Dr. Fatah Sulaeman, S.T., M.T. selaku Rektor Universitas Sultan Ageng Tirtayasa;

2. Bapak. Dr. Agus Prihartono P.S, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sultan Ageng Tirtayasa;
3. Bapak Ridwan S.H.,M.H. selaku Wakil Dekan 1 Bidang Akademik Fakultas Hukum Universitas Sultan Ageng Tirtayasa;
4. Bapak Rully Syahrul Mucharom S.H.,M.H. selaku Wakil Dekan 2 Bidang Keuangan Fakultas Hukum Universitas Sultan Ageng Tirtayasa;
5. Ibu Dr. Rena Yulia, S.H., M.H. selaku Wakil Dekan 3 Bidang Kemahasiswaan Fakultas Hukum Universitas Sultan Ageng Tirtayasa;
6. Ibu Nurikah S.H., M.H. selaku Ketua Program Studi S-1 Fakultas Hukum Universitas Sultan Ageng Tirtayasa;
7. Bapak Jarkasi Anwar, S.H., M.H. selaku Ketua Bidang Hukum Perdata;
8. Bapak Aris Suhadi, S.H.,M.H. selaku Dosen Pembimbing I yang tidak pernah lelah memberikan masukan serta saran dalam proses penyusunan skripsi ini;
9. Bapak Dede Agus, S.H.,M.H. selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing dan mengarahkan penulis serta memberi saran serta kritik yang membangun selama proses penyusunan skripsi ini;
10. Bapak Dr. Mochamad Arifinal, S.H.,M.H. selaku Dosen Penelaah I yang telah memberikan masukan dan saran yang membangun dalam proses penyusunan skripsi;
11. Bapak Efriyanto, S.H.,M.H. Selaku Dosen Penelaah II yang telah memberikan saran dan juga masukan selama proses penyusunan skripsi;
12. Ibu Dr. Rani Sri Agustina, S.H.,M.H. selaku Dosen Pembimbing

Akademik penulis, yang selalu memberikan dukungan moril serta memberikan semangat agar penulis dapat menyelesaikan skripsi tepat waktu;

13. Seluruh jajaran Dosen Pengajar Fakultas Hukum Universitas Sultan Ageng Tirtayasa yang telah membimbing dan memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis;
14. Seluruh jajaran Staff Fakultas Hukum Universitas Sultan Ageng Tirtayasa yang turut memberikan bantuan dalam hal administrasi kepada penulis;
15. Kedua Orang Tua penulis, bapak Sumardi dan mama Suparti yang tiada hentinya memberi cinta, motivasi, serta materi dan juga selalu mendoakan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi, dan menjadi alasan penulis untuk tetap berjuang;
16. Kakak penulis, IPDA Jarot Sudarsono, S.H.,M.H. dan Yeni Widianti, Amd.Keb.,SKM.,MM. Serta Adik-Adik Tersayang Labib, Lubna, Libena yang selalu mendoakan, mensupport dan memberikan wejangan demi masa depan penulis;
17. Seluruh pihak Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Utara yang telah bersedia menjadi narasumber dan membantu penulis untuk mendapatkan data penelitian yang valid;
18. Seluruh Pihak Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Jakarta Pusat, yang telah membantu penulis untuk mendapatkan data penelitian serta keterangan legal untuk penelitian;
19. Seluruh Anggota Serikat Buruh FSBPI yang telah bersedia untuk

berdiskusi serta memberikan informasi demi memudahkan proses penyusunan skripsi ini;

20. Yang tersabar Galiano Diego Armando, S.Ip, sebagai partner terbaik dalam segala hal yang selalu memberikan support, menemani dan menjadi teman berdiskusi penulis walaupun banyak berdebat;
21. Duo baik dan duo cantik Lutfiah Nurrisqi dan Listiani Nurlita Dewi yang rela menghabiskan uangnya di coffe shop demi menemani penulis dalam proses penyusunan skripsi, makasih ya ges ya;
22. Teman Bimbingan Skripsi ku, Dita Rizkia Putri yang selalu sabar mendengar keluh kesah penulis, memberikan dukungan moril agar penulis tetap semangat dan ikhlas untuk menyelesaikan skripsi ini;
23. Rekan-rekan Konsentrasi Bidang Hukum Perdata Angkatan 2018 yang selalu memberikan dukungan satu sama lain dalam penyelesaian skripsi ini;
24. Rekan-rekan kelas B angkatan 2018 Fakultas Hukum Universitas Sultan Ageng Tirtayasa yang telah berjuang bersama-sama dengan penuh canda tawa, suka maupun duka selama proses perkuliahan;
25. Kawan-Kawan Serikat Perempuan Indonesia (SERUNI) yang selalu mengajarkan penulis untuk menjadi pribadi yang lebih baik, dan lebih bersahaja;
26. Seluruh rekan-rekan Fakultas Hukum UNTIRTA angkatan 2018.
27. *Last but not least*, Terimakasih untuk diriku sendiri yang hingga titik ini mau berjuang dengan ikhlas dan sabar walau terkadang sering mengeluh

dan marah-marah *but its okay I'm just human too*, semoga ini menjadi awal yang baik untuk masa depan yang lebih kaya.

Akhir kata dengan segala hormat dan kerendahan hati, penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan karangan ilmiah ini. Untuk itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun serta sumbangan pemikiran demi kesempurnaan selanjutnya. Penulis berharap semoga penelitian skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan. Terima Kasih.

Serang, 14 Juni 2022

ASRI DITIA NINGSIH
1111180411

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR LEMBAR PERSEMBAHAN DAN MOTTO	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	x
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	12
C. Tujuan Penelitian	12
D. Kegunaan Penelitian	13
E. Kerangka Pemikiran	14
F. Metode Penelitian	17
BAB II TINJAUAN TEORI PERLINDUNGAN HUKUM KETENAGAKERJAAN BIDANG K3	
A. Hukum Ketenagakerjaan	25
1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan	25
2. Landasan dan Asas Hukum Ketenagakerjaan.....	27
3. Hakikat Hukum Ketenagakerjaan.....	27
4. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan	29

B. Perlindungan Hukum Atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	30
1. Teori Perlindungan Hukum	30
2. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Tempat Kerja	38

BAB III PELAKSANAAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI PT. AMOS INDAH INDONESIA DITINJAU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 1 TAHUN 1970 TENTANG KESELAMATAN KERJA JO PP NOMOR 50 TAHUN 2012 TENTANG SISTEM MANAJEMEN K3 DALAM MASA PANDEMI COVID-19

A. Gambaran Umum PT. Amos Indah Indonesia.....	41
1. Profil PT. Amos Indah Indonesia	41
2. Visi Dan Misi PT. Amos Indah Indonesia.....	43
3. Unsur-Unsur Tindak Pidana	40
B. Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Tempat Kerja	44
1. Pengertian Keselamatan Kerja.....	44
2. Pengertian kesehatan Kerja.....	45
3. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	46
4. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	47
5. Faktor-Faktor yang Mendorong Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	48

C. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	50
1. Definisi dan Manfaat SMK3.....	50
2. Pedoman Penerapan Sistem Manajemen K3	51
D. Era New Normal	56
1. Corona Virus (Covid-19).....	56
2. Pandemi Corona Virus (Covid-19).....	58
3. Kenormalan Baru (<i>The New Normal</i>).....	59

BAB IV ANALISIS PELAKSANAAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI PT. AMOS INDAH INDONESIA DITINJAU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 1 TAHUN 1970 TENTANG KESELAMATAN DAN KERJA JO PP NOMOR 50 TAHUN 2012 TENTANG SISTEM MANAJEMEN K3 DI MASA PANDEMI COVID-19

A. Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Amos Indah Indonesia Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja Jo PP Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Sistem Manajemen K3 Di Masa Pandemi Covid-19.....	61
1. Landasan Yuridis Pelaksanaan K3 dan Sistem Manajemen K3 (SMK3)	61
2. Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Amos Indah Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja Jo PP	

Nomor 50 Tahun 2012 Tentang SMK3 di masa Pandemi Covid-19	76
B. Upaya Pelaksanaan K3 di PT. Amos Indah Indonesia untuk Mewujudkan Zero Accident di Tempat Kerja dalam Masa Pandemi Covid-19	87
1. Zero Accident dalam Norma Hukum Ketenagakerjaan....	87
2. Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Amos Indah Indonesia guna mewujudkan zero accident di tempat kerja pada masa Pandemi Covid-19	99
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	133
B. Saran.....	114
DAFTAR PUSTAKA	116
LAMPIRAN	
BIODATA MAHASISWA	

**PELAKSANAAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
DI PT. AMOS INDAH INDONESIA DITINJAU BERDASARKAN
UNDANG-UNDANG NOMOR 1 TAHUN 1970 TENTANG
KESELAMATAN KERJA JO PP NOMOR 50 TAHUN 2012
TENTANG SISTEM MANAJEMEN K3
DALAM MASA PANDEMI COVID-19**

**ASRI DITIA NINGSIH
1111180411**

ABSTRAK

Pelaksanaan hak keselamatan dan Kesehatan kerja merupakan suatu kewajiban yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja (pengusaha), karena dalam melakukan suatu pekerjaan seorang pekerja akan dihadapkan dengan resiko kecelakaan kerja ataupun terjadinya penularan penyakit akibat bekerja. Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Amos Indah Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja Jo PP Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Sistem Manajemen K3 di masa pandemi Covid-19 dan bagaimana pelaksanaan K3 dalam mewujudkan zero accident di lingkungan kerja khususnya di PT. Amos Indah Indonesia dalam masa pandemi Covid-19. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori Perlindungan Hukum. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis empiris. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sekunder yang dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan yaitu bahwa pelaksanaan Keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan oleh PT. Amos Indah Indonesia dianggap belum memenuhi standar kualifikasi berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja Jo PP Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Sistem Manajemen K3 selama terjadinya Pandemi Covid-19. Serta pelaksanaan K3 yang diterapkan Manajemen perusahaan guna mewujudkan zero accident di tempat kerja juga belum berjalan sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku, belum dibuatkannya SOP khusus selama pekerja melakukan proses produksi di tengah pandemi Covid-19 ini. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa perlindungan dalam pelaksanaan Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap pekerja di PT. Amos Indah Indonesia masih jauh dari kata layak, sehingga perlu adanya peningkatan guna tercapainya tujuan dari pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja serta terwujudnya *zero accident*.

Kata Kunci : Ketenagakerjaan, Hak Pekerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Covid-19.

**IMPLEMENTATION OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH
AT PT. AMOS INDAH INDONESIA REVIEWED BASED ON LAW
NUMBER 1 YEAR 1970 CONCERNING OCCUPATIONAL SAFETY
JO PP NUMBER 50 YEAR 2012 ABOUT OSH MANAGEMENT
SYSTEM IN THE TIME OF THE COVID-19 PANDEMIC**

**ASRI DITIA NINGSIH
1111180411**

ABSTRACT

The implementation of the right to work safety and health is an obligation that must be fulfilled by the employer (entrepreneur), because in carrying out a job a worker will be faced with the risk of work accidents or the occurrence of disease transmission due to work. Identification of the problem in this study is how the implementation of occupational safety and health at PT. Amos Indah Indonesia based on Law Number 1 of 1970 concerning Work Safety Jo PP Number 50 of 2012 concerning the OHS Management System during the Covid-19 pandemic and how to implement K3 in realizing zero accidents in the work environment, especially at PT. Amos Indah Indonesia during the Covid-19 pandemic. The theory used in this research is the Theory of Legal Protection. The method used in this research is the empirical juridical method. The data sources used were primary and secondary data sources which were analyzed qualitatively. The results of this study indicate that the implementation of occupational safety and health applied by PT. Amos Indah Indonesia is considered not to have met the qualification standards based on Law Number 1 of 1970 concerning Occupational Safety Jo PP Number 50 of 2012 concerning the OHS Management System during the Covid-19 Pandemic. As well as the implementation of K3 implemented by the company's management to achieve zero accidents in the workplace, it has also not been carried out in accordance with the applicable law, and special SOPs have not been made as long as workers carry out the production process in the midst of the Covid-19 pandemic. This study resulted in the conclusion that the protection in the implementation of occupational safety and health for workers at PT. Amos Indah Indonesia is still far from feasible, so there needs to be an improvement in order to achieve the objectives of implementing occupational safety and health.

Keywords : Workers Right, Occupational Health and Safety, Covid-19.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani bagi buruh, Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, buruh mempunyai peranan dan kedudukan penting sebagai salah satu pelaku dalam mencapai tujuan pembangunan.

Buruh merupakan asset perusahaan yang sangat penting dan harus dibekali dengan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), mengingat tingginya resiko kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja, sehingga berpotensi menimbulkan gangguan hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan.¹

Hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bagian dari hak pekerja yang harus dipenuhi oleh pengusaha. Secara umum keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bentuk sistem yang seharusnya sudah ada dan diterapkan di setiap perusahaan.

Sumber hukum utama mengenai K3 terdapat di dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tepatnya pada pasal 27 ayat (2), makna dari pasal tersebut adalah bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan yang layak serta berhak mendapatkan perlindungan mengenai K3 agar dalam melaksanakan pekerjaan atau ketika

¹Gerry Silaban dan Salomo Perangin-angin, *“Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja dan Pengusaha/Pengurus yang Ditetapkan Dalam Peraturan Perundangan Keselamatan dan Kesehatan Kerja”*, USU Press, Medan, 2008, Hlm. 1

berproduksi terciptanya kondisi kerja yang kondusif, nyaman, serta aman dari melaksanakan pekerjaan atau berproduksi terciptanya kondisi kerja yang kondusif, nyaman, sehat serta aman dan dapat mengembangkan keterampilan maupun kemampuannya agar dapat hidup layak.² Selain itu dasar hukum penerapan K3 juga disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu di pasal 86 yang menyebutkan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3), moral, kesusilaan, perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.³

Secara umum adanya pelaksanaan K3 di tempat kerja bertujuan untuk penanganan dan identifikasi risiko K3 yang ada dalam perusahaan agar kejadian yang tidak diinginkan seperti kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja serta hal-hal yang dapat mengakibatkan kerugian dapat dicegah.⁴

Dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, telah jelas dijabarkan mengenai pesatnya kemajuan dalam hal industrialisasi, mekanisme, dan modernisasi, maka akan menimbulkan peningkatan terhadap intensitas kerja operasional para pekerja, mesin-mesin, dan alat penunjang pekerjaan lainnya. Peningkatan kerja seperti ini yang senantiasa sering menjadi sumber bahaya bagi pekerja di lingkungan kerja. Maka perlu adanya pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja yang harus diterapkan. Selain itu pemerintah juga mempertegas kembali aturan mengenai

²Riswan Dwi Djatmiko, "Keselamatan dan Kesehatan Kerja", Deepublish, 2016, hlm 4.

³Pasal 86 ayat (1) point A-C Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁴Fajar Eko Nugraha, "Tinjauan Impelementasi Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang SMK3", Unnes Journal Of Public Health, Vol. 2 Nomor 4, Universitas Negeri Semarang, 2013.

K3 dalam PP Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Sistem Manajemen K3. Dimana setiap perusahaan yang jumlah tenaga kerja sebanyak 100 orang atau lebih dan potensi bahaya yang ditimbulkan oleh karakteristik proses bahan produksi yang dapat berakibat kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja wajib menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.⁵

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) seharusnya sudah menjadi standar penilaian pada perusahaan. Karena keselamatan dan kesehatan kerja sangat berkaitan erat dengan kelangsungan berjalannya operasional perusahaan, sehingga apabila perusahaan gagal menerapkannya, maka jelas perusahaan melanggar peraturan mengenai penerapan K3 serta dianggap tidak memberikan perlindungan terhadap keselamatan para pekerja.⁶

Sejak awal tahun 2020, hampir semua negara di dunia mengalami hal yang sama yaitu menghadapi virus yang disebut dengan *virus Corona Disease* atau *Covid-19*. Awal mula penyebaran virus ini berada di China tepatnya di Provinsi Wuhan. Namun virus ini perlahan mulai menyebar ke seluruh penjuru dunia. World Health Organization (WHO) telah menetapkan Covid-19 sebagai pandemik global dan merupakan ancaman bagi keberlangsungan kehidupan umat manusia.

Sampai dengan saat ini virus ini masih terus bermutasi dan menjadi ancaman yang serius. Indonesia menjadi salah satu negara yang terdampak dengan adanya virus Covid-19. Hingga hari ini kurang lebih tercatat angka

⁵Soehatman Ramli, “*Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*”, Dian Rakyat, Jakarta, 2010, hlm. 30

⁶*Ibid.*, hlm 19

kasus infeksi akibat Covid-19 mencapai 4.244.358 kasus serta kasus kematian mencapai angka 143.405 orang.⁷

Indonesia sebagai negara hukum tentunya memiliki prinsip untuk mengutamakan kesejahteraan serta keselamatan masyarakatnya sebagai bentuk implementasi yang diwujudkan oleh suatu negara dengan mengedepankan kepentingan rakyat, salah satunya adalah dengan berusaha menanggulangi dampak penyebaran Covid-19 di sektor kehidupan bermasyarakat, upaya penanggulangan pertama yang dilakukan oleh pemerintah Indonesia adalah dengan mengeluarkan kebijakan berupa Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* Sebagai Bencana Nasional. Diketahui bahwa virus Covid-19 ini menyebar melalui droplet sehingga dapat terjadi penularan jika melakukan kontak dekat. Menyikapi itu maka pemerintah Indonesia menerapkan kebijakan Physical distancing atau menjaga jarak fisik serta mengurangi mobilitas dan menghimbau kepada masyarakat untuk tidak melakukan kegiatan secara berkumpul, hal itu didasarkan dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) pada mulanya, kemudian dirubah menjadi Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM). Secara spesifik aturan ini dapat dilihat pada Pasal 4 angka 1 yang mana dalam pasal tersebut menyebutkan bahwa pembatasan sosial berskala besar paling sedikit meliputi: a) Peliburan sekolah dan tempat kerja b) Pembatasan

⁷Laman resmi Pemerintah <https://covid19.go.id/>, 31 Oktober 2021, 19:12 WIB

kegiatan keagamaan dan/atau; c) Pembatasan kegiatan di tempat atau fasilitas umum⁸.

Dalam sektor ketenagakerjaan masih banyak tercatat pekerja/buruh yang masih diharuskan bekerja di pabrik meskipun pemerintah sudah membuat sebuah aturan baru terkait pembatasan aktivitas berskala besar serta menghimbau untuk bekerja dari rumah/WFH selama pandemic Covid-19 ini, namun dalam realitanya tidak semua buruh dapat melakukan pekerjaannya dari rumah. Seperti halnya dengan industri garmen khususnya bagian produksi di PT. Amos Indah Indonesia, disinyalir para buruhnya masih diharuskan bekerja. Namun ditengah situasi pandemik Covid-19 saat ini perusahaan yang berfokus pada sektor industry Tekstil, Garmen, sepatu dan kulit (TGSL) sebagian besarnya masih tetap beroperasi 100 persen.⁹

Di tengah kondisi pandemik yang mewabah dan menimbulkan keresahan kepada seluruh masyarakat dunia seperti sekarang ini, setiap perusahaan yang tengah beroperasi secara prioritas memiliki keharusan dalam memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja bagi buruh atau para pekerjanya dengan cara membuat inovasi yang terbaru terkait K3 sehingga secara signifikan dapat menyesuaikan dengan keadaan yang terjadi saat ini. Maka setiap pelaku usaha sudah tentu harus memiliki strategi seperti menerapkan penyusunan perencanaan sistem dan pola kerja dengan

⁸Pasal 4 ayat (1) PP Nomor 21 tahun 2020 Tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)*

⁹<https://PelatihanK3.co.id/informasiPenerapanK3PerusahaandiEraCovid-19>, diakses 11 Oktober 2021, 15.00 WIB

penerapan protokol standar kesehatan pencegahan covid-19 agar melindungi pekerja dari risiko penularan Covid-19 di Lingkungan Kerja.¹⁰

PT Amos Indah Indonesia adalah perusahaan yang berlokasi di Jalan Jawa V Blok C.18 RT 002/RW 01, Sukapura, Kecamatan Cilincing, Daerah Khusus Ibukota Jakarta (14140), tepatnya di Kota Jakarta Utara. Perusahaan ini bergerak dalam bidang industri pakaian jadi atau Garmen untuk merk ternama seperti Express, H&M, Catherin dan sebagainya. Tercatat perusahaan tersebut mempekerjakan kurang lebih 2.200 buruh baik yang kontrak maupun tidak, dan memiliki kapasitas produksi pakaian jadi sebanyak 800.000 pcs/bulan. Namun ditengah situasi pandemic covid-19 ini PT. Amos Indah Indonesia diduga melakukan pelanggaran protocol kesehatan terhadap buruhnya. Menurut ketua umum Federasi Buruh Lintas Pabrik (FBLP) Sri Rahmawati menyatakan bahwa selama pandemi Covid-19 perusahaan kurang memperhatikan penerapan K3 di lingkungan pabrik, dibuktikan dengan tidak tersedianya standar fasilitas kesehatan serta tidak diberikanya APD selama bekerja, tidak diberikan masker, tidak dipenuhinya vitamin, dan perusahaan selalu menutupi data buruh yang terpapar virus Covid-19. Hal ini tentu bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja yang didalamnya berisikan pasal-pasal mengenai keselamatan kerja. Selain itu Sri Rahmawati juga menuturkan terkait penerapan sistem manajemen K3 di lingkungan pabrik khususnya di bagian produksi yang dinilai sangat buruk bahkan tidak memperhatikan kesehatan dan keselamatan para pekerjanya. Terbukti ketika pemerintah membuat

¹⁰<https://www.Kemkes.go.id/article/view/pencegahanCovid-19ditempatkerja.html>, diakses 12 Oktober 2021, 20:00 WIB

aturan untuk membatasi pekerja yang masuk guna mengurangi mobilitas, namun di PT. Amos Indah Indonesia pihak perusahaan sengaja membagi dua jadwal masuk kerja dengan sistem shift, namun setiap shiftnya berisi 50% buruh, artinya ini merupakan kecurangan yang dilakukan perusahaan guna mengelabui pengawasan yang dilakukan. Sri Rahmawati juga menuturkan bahwa hal tersebut memang sengaja dilakukan karena perusahaan tidak mau merugi dengan berkurangnya produksi. Selain itu apabila buruh yang tidak masuk mendapatkan ancaman yaitu tidak akan dibayar upahnya dan yang terparah ialah PHK. Hal ini dianggap sangat berkontradiksi dengan kebijakan pemerintah serta aturan mengenai K3 terkait percepatan penanggulangan covid-19 di lingkungan produksi¹¹.

Tingginya resiko penularan wabah covid-19 di lingkungan perusahaan mengakibatkan banyak buruh yang terpapar dan berakibat mengancam keselamatan dan kesehatan kerja terhadap buruh serta beresiko menimbulkan cluster hunian baru di lingkungan kerja.

Adapun Perlu diterapkannya inovasi baru mengenai *Standard Operating Procedure* (SOP) dan tentunya disesuaikan dengan sistem Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang sudah ada di perusahaan serta disesuaikan pula dengan sistem kerja, tata kerja maupun prosedur kerja di era new normal. Beberapa contoh SOP yang harus diperhatikan di lingkungan kerja dalam kondisi pandemic Covid-19 ini seperti buruh diwajibkan menggunakan masker, pengecekan suhu, diberikan APD ketika bekerja, pengaturan jarak ketika bekerja di lift, di eskalator, ruang kerja, ruang

¹¹Quin Pasaribu, "Covid menyebar di Pabrik, buruh enggan melapor : kalau libur perusahaan tak mau bayar upah", <https://BBCNewsIndonesia.Com>, 21 Agustus 2021, 20.00 WIB

meeting, pemberian vitamin secara teratur, penyiapan hand sanitizer pada beberapa titik dan ruang kerja, menjaga kebersihan fasilitas kantor dengan disinfektan setiap hari, membatasi serta melakukan pertemuan secara virtual, melarang ke luar kota/ luar negeri, dan pengaturan alur masuk/keluar karyawan, serta pembatasan jumlah karyawan yang masuk setiap harinya dan mengatur ulang sistem shift bagi buruh, memastikan setiap buruh sudah menerima vaksin dengan lengkap dan mengadakan screening.¹²

Adapun urgensi adanya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yaitu guna meningkatkan efektivitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, hal ini tentunya tidak terlepas dari upaya pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja yang terencana, terukur, terstruktur, dan terintegrasi melalui Sistem Manajemen K3 dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang nyaman, efisien dan produktif khususnya dalam situasi pandemi covid-19.¹³

Secara khusus perlindungan terhadap pekerja/buruh bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Pandemi Covid-19 ini tentunya memaksa Manusia untuk beradaptasi dengan kondisi yang ada saat ini, serta menuntut pelaku usaha untuk memberikan perubahan tata kerja baru, sehingga diperlukan strategi pengendalian baru dalam penerapan K3 di tempat kerja, termasuk sosialisasi budaya 3M

¹²Annas Lovita Ajib, "Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Penerapan Sistem Manajemen K3", Universitas Muhammadiyah Semarang, 2016, hlm 4.

¹³Rian Irawan, "Keselamatan dan Kesehatan Kerja : Perlindungan Pekerja di Tengah Pandemi Covid 19" *Local Initiative For Osh Network*, 2020, hlm 3

(memakai masker, menjaga jarak, mencuci tangan) di lingkungan kerja.¹⁴ Pemenuhan hak kesehatan kerja terhadap buruh ini juga merujuk kepada Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan No. M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19, Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.01.07/MENKES/328/2020 Tentang Panduan Pencegahan dan Pengendalian Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) di Tempat Kerja Perkantoran dan Industri dalam Mendukung Keberlangsungan Usaha pada Situasi Pandemi serta Surat Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan RI No. 5/193/AS.02.2020 Tentang Kesiapsiagaan Dalam Menghadapi Penyebaran Covid-19 di Tempat Kerja.¹⁵

Menurut penuturan Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) tercatat hampir 10 persen buruh sektor industri Tekstil, Garmen, sepatu dan kulit (TGSL) di wilayah jabodetabek terpapar virus covid-19 dan tidak bisa mengakses fasilitas kesehatan dikarenakan untuk melakukan test swab tersebut tidak dijaminakan BPJS Ketenagakerjaan dari perusahaan tetapi buruh harus membayarnya sendiri. Data ini dihimpun dari *tracing* atau pelacakan mandiri yang dilakukan oleh perusahaan industry di sejumlah daerah. Tercatat di kawasan industry Bekasi 1.300 buruh positive covid-19, ditemukan pula kondisi yang sama di kawasan industry kota Tangerang,

¹⁴Buana, Dana Riksa. 2020. Analisis Perilaku Masyarakat Indonesia dalam Menghadapi Pandemi Virus Corona (Covid-19) dan Kiat Menjaga Kesejahteraan Jiwa. <https://www.researchgate.net> ,diakses 08 Juli 2021, 12.00 WIB

¹⁵Faradilla Mangarru, "Impelementasi Program K3 di Era New Normal", Universitas Bosowa Makassar, 2021, hlm 5.

Cakung, Purwakarta, Serang, Cilegon, Batam, Sidoarjo, Semarang hampir menyentuh angka 1.700 buruh yang terdata akibat terpapar covid-19. Di PT Amos Indah Indonesia sendiri terkait data buruh yang terpapar covid-19 sangat ditutupi bahkan ketika serikat buruh meminta data terkait pekerja yang terpapar covid-19 pihak perusahaan tidak mau memberikan dengan alasan “*Convidential*”. Ketua Umum Federasi Serikat Buruh Persatuan Indonesia (FSBPI), Dian Septi Trisnanti memperkirakan ada ribuan anggota nya yang terinfeksi Covid-19 di pabrik sepanjang awal penerapan PPKM Darurat. Kondisi ini dikhawatirkan akan membahayakan kondisi buruh karena kurangnya perhatian pelaku usaha atas penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan industry PT. Amos Indah Indonesia.¹⁶

Penelitian terdahulu terkait dengan pembahasan K3, sekiranya terdapat 3 penelitian terdahulu yang dianggap menjadi acuan serta pedoman bagi peneliti, yaitu pertama penelitian yang dilakukan oleh Al Drieagni Sophia Ikhromi (2012) dengan judul skripsi : Tinjauan Yuridis Mengenai Perlindungan Terhadap Pekerja/Buruh Khususnya Program K3. Perbedaan penelitian terdapat pada lokasi penelitian, dalam penelitian terdahulu ini tidak disebutkan secara khusus objek lokasinya, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis saat ini memiliki fokus objek penelitian di PT. Amos Indah Indonesia. Persamaannya teletak pada pembahasan yang sama yaitu sama-sama membahas mengenai perlindungan K3 terhadap buruh pabrik, pendekatan yang digunakan dalam penelitian terdahulu dan penelitian saat ini

¹⁶Mohammad Bernie “Serikat Buruh Tekstil Mengaku Masih Kerja 100% Kala PPKM Darurat” <https://tirto.id> , 21 Agustus 2021, 19. 20 WIB

juga sama sama memakai pendekatan Undang Undang (*statute approach*).¹⁷ Penelitian kedua dilakukan oleh Annas Lovita Ajib (2016) dengan judul skripsi: Faktor-Faktor yang berhubungan dengan Penerapan Sistem Manajemen K3 (Studi Kasus PT. Kubota Indonesia). Perbedaannya terletak pada objek lokasi nya, penelitian terdahulu berfokus pada objek lokasi di PT. Kubota Indonesia yaitu Pabrik yang berfokus pada produksi mesin diesel, sedangkan penelitian saat ini lokasi objek penelitiannya berfokus di PT. Amos Indah Indonesia yang memproduksi pakaian jadi. Sedangkan persamaannya terletak pada fokus pembahasan yang sama-sama membahas mengenai keselamatan dan kesehatan kerja di Pabrik.¹⁸ Dan penelitian ketiga yang menjadi acuan dalam mengerjakan skripsi ini yaitu dilakukan oleh Faradilla Mangarru (2021) dengan judul skripsi : Implementasi Program Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di era *New Normal*. Perbedaan nya terlihat pada objek lokasi penelitian yaitu PT. Pangansari Utama, sedangkan penelitian saat ini berfokus di PT. Amos Indah Indonesia. Persamaannya terletak pada pembahasan yang sama yaitu mengenai bagaimana mengenai bagaimana pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja khususnya pada masa pandemic Covid-19 di suatu Perusahaan.¹⁹ Sehingga dapat dikatakan bahwa yang membedakan antara karya tulis ilmiah yang satu dengan yang lainnya yaitu terletak pada objek yang menjadi dasar

¹⁷Al Dricagni Sophia Ikhromi, "Tinjauan Yuridis Mengenai Perlindungan Terhadap Pekerja/Buruh Khususnya Program K3" Universitas Sebelas Maret, 2012, diakses pada 30 November 2021

¹⁸Annas Lovita Ajib, "Faktor-Faktor yang berhubungan dengan Penerapan Sistem Manajemen K3 (Studi Kasus PT. Kubota Indonesia)" Universitas Muhammadiyah Semarang, 2016, diakses pada 30 November 2021

¹⁹Faradilla Mangarru "Implementasi Program Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (k3) di Era New Normal" 2021, Universitas Bosowa Makasaar, diakses pada 30 November 2021

penelitian. Artinya apabila objek penelitiannya berbeda maka hasil penelitian serta kesimpulannya pun akan berbeda.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam suatu karya ilmiah berbentuk skripsi. Penelitian ini akan dituangkan dalam proposal skripsi dengan judul **“PELAKSANAAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DI PT. AMOS INDAH INDONESIA DITINJAU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 1 TAHUN 1970 TENTANG KESELAMATAN KERJA JO PP NOMOR 50 TAHUN 2012 TENTANG SISTEM MANAJEMEN K3 DALAM MASA PANDEMI COVID-19”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT. Amos Indah Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja Jo PP Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Sistem manajemen K3 di masa Pandemi Covid-19?
2. Bagaimana Pelaksanaan K3 dalam mewujudkan zero accident di Lingkungan Kerja khususnya di PT. Amos Indah Indonesia dalam masa pandemi Covid-19?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan yang akan dibahas dan di teliti di dalam penulisan skripsi ini, tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada buruh bagian produksi di PT. Amos Indah Indonesia dalam masa pandemic Covid-19 berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja Jo PP Nomor 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen K3.
2. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan K3 dalam mewujudkan Zero Accident di Lingkungan Kerja.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun tujuan sebagaimana dirumuskan di atas tercapai, maka diharapkan hasil penelitian ini akan memberikan kegunaan, yaitu :

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat perkembangan dalam ilmu hukum, terkhusus di bidang Hukum Perdata, dan dapat memberikan kontribusi khususnya dalam hal pelaksanaan K3 di masa pandemi Covid-19.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kepustakaan hukum tentang penerapan sistem manajemen K3 terhadap ketenagakerjaan.
2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi pedoman bagi pelaku usaha dalam pelaksanaan K3 pada buruh khususnya bagian produksi di PT. Amos Indah Indonesia khususnya di masa pandemic Covid-19. Sehingga dapat memberikan kemanfaatan bersama bagi pelaku usaha dan buruh.

E. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir atau kerangka pemikiran merupakan susunan dari beberapa anggapan, pendapat, cara, aturan, asas, keterangan, sebagai suatu kesatuan yang logis yang menjadi acuan, landasan dan pedoman untuk mencapai tujuan dalam penelitian atau penulisan.²⁰ Setiap penelitian tentunya tidak akan terlepas dari teori-teori yang mendukung atau relevan dengan topik penelitian yang bersangkutan dan berkaitan dengan pokok-pokok permasalahan yang diangkat. Kerangka teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori Perlindungan hukum.

Teori perlindungan hukum merupakan perkembangan dari konsep pengakuan pada abad ke 19. Menurut Fitzgerald sebagaimana dikutip Satjipto Raharjo awal mula dari munculnya teori perlindungan hukum ini bersumber dari teori hukum alam atau aliran hukum alam, aliran ini di pelopori oleh Plato dan Aristoteles (murid Plato). Adapun konsep arah teori perlindungan hukum ini yaitu berfokus dengan adanya perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia (HAM) dengan adanya pembatasan dan peletakan kewajiban terhadap masyarakat dan pemerintah.²¹

Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua

²⁰Abdulkadir Muhammad, "*Hukum dan Penelitian Hukum*", Citra Aditya Bakti, Bandung. 2004, hlm 73

²¹Luthvi Febryka Nola, "*Upaya Perlindungan Hukum Secara Terpadu Bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI)*", *Negara Hukum*, Vol. 7, No.1, Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI, 2016, hlm. 40

hak-hak yang diberikan oleh hukum.²² Sehingga perlindungan hukum merupakan upaya atau bentuk pelayanan yang diberikan oleh hukum kepada objek hukum serta hal-hal yang menjadi objek yang dilindungi. Fitzgerald menjelaskan teori perlindungan hukum yaitu bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak. Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi. Berkaitan dengan pernyataan tersebut, Bernard Windscheid mengatakan bahwa hak ialah suatu kehendak yang dilengkapi dengan kekuatan (*power*) dan yang diberikan oleh hukum atau sistem hukum kepada yang bersangkutan.²³

Secara umum hak pekerja/buruh diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang didalamnya mengatur mengenai hubungan kerja yang tentunya berkorelasi dengan pemenuhan hak-hak yang didapatkan oleh pekerja diantaranya seperti hak mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun, hak untuk mengembangkan kompetensi kerja, hak beribadah sesuai dengan kepercayaannya masing masing, hak untuk mendapatkan upah yang layak serta hak untuk mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja²⁴.

²²Satjipto Rahardjo, "*Ilmu Hukum*", Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm. 54

²³Maulana Hasan Wadong, "*Advokasi dan Hukum Perlindungan Anak*", Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta, 2000, hlm. 29.

²⁴Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Berdasarkan teori di atas maka penulis dapat mengemukakan bahwa pekerja/buruh merupakan subjek hukum dimana penemuan atas hak dan kewajibannya dilindungi oleh hukum positif.

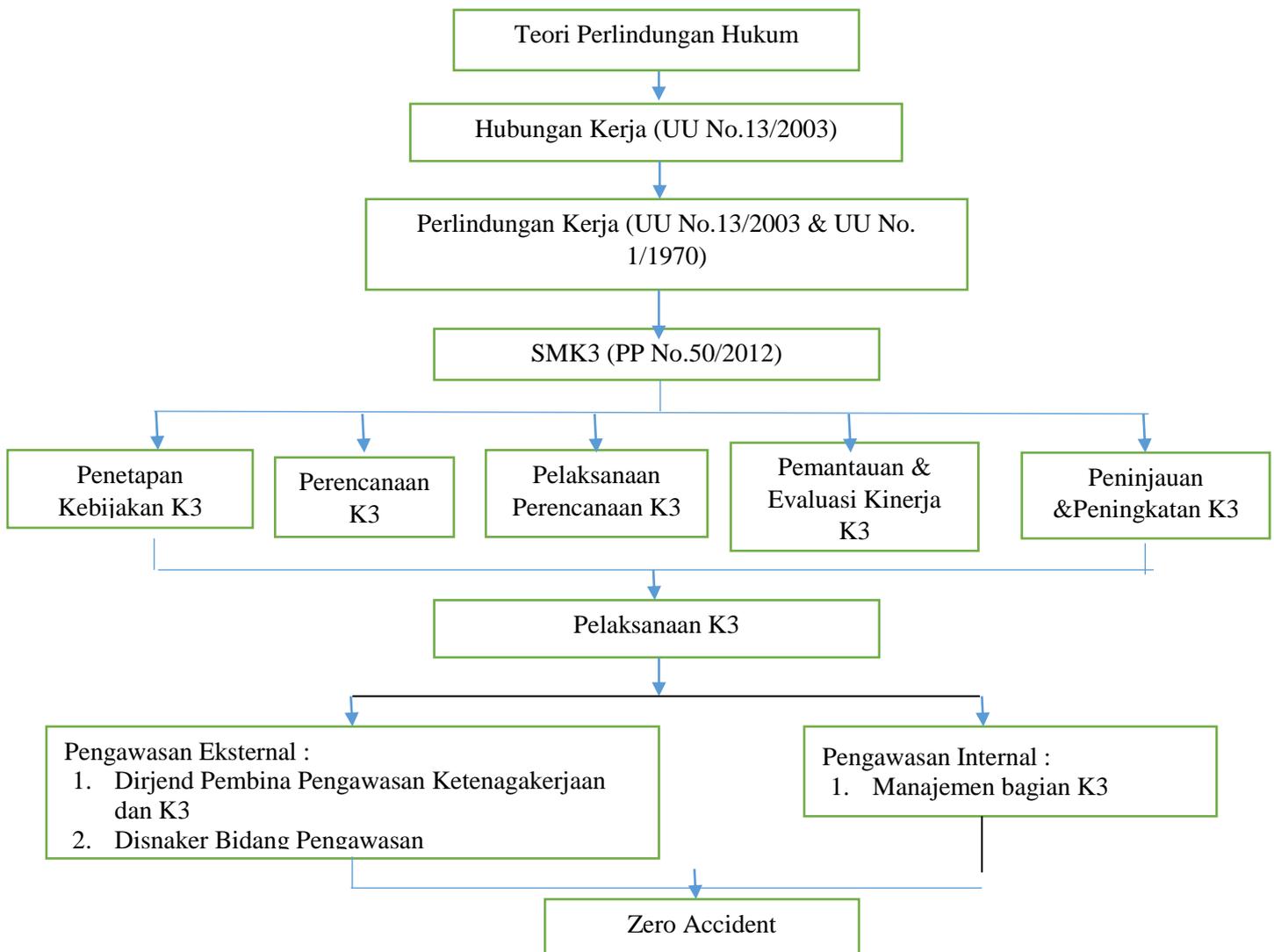
Berkaitan dengan hal tersebut maka hak pekerja atas jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) harus ada kepastian perlindungan oleh hukum yang berlaku, seperti yang sudah jelas dijabarkan dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja dan juga peraturan pelaksanaannya PP Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Sistem Manajemen K3, serta Keputusan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 104 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja selama pandemik Covid-19, serta mengacu juga terhadap Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor HK.01.07/MENKES/328/2020 Tentang Panduan Pencegahan dan Pengendalian Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) di Tempat Kerja Perkantoran dan Industri Dalam Mendukung Keberlangsungan Usaha pada Situasi Pandemi. Termasuk didalamnya terkait dengan kebijakan berupa pemberian sanksi apabila pelaku usaha tidak memenuhi hak dan kewajiban bagi buruh terkait penerapan K3 terutama di masa pandemik Covid-19 ini.

Berdasarkan uraian diatas dapat dipahami bahwa Negara secara konstitusional memiliki aturan yang jelas mengatur tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Dengan demikian, setiap pelaku usaha secara wajib harus patuh menjalankan regulasi tersebut sehingga perusahaan yang tengah berjalan tetap berada dalam koridor hukum yang seharusnya.

Adapun sorotan mengenai K3 menjadi titik utama dalam penelitian yang dijalankan oleh peneliti dan oleh karenanya suatu kerangka pemikiran

dalam penelitian dibutuhkan guna menjadi dasar menjalankan penelitian dan mencapai indikator objektif dari suatu tujuan penelitian yang telah ditentukan.

Gambar 1.1



F. Metode Penelitian

Metode berasal dari bahasa Yunani yang terdiri atas dua kata *methodos* dan *logos*. *Methodos* adalah cara atau metode utama yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan, sedangkan *Logos* berarti ilmu.²⁵

²⁵Sutrisno Hadi, "Metodologi Research", Andy Yogyakarta, Yogyakarta, 2001, hlm. 4.

Sedangkan penelitian secara umum diartikan sebagai kegiatan manusia rasional yang bertujuan untuk, menemukan, mengembangkan, atau menguji kebenaran suatu pengetahuan. Menurut Zainudin Ali penelitian hukum merupakan segala aktivitas seseorang untuk menjawab permasalahan hukum yang bersifat akademik dan praktisi, baik yang bersifat asas–asas hukum, norma–norma hukum yang hidup dan berkembang dalam masyarakat, maupun yang berkenaan dengan kenyataan hukum dalam masyarakat.²⁶ Maka dari itu, metode penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Metode

Metode yang digunakan oleh peneliti untuk menjawab permasalahan skripsi adalah dengan pendekatan yuridis empiris. Metode hukum yuridis empiris merupakan suatu metode yang menekankan hukum sebagai norma dan pelaksanaan hukum dalam masyarakat (*das sollen das sein*).²⁷

Metode hukum Yuridis empiris adalah penelitian hukum mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum normatif yang secara in action tertuju kepada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi di dalam masyarakat.²⁸

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah deskriptif-analitis, yaitu dengan menggambarkan peraturan perundang–undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum positif yang

²⁶Zainudin Ali, “*Metode Penelitian Hukum*”, (Jakarta : Sinar Grafika, 2010), hlm 19.

²⁷Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Citra Aditya, Bandung, 2013, hlm

²⁸Abdulkadir Muhammad, *Op.cit.*, hlm. 134

berkaitan dengan permasalahan. Dalam penelitian ini juga menggunakan 2 (dua) pendekatan dalam penelitian yaitu meliputi :

- a. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) atau pendekatan yuridis yaitu penelitian terhadap produk-produk hukum. Pendekatan perundang-undangan ini menggunakan Undang Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja Jo PP Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Sistem Manajemen K3 yang dalam hal ini berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti berdasarkan fakta yang ada di PT Amos Indah Indonesia.
 - b. Pendekatan kasus (*case approach*), pendekatan ini adalah salah satu jenis pendekatan hukum normatif yang dibangun melalui argumentasi hukum dalam perspektif kasus konkrit yang terjadi di lapangan, tentunya kasus tersebut erat kaitannya dengan kasus atau peristiwa hukum yang terjadi di lapangan.
 - c. Pendekatan konseptual (*conceptual approach*), pendekatan ini dilakukan untuk memahami terkait pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) khususnya dalam situasi pandemi Covid-19.
3. Sumber data

Sumber data merupakan tempat ditemukannya data, yang dibedakan menjadi data primer dan data sekunder.²⁹ Menurut Hasan, data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh seseorang yang sedang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang membutuhkannya yang digunakan sebagai penunjang

²⁹Ishaq, *Metode Penelitian Hukum dan Penulisan Skripsi, Tesis, Serta Disertasi*, Alfabeta, Bandung, 2017, hlm.67

data sekunder.³⁰ Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diambil langsung dari lapangan melalui wawancara, observasi serta dokumentasi dengan pihak terkait yaitu Kepala Produksi PT. Amos Indah Indonesia, Suku Dinas Ketenagakerjaan Jakarta Utara bidang pengawasan, Serikat Pekerja/buruh di PT. Amos Indah Indonesia.

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh individu yang melakukan penelitian dari bahan kepustakaan atau bahan literatur yang berhubungan dengan objek penelitian.³¹ Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data sekunder yang ditunjang oleh data primer. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi ;

a. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat terdiri dari peraturan perundang-undangan yang terkait dengan objek penelitian, diantaranya :

- 1) Undang–Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- 2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- 3) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja
- 4) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang JAMSOSTEK
- 5) Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 Tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar
- 6) Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Sistem Manajemen K3

³⁰Hasan dan Iqbal, “*Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*”, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2002, hlm. 82.

³¹*Ibid.*, hlm 58.

- 7) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER.08/MEN/VII/2010 Tentang Alat Pelindung Diri
- 8) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per.02/MEN/1980 Tentang Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja dalam Penyelenggaraan Keselamatan Kerja
- 9) Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 104 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja selama Pandemi Covid-19;
- 10) Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.01.07/MENKES/328/2020 Tentang Panduan Pencegahan dan Pengendalian Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) di Tempat Kerja Perkantoran dan Industri Dalam Mendukung Keberlangsungan Usaha pada Situasi Pandemi.
- 11) Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja No. 5/151/AS.02/XI/2020 Tentang Pedoman Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pelaksanaan Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja di Masa Pandemi Covid-19.
- 12) Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI No. M/9/H.K.04/VII/2021 Tentang Optimalisasi Penerapan Protokol Kesehatan di Tempat Kerja dan Penyediaan Perlengkapan Serta Sarana Kesehatan Bagi Pekerja/Buruh oleh Perusahaan Selama Pandemi Covid-19.

- 13) Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja No. 5/76/HM.01/VII/2020 Tentang Protokol Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Kembali Bekerja Dalam Pencegahan Penularan Covid-19.
 - b. Bahan hukum sekunder, yaitu buku-buku dan tulisan-tulisan ilmiah hukum yang terkait dengan objek penelitian ini.³² Bahan-bahan hukum tersebut memiliki kegunaan untuk membantu penulis sebagai petunjuk penulisan.
 - c. Bahan hukum tersier, merupakan bahan-bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, dalam hal ini yaitu kamus hukum, kamus bahasa Indonesia, kamus Inggris-Indonesia, ensiklopedia, dan lain-lain.³³
4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan hal yang menjadi hal utama dalam penelitian karena yang diperlukan dalam sebuah penelitian adalah tentang mendapatkan data. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui 2 (dua) cara, yaitu secara primer dan sekunder. Data Primer didapat dari penelitian lapangan melalui wawancara, observasi serta dokumentasi. Data sekunder di dapat dari penelitian kepustakaan melalui karya ilmiah, buku-buku maupun internet.

³²Ronny Haniatjo Soemitro, *Op.Cit.*, hlm. 106

³³*Ibid.*, hlm 106.

Teknik pengumpulan data primer dilakukan melalui wawancara, observasi serta dokumentasi yang akan dilakukan untuk menggali informasi yang lebih mendalam tentang berbagai aspek yang berhubungan dengan penelitian. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara dengan Kepala bagian produksi PT. Amos Indah Indonesia, Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Utara bidang pengawasan, Serikat Pekerja/Buruh.

Guna melengkapi data Primer maka akan dilakukan teknik pengumpulan data sekunder melalui Penelitian kepustakaan yaitu merupakan teknik pengumpulan data untuk mendapatkan data sekunder melalui buku-buku, jurnal ilmiah, maupun internet yang terkait dengan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

5. Analisis data

Setelah semua data terkumpul, maka akan dilakukan analisis guna menemukan kesimpulan atas permasalahan yang diteliti. Analisis data merupakan suatu proses mengurutkan data ke dalam pola, kategori dan uraian dasar sehingga dapat ditemukan analisis data yang dapat menjawab pokok permasalahan dari penelitian yang sedang diteliti. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara deskriptif kualitatif, yaitu pengkajian hasil olah data yang tidak berbentuk angka dan data statistika tetapi lebih menekankan analisis hukumnya pada proses penyimpulan deduktif dan induktif dengan menggunakan cara-cara

berfikir formal dan argumentatif dengan diuraikan melalui rangkaian kalimat.³⁴

Analisis data deskriptif kualitatif diperoleh melalui wawancara, observasi dan dokumentasi di lapangan yang didukung dengan peraturan-peraturan terkait maupun penelitian kepustakaan, kemudian disusun secara sistematis dan selanjutnya dianalisa secara deskriptif kualitatif untuk mencapai kejelasan dalam menjawab masalah yang diangkat.

6. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian untuk mendapatkan data sekunder yaitu meliputi Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Perpustakaan umum Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Perpustakaan Daerah Provinsi Banten, serta Perpustakaan Nasional Republik Indonesia. Sedangkan Lokasi penelitian untuk mendapatkan data primer yaitu meliputi PT. Amos Indah Indonesia yang berada di kawasan Berikat Nusantara, Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Utara.

³⁴M. Syamsuddin, "*Operasionalisasi Penelitian Hukum*", Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 133.

BAB II

TINJAUAN TEORI PERLINDUNGAN HUKUM

KETENAGAKERJAAN BIDANG K3

A. Hukum Ketenagakerjaan

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan merupakan hukum yang mengatur mengenai tenaga kerja. Semula hukum ketenagakerjaan dikenal sebagai hukum perburuhan yang bersifat perseorangan maupun kolektif. Pada haikatnya hukum perburuhan terfokus pada buruh yang melakukan suatu pekerjaan dalam suatu hubungan subordinatif (dengan pengusaha/majikan). Disiplin hukum ini mengatur kepada persoalan-persoalan hukum atau kesepakatan kerja, hak dan kewajiban antara buruh dan majikan, penetapan upah, jaminan kerja, serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.³⁵

Pasca kemerdekaan Negara Kesatuan Republik Indonesia hal mengenai ketenagakerjaan diatur dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang pokok-pokok Ketentuan Tenaga Kerja. Kemudian pada tahun 1997 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 ini digantikan oleh Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997, dikarenakan menimbulkan banyak protes dari masyarakat yang kemudian hal ini dikaitkan dengan masalah menara Jamsostek yang dibangun berdasarkan dugaan kolusi serta penyimpangan dana Jamsostek. Maka terjadilah

³⁵Agusmidah, "*Bab-bab tentang Hukum Perburuhan Indonesia*", Pustaka Larasan, Jakarta, 2012, hlm 1

penangguhan terhadap Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 dan kedudukannya kemudian diganti oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279 yang selanjutnya disingkat dengan UU No. 13 Tahun 2003).³⁶

Adapun ketenagakerjaan berasal dari kata dasar “tenaga kerja” yang artinya : “segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”.³⁷ Hukum ketenagakerjaan dahulu disebut sebagai hukum perburuhan yang merupakan terjemahan dari *arbeidsrechts*. Terdapat beberapa batasan dalam hukum ketenagakerjaan. Menurut Mr. MG Levenbach, *arbeidsrechts* sebagai sesuatu yang meliputi hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, yang mana pekerjaan tersebut dilakukan dibawah pimpinan dan dilakukan secara langsung karena bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu sendiri.³⁸ Sedangkan Imam Soepomo menuturkan batasan-batasan tentang pengertian hukum ketenagakerjaan yaitu bahwa hukum ketenagakerjaan merupakan suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

³⁶Asri Wijayanti, “*Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*”, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 2

³⁷Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan

³⁸Agusmidah, “*Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*”, USU Press, Medan, 2010, hlm 68

2. Landasan dan Asas Hukum Ketenagakerjaan

Hukum Ketenagakerjaan berlandaskan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945. Hal ini sesuai dengan pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi sebagai berikut “Pembangunan Ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”. Penjelasan dalam pasal 2 tersebut menyatakan pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka mendukung pembangunan sumber daya manusia di Indonesia. Oleh karena nya, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan sumber daya manusia yang sejahtera dan tentunya merata baik secara materil maupun spiritual.³⁹

Apabila dilihat dari kacamata asas hukum ketenagakerjaan, maka asas yang digunakan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, yakni asas demokrasi dan asas adil, karena pembangunan dalam hal ketenagakerjaan menyangkut dan terkait dengan berbagai pihak antara lain Pemerintah, Pengusaha, dan Pekerja. oleh karena itu dalam pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan haruslah dilaksanakan dengan terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung.

3. Hakikat Hukum Ketenagakerjaan

Dalam aspek yuridis hubungan antara pekerja dan penguasa adalah bebas, seorang individu tidak boleh diperbudak, diperulur, maupun diperhambakan, karena hal ini tidaklah sesuai dengan Pancasila dan

³⁹Dede Agus, “*Hukum Perburuhan Konvensi Dasar ILO*”, Dinas Pendidikan Provinsi Banten, Serang, 2012, Hal 19.

UUD NRI 1945. Namun apabila dilihat dari aspek sosiologis pekerja tidaklah bebas, dikarenakan hanya memiliki modal berupa tenaga nya saja, kadangkala seorang pekerja terpaksa menerima hubungan kerja dengan pengusaha meskipun hubungan itu tidaklah seimbang. Maka dari itu perlu adanya peran pemerinah agar dapat mengontrol atau meminimalisir adanya ketidakseimbangan dalam suatu hubungan kerja.

Pemerintah mengeluarkan peraturan perundangan untuk turut serta melindungi pihak yang lemah (pekerja) dari kekuasaan pengusaha/pemberi kerja guna menempatkan pada kedudukan yang layak sesuai harkat dan martabat manusia.

Berdasarkan ketentuan pasal 27 UUD NRI 1945, yaitu setiap warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu tidak ada kecualinya. Apabila dicermati secara seksama, maka ketentuan yang disebutkan dalam pasal 27 UUD NRI 1945 ini berkaitan dengan pasal 5 dan pasal 6 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, yang mana pasal 5 berbunyi “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan” lebih lanjut dalam pasal 6 menyebutkan “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.⁴⁰ Dari kedua pasal itu dapat dimaknai bahwa kedudukan antara pekerja dengan si pemberi kerja adalah sederajat atau sama dalam aspek hukum. Namun dalam realitanya, terjadi tumpang tindih antara kedudukan buruh dengan si pemberi kerja apabila

⁴⁰Pasal 5 & Pasal 6 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

diamati dari aspek sosial ekonomis. Keadaan ini tentunya menimbulkan kecenderungan pemberi kerja akan berbuat sewenang-wenang kepada para pekerja. pekerja dianggap sebagai faktor ekstern yang dianggap berkedudukan sama dengan pemasok atau pelanggan pembeli yang berfungsi menunjang kelangsungan perusahaan bukan dianggap sebagai faktor intern sebagai bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai unsur konstitutif atau bersifat mutlak sebagai salah satu berdirinya sebuah perusahaan.⁴¹ Jadi dapat disimpulkan bahwa adanya hakikat atau inti dalam hukum ketenagakerjaan ialah melindungi pekerja dari kesewenang-wenangan yang dapat dilakukan oleh si pemberi kerja.

4. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Imam Soepomo menuturkan bahwa tujuan pokok dari hukum ketenagakerjaan adalah pelaksanaan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan serta pelaksanaannya diselenggarakan dengan tujuan melindungi pekerja terhadap kekuasaan tidak terbatas dari si pemberi kerja (majikan).⁴² Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 dalam pasal 4 menyebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan memiliki tujuan :

- 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;

⁴¹Dede Agus, *"Hukum Perburuhan Konvensi Dasar ILO"*, Dinas Pendidikan Provinsi Banten, Serang, 2012, hlm 19.

⁴²*Ibid.*, hlm 20

c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan

d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.⁴³

Pada intinya dengan adanya hukum ketenagakerjaan bertujuan memberikan perlindungan terhadap pekerja dalam rangka mewujudkan keadilan sosial.⁴⁴

B. Perlindungan Hukum Atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja

1. Teori Perlindungan Hukum

Pada dasarnya setiap insan manusia terlahir sebagai makhluk ciptaan Tuhan Yang Maha Esa yang secara kodrati mendapatkan hak dasar yaitu kebebasan, hak hidup, hak untuk dilindungi, dan hak yang lainnya. Hal ini berhubungan dengan prinsip hukum alam pada abad ke-18 yaitu kebebasan individu yang dipelopori oleh Plato.

Menurut Locke teori hukum beranjak dari dua hal di atas yaitu kebebasan individu dan keutamaan rasio. Locke juga mengajarkan mengenai kontrak sosial. Menurutnya manusia yang melakukan kontrak sosial adalah manusia yang tertib dan menghargai kebebasan, hak hidup dan kepemilikan harta sebagai hak bawaan manusia. Locke juga menuturkan, masyarakat yang ideal adalah masyarakat yang tidak melanggar hak-hak dasar manusia. Sudikno Mertokusumo berpendapat bahwa, hukum berfungsi sebagai perlindungan bagi

⁴³Pasal 4 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁴⁴Dede Agus, *Op.Cit.*, hlm 25

kepentingan setiap manusia agar kepentingan manusia tersebut terlindungi.⁴⁵

Pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara normal, damai, tetapi dapat terjadi juga karena pelanggaran hukum. Hadirnya hukum dalam kehidupan bermasyarakat berguna untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang bertentangan antara satu sama lain. Maka dari itu, hukum harus bisa mengintegrasikannya sehingga kontradiksi mengenai kepentingan antara individu yang satu dengan yang lainnya dapat ditekan seminimal mungkin.

Fungsi hukum sebagai instrument pengatur dan instrument perlindungan mengarah kepada satu tujuan, yakni menciptakan suasana hubungan hukum antar subjek hukum yang satu dengan yang lainnya agar terjalinnya keharmonisan. Keseimbangan, kedamaian, dan terciptanya keadilan. Dalam rangka menciptakan suasana hubungan antar subjek tersebut, maka hukum harus melindungi kepentingan manusia tertentu, kehormatan, kemerdekaan, jiwa, harta benda, dan sebagainya terhadap yang merugikannya. Artinya, tujuan hukum akan terlaksana apabila setiap subjek hukum mendapatkan hak-haknya secara wajar dan menjalankan kewajibannya sesuai dengan aturan hukum yang berlaku atau dalam kata lain terjadi keseimbangan antara hak dan kewajiban.⁴⁶

⁴⁵Sahya Anggara, "*Hukum Administrasi Negara*", CV Pustaka Setia, Bandung, 2018, hlm. 120

⁴⁶*Ibid.*

Menurut Paton, suatu kepentingan merupakan sasaran hak, bukan hanya karena ia dilindungi oleh hukum, melainkan juga karena ada pengakuan terhadap itu. Hak tidak hanya mengandung unsur perlindungan dan kepentingan, tapi juga kehendak.⁴⁷

Perlindungan hukum merupakan perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh masing-masing subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kewenangan atau kumpulan peraturan atau kaidah yang dapat melindungi hak-hak setiap individu.⁴⁸

Dengan demikian, secara sederhana konsep perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia bertumpu pada perlindungan harkat dan martabat kaum pekerja sebagai individu yang memiliki hak-hak kemanusiaan.

Istilah perlindungan hukum dalam bahasa Inggris dikenal dengan *legal protection*, sedangkan dalam bahasa Belanda dikenal dengan *Rechts bescherming*. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Perlindungan berasal dari kata lindung yang memiliki arti mengayomi, mencegah, mempertahankan, dan membentengi. Sedangkan Perlindungan berarti konservasi, pemeliharaan, dan penjagaan.⁴⁹ Secara umum, perlindungan berarti mengayomi sesuatu dari hal-hal yang berbahaya, sesuatu itu bisa saja berupa kepentingan maupun benda atau barang. Selain itu perlindungan juga mengandung

⁴⁷Satjipto Rahardjo, "*Ilmu Hukum*", Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm. 53.

⁴⁸Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, Surabaya, 1983, Hlm. 38

⁴⁹Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online, <https://kbbi.web.id/perlindungan>, diakses pada tanggal 12 Juli 2018

makna pengayoman yang diberikan oleh seseorang terhadap orang yang lebih lemah. Secara etimologi, perlindungan diartikan sebagai tempat berlindung, hal atau perbuatan, memperlindungi.⁵⁰ Sedangkan secara terminologi, perlindungan diartikan sebagai perbuatan memberikan jaminan atau keamanan, ketentraman, kesejahteraan dan kedamaian dari pelindung kepada yang dilindungi atas segala bahaya atau resiko yang mengancamnya.⁵¹

Perlindungan hukum sebetulnya merupakan penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini karena perlindungan yang diberikan hanya dalam ranah hukum saja. Tetapi dalam ranah hukum itu sendiri, perlindungan hukum memiliki pengertian yakni Segala daya upaya yang di lakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah, maupun swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak-hak asasi yang ada sebagaimana di atur dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.⁵² Suatu perlindungan dapat dikatakan merupakan perlindungan hukum apabila mengandung unsur-unsur sebagai berikut :

1. Adanya pengayoman dari pemerintah terhadap warganya
2. Jaminan kepastian hukum
3. Berkaitan dengan hak-hak warga negara
4. Adanya sanksi hukuman bagi pihak yang melanggarnya.

⁵⁰Aryanto, Kamus Bahasa Indonesia Lengkap, Apolo, Surabaya, 1997, hlm. 271.

⁵¹*Ibid.*

⁵²<http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum/> , diakses pada tanggal 12 Februari 2022.

Perlindungan yang diberikan oleh hukum meliputi hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.⁵³

Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.⁵⁴

Adapun unsur-unsur yang terkandung dalam perlindungan hukum antara lain :

- a. Adanya wujud atau bentuk perlindungan atau tujuan perlindungan;
- b. Subyek hukum dan;
- c. Objek perlindungan hukum.

Menurut Steven J. Heyman, perlindungan hukum memiliki 3 elemen pokok, meliputi :

⁵³CST Kansil, *"Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia"*, Balai Pustaka, Jakarta, 1989, hlm. 102

⁵⁴Satjipto Raharjo, *"Ilmu Hukum"*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2000, hlm. 53

- a. Perlindungan hukum terkait dengan kedudukan/keadaan individu, yang berarti kedudukan individu sebagai seseorang yang bebas dan warga negara.
- b. Perlindungan hukum terkait dengan hak-hak substantif, yang berarti hukum mengakui dan menjamin hak individu atas kebebasan, serta kepemilikan.
- c. Pengertian paling dasar dari perlindungan hukum adalah terkait penegakan hak yaitu cara khusus dimana pemerintah mencegah tindakan pelanggaran terhadap hak-hak substantif, memperbaiki, dan memberikan hukuman atas pelanggaran tersebut.

Menurut R. La Porta dalam *Jurnal of Financial Economics*, bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh suatu negara memiliki dua sifat, yaitu bersifat pencegahan (prohibited) dan bersifat hukuman (sanction).⁵⁵ Bentuk perlindungan hukum yang paling nyata adalah adanya institusi-institusi penegak hukum seperti pengadilan, kejaksaan, kepolisian, dan lembaga-lembaga penyelesaian sengketa diluar pengadilan (non-litigasi) lainnya. Perlindungan yang di maksud dengan bersifat pencegahan (prohibited) yaitu membuat peraturan, Sedangkan Perlindungan yang di maksud bersifat hukuman (sanction) yaitu menegakkan peraturan.⁵⁶

Adapun tujuan serta cara pelaksanaannya antara lain sebagai berikut :

1. Membuat peraturan yang bertujuan :

⁵⁵R. La Porta “ *Investor Protection and Corporate governance*” *Jurnal Of financial Economics* 58 (1 January) 2000

⁵⁶Satjipto Raharjo, “*Ilmu Hukum*”, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2000, hlm. 53

- a. Memberikan hak dan kewajiban;
 - b. Menjamin hak-hak para subjek hukum.
2. Menegakan peraturan melalui :
- a. Hukum Administrasi Negara yang berfungsi untuk mencegah (*preventive*) terjadinya pelanggaran hak-hak warga negara, dengan perizinan dan pengawasan.
 - b. Hukum Pidana yang berfungsi untuk menanggulangi (*represive*) setiap pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan, dengan cara mengenakan sanksi pidana dan hukuman.
 - c. Hukum Perdata yang berfungsi untuk memulihkan hak (*curative recovery*), dengan membayar kompensasi atau ganti kerugian.

Pada perlindungan hukum di butuhkan suatu wadah atau tempat dalam pelaksanaannya yang sering di sebut dengan sarana perlindungan hukum. Sarana perlindungan hukum di bagi menjadi dua macam yaitu sebagai berikut :

1. Sarana Perlindungan Hukum Preventif, Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada

kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.

2. Sarana Perlindungan Hukum Represif, Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Peradilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.

Perlindungan hukum merupakan gambaran atas bekerjanya fungsi, hukum untuk mewujudkan tujuan hukum yakni, kepastian hukum, keadilan, dan juga kemanfaatan bagi masyarakat Indonesia.

Perlindungan hukum dalam rangka mewujudkan penegakan peraturan hukum diberikan kepada subjek hukum sesuai dengan aturan hukum positif yang berlaku.⁵⁷

2. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Tempat Kerja

Pekerja merupakan asset yang dimiliki oleh perusahaan. Namun kedudukan pekerja secara sosial ekonomis tidaklah bebas, dikarenakan pekerja harus bekerja pada orang lain atau bisa disebut sebagai pemberi kerja. Pemberi kerja inilah yang pada dasarnya menentukan dan memberikan syarat-syarat kerja. Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa : “Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.⁵⁸

Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah daripada pemberi kerja maka perlu adanya campur tangan pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja. Ketentuan Pasal 5 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan secara yuridis memberikan perlindungan bahwa setiap pekerja berhak mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan pekerja

⁵⁷*Ibid.*

⁵⁸Solicha, F. H., & Wijayanti, A. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Alat Perlindungan Diri. *Wijayakusuma Law Review*. Vol 2 Nomor (1). Hlm 24

yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan Pasal 6 Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan adanya kewajiban pengusaha untuk memberikan perlakuan yang sama kepada pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik. Perlindungan bagi pekerja tentulah terdiri dari aspek-aspek yang luas, namun yang berkaitan dengan keberlangsungan dalam melaksanakan pekerjaan ialah harus terjaminnya pelaksanaan dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja dengan tujuan melindungi buruh dari bahaya atau penyakit akibat kerja yang ditimbulkan.⁵⁹ Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa : “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”. Upaya perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja sendiri bertujuan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, fasilitas kesehatan dan pengobatan, serta rehabilitasi. Guna meningkatkan derajat kesehatan para pekerja dari penyakit ataupun bahaya yang ditimbulkan akibat bekerja.⁶⁰

⁵⁹Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 5 dan Pasal 6

⁶⁰Is, M, S. & Soebandi, “*Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*”. Kencana, Jakarta, 2020
Hlm 226-227

Perlindungan hukum mengenai keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja haruslah ditingkatkan. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja, antara lain :

- a. Setiap pekerja memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, psikologis, maupun sosial.
- b. Setiap perlengkapan dan peralatan kerja dalam menunjang keselamatan dan kesehatan kerja haruslah digunakan sebaik-baiknya sesuai dengan pedoman yang berlaku
- c. Terselenggaranya jaminan pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi dari setiap pekerja produktif.
- d. Adanya screening/monitoring rutin yang dilakukan guna mengidentifikasi bahaya atau penyakit yang ditimbulkan ketika bekerja.
- e. Menjamin keamanan dari setiap pekerja.

Untuk dapat melindungi keselamatan dan kesehatan para pekerja dalam melakukan pekerjaannya dan dapat mewujudkan produktifitas kerja secara optimal maka pihak perusahaan wajib melaksanakan ketentuan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku dan melakukan upaya guna mencegah terjadinya kecelakaan yang ditimbulkan akibat kerja serta penularan penyakit akibat kerja.⁶¹

⁶¹Maharani, I. G. A. A. M., & Wirasila, A. A. A. N., *Pelaksanaan Perlindungan Hukum K3 (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja)*, Journal Ilmu Hukum, Vol 7, 2019, Hlm 4

BAB III

PELAKSANAAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI PT. AMOS INDAH INDONESIA DITINJAU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 1 TAHUN 1970 TENTANG KESELAMATAN KERJA JO PP NOMOR 50 TAHUN 2012 TENTANG SISTEM MANAJEMEN K3 DALAM MASA PANDEMI COVID-19

A. Gambaran Umum PT. Amos Indah Indonesia

1. Profil PT. Amos Indah Indonesia

PT. Amos Indah Indonesia (Arsitas Mitra) merupakan sebuah perusahaan yang beralamat di Jalan Jawa V Blok C 18 Kawasan Berikat Nusantara Cakung (KBN), Kelurahan Sukapura, Kecamatan Cilincing, Kota Administrasi Jakarta Utara. Badan hukum yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT) ini didirikan pada tahun 2012 berdasarkan waktu yang tertera pada akta nomor 5 tanggal 26 Mei 2012 yang kemudian diterbitkan dalam Berita Negara tahun 2013 berdasarkan Nomor 45 TBN 67411 ini yang tercatat sebagai salah satu badan hukum yang sah secara legal yang dibuat di Kantor Notaris Fauzi Agus SH, yang berkedudukan di Jakarta Pusat. PT. Amos Indah Indonesia merupakan salah satu badan hukum yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT). Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas mendefinisikan “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”.⁶² Sesuai bunyi Pasal diatas, maka suatu Perseroan sebagai badan hukum didirikan berdasarkan “perjanjian”, dimana pendirian Perseroan yang merupakan persekutuan modal di antara pendiri dan/atau pemegang saham, harus memenuhi hukum perjanjian yang diatur dalam Buku Ketiga Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*KUHPerdata*), khususnya buku Kedua, Bagian Kesatu tentang Ketentuan Umum Perjanjian (Pasal 1313-1319 KUH Perdata) dan Bagian tentang Syarat-Syarat Sahnya Perjanjian (Pasal 1320-1337 KUH Perdata), serta Bagian Ketiga tentang Akibat Perjanjian (Pasal 1338-1341 KUH Perdata). Menurut Pasal 1313 KUH Perdata, definisi perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Ketentuan tersebut sejalan dengan Pasal 7 ayat (1) UUPT yang mengatur tentang pendirian suatu Perseroan yang sah harus didirikan paling sedikit oleh 2 (dua) “orang” atau lebih. Sesuai dengan penjelasan Pasal 7 ayat (1) UUPT tersebut, yang dimaksud dengan “orang” adalah orang perseorangan, baik warga negara Indonesia maupun asing atau badan hukum Indonesia atau asing. Ketentuan dalam ayat ini menjelaskan prinsip yang berlaku berdasarkan UUPT bahwa pada dasarnya sebagai badan hukum, Perseroan didirikan berdasarkan perjanjian, karena itu mempunyai lebih dari 1 (satu) orang pemegang saham.⁶³

⁶²Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas

⁶³www.HukumPerseroanTerbatas.com “Syarat Pendirian Perseroan”, diakses 04 Mei 2022, pukul 17.39 WIB

Perusahaan yang berdiri diatas lahan seluas kurang lebih 36.000 M² ini bergerak dalam bidang industri pakaian jadi atau garmen yang berorientasi ekspor untuk merk ternama seperti Express, H&M, Catherin, Carter's, serta Hang Teen. Tercatat perusahaan ini mempekerjakan buruh kurang lebih sebanyak 2.200 orang baik yang berstatus kontrak maupun yang sudah berstatus karyawan tetap. Perusahaan ini memiliki kapasitas produksi pakaian jadi sebanyak 800.000 pcs/bulan, dan menjadi penyuplai pasokan pakaian jadi untuk industry fashion yang dikirim ke Amerika Serikat (*United states*) tercatat sejak 1 September 2019 sampai 31 Agustus 2020.

2. Visi Dan Misi PT. Amos Indah Indonesia

a. Visi

Visi adalah pernyataan tentang suatu organisasi yang diekspresikan dalam produk dan pelayanan yang ditawarkan kepada kelompok masyarakat yang dilayani, nilai-nilai yang diperoleh serta aspirasi dan cita-cita masa depan. Nilai-nilai yang tertuang dalam sebuah visi memiliki konsekuensi untuk diterapkan dalam proses implementasi di masyarakat. Dalam hal ini PT. Amos Indah Indonesia pun memiliki visi guna mewujudkan capaian yang hendak diraih oleh perusahaan. Adapun visi dari PT. Amos Indah Indonesia yaitu “Menjadi pemimpin utama perusahaan tekstil di Indonesia dalam ranah fashion melalui pengembangan bisnis yang berkelanjutan”

b. Misi

Misi adalah pernyataan tentang upaya yang harus dilakukan dalam usaha mewujudkan visi. Misi juga akan memberikan arah sekaligus batasan proses pencapaian tujuan. Adapun misi dari PT. Amos Indah Indonesia yaitu meliputi :

- 1) Meningkatkan kepuasan pelanggan dengan kualitas produk dan pelayanan yang tinggi melalui kepemimpinan yang kuat
- 2) Focus pada transformasi digital
- 3) Menjamin pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan dan manajemen yang terpercaya kepada semua pemangku kepentingan
- 4) Berkontribusi kepada komunitas dan lingkungan.

B. Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Tempat Kerja

1. Pengertian Keselamatan Kerja

Keselamatan “*safety*” adalah keselamatan yang berhubungan dengan peralatan, tempat kerja dan lingkungan, serta cara-cara melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja menjadi aspek yang sangat penting, mengingat resiko bahayanya dalam penerapan teknologi. Keselamatan kerja adalah membuat kondisi kerja yang aman dengan dilengkapi alat-alat pengaman, penerangan yang baik, menjaga lantai dan tangga bebas dari air, minyak, nyamuk dan memelihara fasilitas air yang baik.⁶⁴ keselamatan kerja menunjuk pada perlindungan kesejahteraan fisik dengan dengan tujuan mencegah terjadinya kecelakaan atau cedera terkait dengan pekerjaan.

⁶⁴Drs. Moh. Agus Tulus, *Manajemen Sumber Daya Manusia (pedoman mahasiswa)*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1989, hlm 22

Muhammad Sabir dalam bukunya yang berjudul *Hadis-Hadis Hukum* mendefinisikan, keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja menyangkut segenap proses produksi dan distribusi, baik barang maupun jasa. Pendapat lain menyebutkan bahwa keselamatan kerja berarti proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja.⁶⁵

2. Pengertian kesehatan Kerja

Kesehatan kerja merupakan bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja keadaan kesehatan yang sempurna, baik fisik, mental maupun sosial. Selain itu, kesehatan kerja menunjuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum dengan tujuan memelihara kesejahteraan individu secara menyeluruh.⁶⁶

Kesehatan kerja di perusahaan adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan beserta prakteknya dengan mengadakan penilaian kepada faktor-faktor penyebab penyakit dalam lingkungan kerja dan perusahaan melalui pengukuran yang hasilnya dipergunakan untuk dasar tindakan korektif dan bila perlu pencegahan kepada lingkungan tersebut, agar pekerja dan masyarakat sekitar perusahaan terhindar dari bahaya akibat kerja, kesehatan kerja dinilai sebagai suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar

⁶⁵Dr. Muhammad Sabir Maidin, M.Ag, *Hadis-Hadis Hukum*, Alauddin University Press, Makassar, 2020, hlm 30

⁶⁶Robert. L. Mathis & John H Jackson, *Human Resource Management*, Salemba empat, Jakarta, 2009. Hlm 60

masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan yang 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.

3. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Sistem Manajemen K3, Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki definisi sebagai berikut “*Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja*”.⁶⁷

Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah sebuah upaya yang dilakukan guna memberikan perlindungan dan jaminan keselamatan dan kesehatan bagi pekerja dengan cara pencegahan ataupun melakukan identifikasi adanya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Mangkunegara dalam bukunya menyebutkan apabila ditinjau dari aspek yuridis, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah upaya perlindungan bagi keselamatan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan di tempat kerja dan melindungi keselamatan setiap orang yang memasuki tempat kerja, serta agar sumber produksi dapat dipergunakan secara aman dan efisien. Sedangkan apabila ditinjau dari aspek teknis, K3 adalah ilmu pengetahuan

⁶⁷Pasal 1 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang SMK3

dan penerapan untuk mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.⁶⁸

Keselamatan kerja diartikan sebagai kondisi yang aman dan selamat dari penderitaan, kerugian dan kerusakan di tempat kerja. Sementara kesehatan kerja terkait kondisi yang bebas dari gangguan mental, fisik, emosi dan rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja. Pekerja diberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan dilakukan dengan melakukan tindakan pencegahan terjadinya kecelakaan dan penyakit yang disebabkan pekerjaan, mengurangi atau mengendalikan efek negatif ditempat kerja, pengobatan atau rehabilitasi serta penyuluhan kesehatan. Hal ini bertujuan agar setiap pekerja dapat bekerja optimal. Menurut Hariandja setiap perusahaan dan pelaku usaha berkewajiban untuk memelihara tempat kerja yang sehat dan aman bagi seluruh tenaga kerja, mematuhi syarat dan standar kerja,⁶⁹ agar terciptanya suasana kerja yang kondusif, dan aman.

4. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk memberikan iklim yang kondusif bagi para pekerja untuk berprestasi, setiap kejadian baik kecelakaan dan penyakit kerja yang ringan maupun fatal harus dipertanggungjawabkan oleh pihak-pihak yang bersangkutan. Di bawah ini dijabarkan secara rinci hal-hal apa saja yang menjadi tujuan dalam pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, meliputi :

⁶⁸Dr. A.A Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2002, hlm. 13

⁶⁹Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta, hlm. 20

1. Melindungi para pekerja dari kemungkinan buruk yang mungkin terjadi akibat kecerobohan pekerja;
2. Memelihara kesehatan para pekerja untuk memperoleh hasil pekerjaan yang optimal;
3. Mengurangi angka sakit atau angka kematian diantara pekerja;
4. Mencegah timbulnya penyakit menular dan penyakit lain yang diakibatkan oleh sesama pekerja;
5. Membina dan meningkatkan kesehatan fisik maupun mental;
6. Menjamin keselamatan setiap orang yang berada di tempat kerja;
7. Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.⁷⁰

5. Faktor-Faktor yang Mendorong Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Secara umum di dunia industri semua kalangan sepakat bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hak dasar yang penting dimana agar dapat meminimalisir kecelakaan kerja maupun penyakit yang ditimbulkan ketika bekerja. Willy Hammer seorang pakar K3 menyebutkan bahwa ada tiga alasan pokok yang menyebabkan K3 penting untuk dilaksanakan yaitu atas dasar kemanusiaan, undang-undang atau hukum, dan alasan ekonomi. Dibawah ini secara rinci penulis jabarkan mengenai tiga alasan pokok mengapa K3 penting untuk diterapkan, yaitu :

- a) Kemanusiaan, Pada umumnya keberadaan karyawan bukan hanya sebagai alat produksi namun merupakan unsur terpenting yang harus disejahterakan untuk menunjang keselamatan dan kelancaran aktifitas

⁷⁰*Ibid*

kerja mereka. Dengan demikian, setiap sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan perlu mendapatkan perlindungan dari segala ancaman maupun bahaya kerja yang mungkin saja mengganggu kelancaran aktifitas kerja mereka.

- b) Peraturan Pemerintah, Suatu perusahaan atau suatu badan yang berbentuk organisasi atau Lembaga pastinya memerlukan landasan yang akan digunakan untuk menciptakan kondisi kerja yang produktif yaitu dengan melalui sebuah peraturan pemerintah. Keberadaan peraturan pemerintah tersebutlah yang akan menjadi penghubung sehingga keberadaannya nanti akan lebih diatur secara mekanisme oleh penggerak atau pihak yang perlu mengimplemetasikan kebijakan tersebut melalui sebuah program.
- c) Ekonomi, Diberlakukannya pemeliharaan K3 dalam perusahaan juga didorong oleh faktor ekonomi. Hal ini dikarenakan perusahaan dalam kegiatan operasinya bergerak berdasarkan pertimbangan ekonomis yang mencari keuntungan yang tentunya profit yang didapat juga akan digunakan untuk membayar upah buruh salah satunya, dan juga dalam penerapan K3 perlu memiliki cost lebih agar pelaksanaan K3 berjalan baik. Pemeliharaan K3 yang dilakukan secara terus-menerus menimbulkan banyaknya biaya yang harus dikeluarkan.

Akan tetapi jika terjadi kecelakaan kerja maka biaya yang harus dikeluarkan akan lebih besar. Sehingga untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja perlu dilakukukan pemeliharaan K3.⁷¹

⁷¹Faradilla Mangarru, *Implementasi program Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Erna New Normal*, 2021, Universitas Bosowa Makassar, diakses 06 Mei 2022 Pukul 19:00 WIB

C. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

1. Definisi dan Manfaat SMK3

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disebut SMK3 merupakan bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.⁷²

Sistem manajemen K3 adalah bagian dari suatu sistem manajemen organisasi yang digunakan untuk mengembangkan dan menerapkan kebijakan K3 dan mengelola risiko-risiko K3 secara keseluruhan yang 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 kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.⁷³ SMK3 ini merupakan sistem yang dirumuskan dan dibuat oleh Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia yang juga merupakan penjabaran dari adanya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja. Sistem manajemen K3 ini dapat diterapkan untuk semua jenis industri, seperti industri manufaktur, industri jasa konstruksi, industri produksi, dan sebagainya.⁷⁴

Manfaat penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) bagi perusahaan menurut Tarwaka (2008) adalah:

⁷²Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang SMK3

⁷³Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor. 09 / PER / M / 2008 Tentang Pedoman Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Konstruksi Bidang Pekerjaan Umum

⁷⁴*Ibid*

1. Pihak manajemen dapat mengetahui kelemahan-kelemahan unsur sistem operasional sebelum timbul gangguan operasional, kecelakaan, insiden dan kerugian-kerugian lainnya.
2. Dapat diketahui gambaran secara jelas dan lengkap tentang kinerja K3 di perusahaan.
3. Dapat meningkatkan pemenuhan terhadap peraturan perundangan bidang K3.
4. Dapat meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kesadaran tentang K3, khususnya bagi karyawan yang terlibat dalam pelaksanaan audit.
5. Dapat meningkatkan produktivitas kerja.⁷⁵

2. Pedoman Penerapan Sistem Manajemen K3

Kesuksesan program Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) pada setiap perusahaan atau pabrik tentunya tidak terlepas dari adanya peran berbagai pihak yang saling terlibat, mendukung, berinteraksi dan bekerja sama.

Hal ini sudah seharusnya menjadi pertimbangan utama dalam pelaksanaan setiap proses produksi yang dilakukan oleh pihak pabrik dan seluruh manajemen dari berbagai pihak yang terkait didalamnya. Masing-masing pihak mempunyai tanggung jawab bersama yang saling mendukung untuk kepentingan serta keberhasilan pelaksanaan suatu produksi kerja yang ditandai dengan adanya evaluasi positif dari pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja. Berikut ini akan dijelaskan mengenai

⁷⁵Tardianto, Taufik, Amd, *Sistem Manajemen dan Standar Pemeriksaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)*, Panca Bhakti, Jakarta, 2005

pedoman penerapan SMK3 yang berlaku di Indonesia menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No: PER.05/ MEN/ 1996, yaitu :

a. Komitmen dan Kebijakan

Pengusaha dan pengurus tempat kerja harus menetapkan komitmen dan kebijakan K3 serta organisasi K3, menyediakan anggaran dan tenaga kerja dibidang K3. Disamping itu pengusaha dan pengurus juga melakukan koordinasi terhadap perencanaan K3. Dalam hal ini yang perlu menjadi perhatian penting terdiri atas 3 hal yaitu: Kepemimpinan dan Komitmen, Tinjauan Awal K3 serta Kebijakan K3.

b. Perencanaan

Dalam perencanaan ini secara lebih rinci menjadi beberapa hal:

- 1) Perencanaan identifikasi bahaya, penilaian dan pengendalian resiko dari kegiatan, produk barang dan jasa.
- 2) Pemenuhan akan peraturan perundangan dan persyaratan lainnya kemudian memberlakukan kepada seluruh pekerja.
- 3) Menetapkan sasaran dan tujuan dari kebijakan K3 yang harus dapat diukur, menggunakan satuan/indicator pengukuran, sasaran pencapaian dan jangka waktu pencapaian.
- 4) Menggunakan indikator kinerja sebagai penilaian kinerja K3 sekaligus menjadi informasi keberhasilan pencapaian SMK3.
- 5) Menetapkan sistem pertanggungjawaban dan saran untuk pencapaian kebijakan K3.

- 6) Keberhasilan penerapan dan pelaksanaan SMK3 memerlukan suatu proses perencanaan yang efektif dengan hasil keluaran (output) yang terdefinisi dengan baik serta dapat diukur.

c. Penerapan

Menerapkan kebijakan K3 secara efektif dengan mengembangkan kemampuan dan mekanisme pendukung yang diperlukan untuk mencapai kebijakan, tujuan dan sasaran K3. Suatu tempat kerja dalam menerapkan kebijakan K3 harus dapat mengintegrasikan Sistem Manajemen Perusahaan yang sudah ada. Yang perlu diperhatikan oleh perusahaan pada tahap ini adalah :

a) Jaminan Kemampuan

1. Sumber daya manusia fisik dan financial
2. Integrasi
3. Tanggung jawab dan tanggung gugat
4. Konsultasi, motivasi dan kesadaran
5. Pelatihan dan keterampilan

b) Dukungan Tindakan

1. Komunikasi
2. Pelaporan
3. Dokumentasi
4. Pengendalian dokumen
5. Pencatatan manajemen operasi

c) Identifikasi Bahaya dan Pengendalian Risiko

1. Identifikasi sumber bahaya

2. Penilaian resiko
 3. Tindakan pengendalian
 4. Perencanaan dan rekayasa
 5. Pengendalian administratif
 6. Tinjauan ulang kontrak
 7. Prosedur tanggap darurat atau bencana
 8. Prosedur menghadapi insiden
 9. Prosedur rencana pemulihan
- d) Pengukuran dan Evaluasi
1. Inspeksi dan pengujian
 2. Audit SMK3
 3. Tindakan perbaikan dan pencegahan
- e) Tinjauan Oleh Pihak Manajemen
1. Evaluasi terhadap penerapan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja
 2. Tujuan, sasaran dan kinerja K3
 3. Hasil temuan audit SMK3
 4. Evaluasi efektifitas penerapan Sistem Manajemen K3 dan kebutuhan untuk mengubah Sistem Manajemen K3 sesuai dengan:
 - a. Perubahan Peraturan Perundangan.
 - b. Perubahan produk dan kegiatan perubahan.
 - c. Perubahan struktur organisasi perusahaan.

- d. Perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi termasuk epidemiologi.
 - e. Pengalaman yang didapat dari insiden keselamatan dan kesehatan kerja.
 - f. Pelaporan.
 - g. Umpan balik dari pekerja.
- d. Pemahaman Tentang OHSAS 18001

OHSAS secara harafiah singkatan dari Occupational Health and Safety Assessment System. OHSAS merupakan sertifikasi untuk Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang berstandar internasional. OHSAS 18001 ini tidak diterbitkan oleh Lembaga Standarisasi Dunia (ISO), tapi oleh British Standards Institute (BSI) melalui kesepakatan badan-badan sertifikasi yang ada di beberapa Negara. OHSAS 18001 ini juga memiliki struktur yang mirip dengan ISO 14001 (Sistem Manajemen Lingkungan).

Dengan demikian penerapan sistem OHSAS lebih mudah diintegrasikan dengan ISO 9000 (Sistem Manajemen Mutu). OHSAS 18001 merupakan persyaratan penilaian Keselamatan dan Kesehatan Kerja ini yang menyatakan persyaratan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), agar organisasi mampu mengendalikan dan memudahkan dalam pengelolaan resiko-resiko bahaya K3 yang terkait dengan struktur organisasi, perencanaan kerja, tanggung jawab, praktek, prosedur, proses, tinjauan dan/atau evaluasi pemeliharaan kebijakan K3 organisasi dan meningkatkan kinerjanya. Secara fisik

persyaratan ini tidak menyatakan kriteria kinerja, ataupun memberikan persyaratan secara lengkap dan merancang sistem manajemen.⁷⁶ OHSAS 18001 ini sesuai untuk berbagai organisasi yang berkeinginan untuk :

- 1) Membuat sebuah Sistem Manajemen K3 yang berguna untuk mengurangi atau menghilangkan tingkat resiko yang menimpa karyawan/pihak terkait yang terkena dampak aktivitas organisasi.
- 2) Menerapkan, memelihara dan melakukan perbaikan berkelanjutan sebuah Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).
- 3) Melakukan sertifikasi untuk melakukan penilaian sendiri.

D. Era New Normal

1. Corona Virus (Covid-19)

Penyakit virus corona (COVID-19) adalah virus baru penyebab penyakit saluran pernafasan menular yang disebabkan oleh virus corona yang baru ditemukan dan dikenal sebagai sindrom pernapasan akut parah virus corona 2 (SARS-CoV-2). Virus yang menyebabkan Severe Acute Respiratory Syndrome (SARS) dan Middle East Respiratory Syndrome (MERS) juga termasuk dalam family ini. Efek yang ditimbulkan virus SARS-Cov-2 ini dapat berupa penyakit ringan sampai berat. Virus COVID-19 bisa menyebabkan gangguan pada sistem pernapasan, pneumonia akut, sampai kematian. Seseorang dapat dengan mudah terinfeksi virus melalui berbagai

⁷⁶Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER. 05/MEN/1996 Tentang Sistem Manajemen K3

cara seperti, terhirupnya droplet atau percikan cairan yang keluar dari tubuh manusia lainnya (batuk, bersin) yang sudah atau sedang terpapar dengan virus namun tidak menyadari kondisi tubuhnya, Tidak mencuci tangan saat memegang hidung atau mulut setelah menyentuh benda yang terkontaminasi air liur penderita COVID-19 atau Melakukan kontak jarak dekat dengan penderita COVID-19, misalnya bersentuhan atau berjabat tangan. Siapapun dapat tertular oleh virus ini, apalagi mereka yang memiliki penyakit penyerta lainnya lebih rentan terserang virus Covid-19.⁷⁷

Umumnya gejala COVID-19 terdiri dari demam, kelelahan, dan batuk kering. Selain itu juga sebagian pasien mengalami rasa sakit dan nyeri, hidung tersumbat, pilek, sakit tenggorokan, dan diare. Gejala-gejala tersebut biasanya ringan dan bertahap. Sebagian orang yang terinfeksi tidak mengalami masalah dengan tubuh mereka bahkan tidak ada gejala sama sekali. Akan tetapi, berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti virus ditemukan bahwa sekitar 1 dari 6 kasus COVID-19 telah menimbulkan penyakit serius dan mengakibatkan kesulitan bernapas. Berkembangnya penyakit akibat virus ini lebih mungkin terjadi pada orang tua dan orang-orang dengan riwayat medis yang sudah ada sebelumnya. Periode inkubasi virus ini diperkirakan sekitar 1-14 hari, dan kebanyakan terjadi selama 5 hari.⁷⁸

⁷⁷World Health Organization. Naming the coronavirus disease (COVID-19) and the virus that causes it Geneva: World Health Organization; 2020 [cited 2020 March 29]. Available from: [https://www.who.int/emergencies/diseases/novelcoronavirus-2019/technical-guidance/naming-the-coronavirusdisease-\(covid-2019\)-and-the-virus-that-causes-it](https://www.who.int/emergencies/diseases/novelcoronavirus-2019/technical-guidance/naming-the-coronavirusdisease-(covid-2019)-and-the-virus-that-causes-it)

⁷⁸Rothan HA, Byrareddy SN. *The epidemiology and pathogenesis of coronavirus disease (Covid-19) outbreak. J Autoimmun.* 2020; published online March 3. Diakses 07 Mei 2022 pukul 22:41 WIB

2. Pandemi Corona Virus (Covid-19)

Tahun 2020 dunia dihadapkan dengan sebuah peristiwa yang mengancam aktifitas masyarakat yaitu dengan munculnya pandemi. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) pada Januari 2020 mengungkapkan bahwa wabah virus corona yang terjadi di Negara Cina sebagai Darurat Kesehatan Masyarakat yang merupakan keprihatinan internasional. Dua bulan kemudian, pada 11 Maret 2020, WHO menyatakan wabah virus Corona COVID-19 sebagai pandemi.⁷⁹

Pandemi COVID-19 adalah peristiwa menyebarnya penyakit korona virus 2019 (*Covid-19*) di seluruh dunia. Hingga 23 April 2020, lebih dari 2 juta kasus Covid-19 telah dilaporkan dilebih dari 210 negara dan wilayah, mengakibatkan kurang lebih dari 195.755 orang meninggal dunia dan diperkirakan 781.109 orang sembuh.

Dugaan kasus pertama dilaporkan pada tanggal 31 Desember 2019 di Provinsi Wuhan, Cina. Seorang pria berumur 61 tahun menderita pneumonia yang parah, kemudian tanggal 9 Januari 2020 pria ini akhirnya meninggal dunia karena kegagalan organ pernapasan, gagal ginjal dan kegagalan organ dalam lainnya. Pria ini diketahui merupakan pelanggan reguler di Huawanan seafood market, yang mana diduga adalah sumber dari outbreak virus ini. di wet market ini manusia, binatang segar, bahkan binatang liar bercampur aduk di satu tempat sehingga tempat ini cukup membuat virus mudah menyebar.

Pada tanggal 8 Desember 2019 mulai muncul gejala awal 3 minggu

⁷⁹World Health Organization. WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19 - 11 March 2020. Available from: <https://www.who.int/dg/speeches/detail/who-director-generals-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19-11-march-2020>

sebelumnya. Tanggal 1 Januari 2020 pasar mulai ditutup dan orang-orang yang mengalami gejala serupa mulai dikarantina. Terduga pengidap kurang lebih telah melakukan kontak dengan 700 orang, termasuk lebih dari 400 orang pekerja rumah sakit menjalani karantina. Setelah pengujian PCR khusus untuk mendeteksi infeksi tersedia, diketahui ada 41 orang di Wuhan yang mengidap virus corona SARS-COV-2. Pernyataan ini didukung oleh para ahli seperti Michael Osterholm.⁸⁰ Upaya pertama kali yang dilakukan untuk mencegah penyebaran virus yaitu dengan melakukan pembatasan perjalanan, karantina 14 hari, pemberlakuan jam malam, penundaan dan pembatasan acara, serta penutupan fasilitas, sekolah dan universitas di tutup, kemudian pembatasan pekerja di setiap perusahaan. Kondisi ini memperlihatkan bahwa hampir seluruh negara melakukan aktifitas baru untuk mencegah penyebaran pandemi yang mengancam keselamatan dengan perubahan dan penyesuaian di segala bentuk aktifitas.

3. Kenormalan Baru (*The New Normal*)

Keberadaan pandemi membuat Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) telah memperingatkan dunia bahwa virus penyebab Covid-19 ini mungkin tidak akan pernah hilang. Oleh karena itu Direktur Eksekutif Kedaruratan WHO Mike Ryan telah melakukan konferensi secara rutin pada pertengahan Mei 2021 dengan menyarankan bahkan meminta setiap negara tetap waspada seraya menyiapkan penyesuaian atau dengan kata lain tatanan new normal.

⁸⁰Huang C, Wang Y, Li X, Ren L, Zhao J, Hu Y, et al. *Clinical features of patients infected with 2019 novel coronavirus in Wuhan, China*. Lancet. 2020;395(10223):497-506

Kenormalan baru adalah sebuah istilah dalam bisnis dan ekonomi yang merujuk kepada kondisi-kondisi keuangan usai krisis keuangan 2007-2008, resesi global 2008-2012, dan pandemi Covid-19” Sejak itu, istilah tersebut dipakai pada berbagai konteks lain untuk menerjemahkan sesuatu hal yang tidak lazim menjadi hal yang dianggap lazim. Pada umumnya, diberlakukannya new normal adalah sebagai upaya untuk beraktivitas di luar rumah dengan keadaan yang seoptimal mungkin, sehingga kemudian secara tidak langsung manusia dapat melakukan aktivitas seperti sebelumnya dengan mencoba beradaptasi terhadap perubahan keadaan dan perilaku yang baru. Perubahan pola hidup ini dibarengi dengan menjalani protokol kesehatan secara ketat sebagai pencegahan penyebaran dan penularan Covid-19.⁸¹ Salah satu sektor yang harus terus bergerak walaupun dalam kondisi wabah seperti ini ialah sektor ketenagakerjaan guna mendukung aktifitas ekonomi negara, dalam sektor ketenagakerjaan ini tentunya harus dibuat inovasi terbaru yang menyesuaikan dengan kondisi kerja ditengah pandemi, maka dari itu setiap pemimpin perusahaan haruslah berfikir bagaimana melindungi pekerja nya dari bahaya paparan Covid-19 ini. Setiap perusahaan wajib memberlakukan keselamatan dan kesehatan kerja yang diperbaharui yang tentunya berkaitan dengan pencegahan dalam penularan penyakit di Tempat Kerja.

⁸¹World Health Organization. *Global surveillance for COVID-19 disease caused by human infection with the 2019 novel coronavirus*. Geneva: World Health Organization; 2020

BAB IV

ANALISIS PELAKSANAAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI PT. AMOS INDAH INDONESIA DITINJAU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 1 TAHUN 1970 TENTANG KESELAMATAN DAN KERJA JO PP NOMOR 50 TAHUN 2012 TENTANG SISTEM MANAJEMEN K3 DI MASA PANDEMI COVID-19

A. Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Amos Indah Indonesia Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja Jo PP Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Sistem Manajemen K3 Di Masa Pandemi Covid-19

1. Landasan Yuridis Pelaksanaan K3 dan Sistem Manajemen K3 (SMK3)

Pekerja merupakan asset berharga yang dimiliki oleh perusahaan dan tentunya perlu dibekali dengan adanya perlindungan hukum ketika bekerja. Dalam hal ini perlindungan yang dimaksudkan adalah Keselamatan dan kesehatan kerja yang selanjutnya disingkat menjadi K3.⁸²

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan kegiatan yang diterapkan untuk menjamin serta melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit yang timbul akibat bekerja, mengingat banyaknya ancaman bahaya potensial yang berhubungan dengan bekerja. Pemerintah telah menetapkan kebijakan perlindungan tenaga kerja terhadap aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) melalui peraturan perundangan.

Peraturan perundangan yang membahas mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu upaya dalam pencegahan

⁸²Sri Rejeki, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Pusat Pendidikan SDM Kesehatan, Badan Pengembangan dan Pemberdayaan SDM Kesehatan, 2016, hlm. 1

kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, peledakan, kebakaran, dan pencemaran lingkungan kerja yang penerapannya menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan serta kondisi lingkungan kerja.⁸³

Sumber hukum peraturan perundangan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berlandaskan pada pasal 27 ayat 2 UUD Tahun 1945 yang dinyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan“. Pasal ini memberi makna yang luas bahwa disamping warga negara berhak mendapat pekerjaan yang manusiawi juga mendapatkan perlindungan terhadap aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) agar dalam melaksanakan pekerjaan tercipta kondisi kerja yang nyaman, sehat, dan aman serta dapat mengembangkan kemampuan dan ketrampilannya agar dapat hidup layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.⁸⁴

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) didefinisikan sebagai ilmu dan penerapan teknologi tentang pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Dengan memberikan perlindungan K3 diharapkan pekerja dapat bekerja dengan aman, sehat dan produktif.⁸⁵

Selain itu mengenai K3 difokuskan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 khususnya pada Pasal 86 ayat (1) yang berisi tentang hak pekerja atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang berbunyi “setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh

⁸³Gerry Silaban, *Hak dan atau Kewajiban Tenaga Kerja dan Pengusaha / Pengurus Yang Ditetapkan dalam Peraturan Perundangan Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, USU Press, Medan, 2008, hlm 13

⁸⁴Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

⁸⁵Kani. B.R., Mandagi, R.J.M., Rantung, J.P. dan Malingkas, G.Y., *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Pelaksanaan Proyek Konstruksi*, Universitas Negeri Semarang, Jurnal Teknik Sipil, 2017, hlm 56

keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sama sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”. Tentunya dengan adanya ini memberikan konsekuensi hukum yang mengikat bagi perusahaan untuk mengatur dengan baik jaminan perlindungan mengenai K3 bagi pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal. Kemudian dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ini juga tertuang mengenai kewajiban perusahaan dalam pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Menurut International Labor Organizational (ILO), Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan suatu upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan derajat kesejahteraan fisik, mental dan sosial yang setinggi-tingginya bagi pekerja di semua jabatan. Pencegahan penyimpangan kesehatan diantara pekerja yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan, perlindungan pekerja dalam pekerjaannya dari risiko akibat faktor yang merugikan kesehatan, penempatan dan pemeliharaan pekerja dalam suatu lingkungan kerja yang diadaptasikan dengan kapabilitas fisiologi dan psikologi; dan diringkaskan sebagai adaptasi pekerjaan kepada manusia dan setiap manusia kepada jabatannya. Dalam pedoman ILO tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (dikenal sebagai ILO-OSH 2001), disebutkan bahwa tindakan pencegahan dan perlindungan harus dilaksanakan dalam urutan prioritas berikut:

- 1) menghilangkan bahaya;
- 2) mengendalikan risiko pada sumber (melalui penggunaan pengendalian rekayasa atau tindakan organisasional);

- 3) meminimalkan risiko dengan merancang sistem kerja yang aman (termasuk tindakan administratif yang diambil untuk pengendalian risiko); dan
- 4) apabila risiko residual tidak dapat dikendalikan dengan tindakan kolektif, perusahaan harus menyediakan alat pelindung diri (APD) yang sesuai tanpa biaya dan mengambil tindakan untuk memastikan penggunaan dan pemeliharannya.⁸⁶

Selain itu regulasi yang berfokus pada keselamatan kerja terdapat dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tepat di dalam pasal 3 ayat (1) dan pasal 9 ayat (3), yang berbunyi: “Dengan peraturan perundangan ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja untuk:

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan
2. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
3. Mencegah dan mengurangi bahaya peledak.
4. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.
5. Memberi pertolongan pada kecelakaan.
6. Memberi alat-alat perlindungan diri pada pekerja.
7. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, keracunan bahan kimia, infeksi dan penularan penyakit.
8. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban.
9. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan cara, proses kerjanya.

⁸⁶Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 Tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 81 Mengenai Pengawasan ketenagakerjaan dalam industri dan perdagangan

10. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang diidentifikasi sebagai bahaya kecelakaan tinggi.⁸⁷

Undang-undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja mengamanatkan perlindungan bagi pekerja dari terjadinya kecelakaan kerja. Upaya pencegahan kecelakaan kerja dilakukan melalui program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Keselamatan kerja adalah suatu usaha yang dapat mendorong terciptanya keadaan yang aman dan sehat ditempat kerja, baik tenaga kerja maupun lingkungan kerja itu sendiri. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan hak dasar para pekerja.

Mengenai kesehatan kerja diatur dalam Undang-Undang Kesehatan No. 23 Tahun 1992 Bagian 6 tentang Kesehatan Kerja, Pada pasal 23 yang berisi:

1. Kesehatan kerja diselenggarakan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal.
2. Kesehatan kerja meliputi perlindungan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja, dan syarat kesehatan kerja.
3. Setiap tempat kerja wajib menyelenggarakan kesehatan kerja.⁸⁸

Guna terlaksananya suatu implementasi dalam Undang-undang, maka pemerintah melakukan pengawasan sebagai bentuk keseriusan dalam menangani persoalan keselamatan dan kesehatan kerja, hal ini tercantum dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja mengenai struktur pengawasan hukum K3 sebagai berikut :

⁸⁷Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja

⁸⁸Pasal 23 Undang-undang Nomor 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan Kerja

- a. Direktur Pengawas yaitu Menteri Ketenagakerjaan yang melakukan pengawasan pelaksanaan secara umum terhadap Undang-undang Keselamatan dan kesehatan kerja.
- b. Pegawai pengawas ditugaskan menjalankan pengawasan langsung terhadap ditaatinya Undang-undang K3 dan mengawasi proses pelaksanaan K3.
- c. Ahli K3 merupakan instansi-instansi pemerintah dan instansi-instansi swasta yang dapat mengoperasikan K3 dengan tepat, sama seperti pegawai pengawas ahli K3 yang ditugaskan menjalankan pengawasan langsung terhadap ditaatinya Undang-undang K3 dan membantu proses pelaksanaannya.
- d. Panitia banding, yaitu panitia teknis yang anggota-anggotanya terdiri dari ahli bidang K3.
- e. Panitia pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja (P2K3) yang bertugas memperkembangkan kerja sama, maupun partisipasi secara efektif dari pengusaha atau pengurus dan tenaga kerja dalam tempat-tempat kerja untuk melaksanakan tugas dan kewajiban bersama dalam bidang K3.

Di era saat ini, masalah perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja menghadapi tantangan yang semakin berat. Dengan berkembangnya ragam kebutuhan manusia, dunia industri membutuhkan teknologi berupa peralatan dan sarana produksi lainnya untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produksinya. Penggunaan sarana produksi berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Upaya perlindungan pada tenaga

kerja terhadap potensi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dilakukan melalui program keselamatan dan kesehatan kerja (K3).⁸⁹

Secara yuridis mengenai manajemen K3 terdapat dalam aturan pelaksana yaitu dalam Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Sistem Manajemen K3 yang kemudian disingkat dengan SMK3. Sistem Manajemen K3 ini merupakan bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman dan produktif. Jelas tercantum dalam PP Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Sistem Manajemen K3 bahwa “setiap perusahaan yang mempekerjakan 100 orang pekerja atau lebih dan atau mengandung potensi bahaya yang ditimbulkan oleh karakteristik proses atau bahan produksi yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja, maka wajib menerapkan sistem manajemen K3.”⁹⁰ Selain itu Peraturan Pemerintah RI No.50 tahun 2012 juga memuat uraian tentang Pedoman Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang terdiri dari: Kebijakan, Perencanaan K3, Pelaksanaan perencanaan K3, Pemantauan dan Evaluasi kinerja K3, serta peninjauan dan peningkatan kinerja K3.⁹¹

⁸⁹Anita Dewi Prahastuti Sujoso, *Dasar-dasar Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Jember : Jember University Press, 2012, Hlm 2.

⁹⁰Barrie, Donald S Dan Boyd C, *Manajemen Konstruksi dan Profesional*, Erlangga, Jakarta, 1995, hlm 20

⁹¹Ramli S., *Smart Safety: Pedoman Penerapan SMK3*, Dian Rakyat, Jakarta, 2013.

Upaya pencegahan kecelakaan kerja harus dilakukan dengan mengimplementasikan K3 dalam sistem manajemen yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Perlu dilakukan kajian komitmen manajemen di perusahaan sebagai dasar upaya pencegahan kecelakaan kerja. Komitmen manajemen perusahaan dalam melaksanakan program K3 berupa kebijakan dan perencanaan serta penyediaan sumber daya guna menjamin keselamatan dan kesehatan pekerja maupun orang lain yang berada di tempat kerja, serta sumber produksi, proses produksi, dan lingkungan kerja dalam keadaan aman. Keselamatan dan kesehatan kerja haruslah dikelola sebagaimana dengan aspek lainnya dalam perusahaan, aspek K3 tentunya tidak akan berjalan apabila tidak adanya intervensi dari manajemen yang tentunya memiliki kekhususan dalam bidang K3 dengan memiliki upaya yang terencana dan tersistematis dalam pengelolaan K3.

Keselamatan dan kesehatan kerja secara praktis merupakan suatu upaya perlindungan agar tenaga kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat selama melakukan aktifitas pekerjaan di area lingkungan kerja produksi serta tidak membahayakan orang lain yang berada di lingkungan kerja maupun ketika memasuki sumber dan tempat produksi secara aman dan efisien dalam pemakaiannya.⁹²

Kondisi fisik lingkungan tempat kerja di mana para pekerja beraktifitas sehari-hari mengandung banyak bahaya langsung maupun tidak langsung yang

⁹²Kemenakertrans RI, Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 370 Tahun 2015, *Tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Kategori Industri Pengolahan Golongan Pokok Industri Tekstil Bidang Industri Pemintalan Benang Subbidang Manajemen Produksi*.

tentunya hal ini sangat berpengaruh bagi keselamatan dan kesehatan seorang pekerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberi perlindungan kepada pekerja agar para pekerja secara aman dapat melakukan pekerjaannya guna meningkatkan hasil kerja dan produktifitas kerja. Dengan demikian pekerja harus memperoleh perlindungan keselamatan dan kesehatannya dalam setiap pelaksanaan pekerjaannya selama bekerja.⁹³

Berdasarkan data dari Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan diketahui pada tahun 2019 menunjukkan bahwa Indonesia memiliki angka kecelakaan kerja yang cukup tinggi yaitu menyentuh angka 144.000 kasus kecelakaan. Pada tahun 2020-2021 pun angka kecelakaan kerja mengalami peningkatan tercatat kasus mencapai angka 177.000, dengan terus terjadinya kasus peningkatan dalam kecelakaan kerja maka dapat dikatakan bahwa pelaksanaan K3 belum optimal.⁹⁴

Maka dengan ini penulis menjabarkan upaya-upaya yang seharusnya dilakukan guna meminimalisir potensi bahaya yaitu dengan :

a. Pembentukan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3)

Panitia pembina keselamatan dan kesehatan kerja (P2K3) diwajibkan untuk dibentuk oleh perusahaan minimal 100 orang. Terjadinya suatu kecelakaan kerja diakibatkan oleh timbulnya keadaan yang mempengaruhi termasuk kebijakan organisasi, perilaku manusia, faktor mesin. Dalam hal perilaku manusia yang dianggap merugikan sangatlah beragam dan

⁹³Fridayanti, N dan Kusumasmoro, R, *Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT Ferron Par Pharmanceuticals*, jurnal admistrasi kantor, 2016

⁹⁴Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, *Angka Kecelakaan Kerja Karyawan di Indonesia Tahun 2007-2017*, Jakarta, 2017.

bervariasi serta memiliki keterkaitan dengan kebijakan organisasi dan juga kebijakan perusahaan dalam menjalankan program keselamatan dan kesehatan kerja.

Dapat diartikan bahwa kecelakaan kerja yang terjadi dapat diminimalisir dan ditangani dengan pembentukan organisasi di perusahaan untuk memantau adanya pelaksanaan K3 di lingkup area produksi. Mengenai P2K3 ini telah diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Per.04/MEN/1987 Tentang Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Tata Cara Penunjukkan Ahli K3, tepatnya tertuang dalam pasal 2.⁹⁵

b. Identifikasi Resiko Bahaya Tempat Kerja (Inspeksi K3)

Resiko bahaya yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatan kerja pekerja dapat diketahui dengan adanya identifikasi sumber-sumber bahaya di area produksi. Inspeksi yang dilakukan memiliki tujuan guna menemukan sumber potensi bahaya sebelum mengakibatkan suatu kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, penyelenggaraan inspeksi yang dilakukan oleh Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) di setiap perusahaan. Tujuan dari dilakukannya inspeksi K3 yaitu sebagai berikut :

- 1) Inspeksi keselamatan dan kesehatan kerja yang dilakukan secara sistematis memiliki peran penting di dalam upaya melakukan pengendalian dan pengawasan terhadap sumber-sumber bahaya yang mengancam keselamatan dan kesehatan kerja. Sehingga permasalahan

⁹⁵Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : Per.04/MEN/1987 Tentang Panitia Pembina K3 serta Tata Cara Penunjukkan Ahli K3.

dapat teridentifikasi lebih awal sebelum mengakibatkan kejadian yang merugikan pekerja.

- 2) Inspeksi dilakukan untuk menjamin agar setiap tempat kerja berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yakni Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yakni pasal 86, Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, serta Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang telah disepakati oleh pekerja dan pengusaha.
- 3) Inspeksi dilakukan guna untuk menjadi pendiskusian bagi pekerja dan pimpinan maupun pengurus yang memiliki tanggung jawab atas berjalannya K3 di perusahaan, hal ini bertujuan untuk membahas isu-isu mengenai K3 yang terkendala. Pekerja merupakan subjek yang paling mengenal kondisi kerja, peralatan pendukung produksi, dan proses operasional di area produksi sehingga menjadikan pekerja sebagai informan utama. Diharapkan dengan terbangunnya komunikasi yang baik, maka pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja akan berjalan dengan semestinya.

c. Pemeriksaakan Kesehatan Pekerja

Pasal 8 Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : Per.02/MEN/1980 tentang Pemeriksaan Kesehatan Tenaga kerja dalam Penyelenggaraan Keselamatan dan Kesehatan Kerja menjelaskan bahwa setiap perusahaan diharuskan melakukan pemeriksaan kesehatan bagi pekerja. Hal ini dimaksudkan agar pekerja terhindar dari penyakit menular

dan berbahaya. Pemeriksaan kesehatan pekerja dilakukan oleh dokter perusahaan, pemeriksaan meliputi pemeriksaan kondisi tubuh secara umum, pemeriksaan laboratorium, dan pemeriksaan pembantu diagnostik. Pemeriksaan pekerja terdiri dari beberapa bagian yaitu pemeriksaan kesehatan sebelum bekerja, pemeriksaan kesehatan berkala, dan pemeriksaan kesehatan khusus. Berdasarkan pasal 3 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.02/MEN/1980 Tentang Pemeriksaan Kesehatan Tenaga kerja dalam Penyelenggaraan keselamatan kerja dan kesehatan kerja menyebutkan bahwa “ semua perusahaan harus melakukan pemeriksaan berkala bagi tenaga kerja sekurang-kurangnya 1 tahun sekali.”⁹⁶ Selain itu seminimalnya fasilitas penunjang kesehatan pekerja antara lain seperti adanya klinik kesehatan sekaligus dengan tenaga kesehatan yang berpengalaman, kotak P3K yang disediakan di beberapa sudut area produksi guna dapat memberikan pertolongan pertama sebelum penanganan dari dokter maupun petugas medis. Dalam kotak P3K tersebut harus berisi minimal antara lain : kasa steril, perban, plester, kapas, kain mitella, gunting, sarung tangan latex (sekali pakai), masker, pinset, alkohol, buku panduan P3K.⁹⁷

d. Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja dilaksanakan guna meningkatkan pengetahuan pekerja dalam mengenali dan menganisipasi potensi bahaya di tempat kerja. Pelatihan diadakan oleh Panitia Pembina

⁹⁶Pasal 3 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : Per.02/MEN/1980 Tentang Pemeriksaan Kesehatan Tenaga kerja dalam Penyelenggaraan keselamatan kerja dan kesehatan kerja

⁹⁷Pasal 3 huruf E Undang-undang Nomor 1 tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) dan diharapkan dapat meningkatkan motivasi pekerja untuk memakai alat pelindung diri yang telah disediakan serta meminimalisir angka kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja yang disebabkan karena kelalaian dari pekerja maupun potensi bahaya. Penyelenggaraan pelatihan K3 dijabarkan dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja tepatnya pasal 9 ayat (1) dan ayat (3) yang menyatakan bahwa “pengurus diwajibkan menunjukkan dan menjelaskan kepada tenaga kerja baru tentang :

- 1) Kondisi-kondisi dan bahaya-bahaya seta yang dapat timbul dalam tempat kerja;
- 2) Semua pengamanan dan alat-alat perlindungan yang diharuskan dalam tempat kerja;
- 3) Alat-alat perlindungan diri bagi tenaga kerja yang bersangkutan;
- 4) Cara-cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaannya.”⁹⁸

e. Pelatihan Ketika Terjadi Keadaan Darurat

Keadaan darurat timbul karena kegagalan teknologi, manusia, dan alam yang dapat terjadi setiap saat dan diaman saja sehingga tempat kerja perlu mempersiapkan suatu cara penanggulangan guna mengurangi dampak kerugian yang ditimbulkan. Setiap perusahaan wajib mengadakan pelatihan tanggap darurat bagi pekerja yang diselenggarakan setidaknya satu tahun sekali dengan bekerja sama melalui Dinas Pemadam Kebakaran dalam pelatihan pemadam kebakaran sebagai upaya pengendalian resiko

⁹⁸Pasal 9 ayat (1) dan (3) Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja

bahaya. Hal tersebut tertuang dalam pasal 9 ayat (3) Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja yaitu "Pengurus diwajibkan menyelenggarakan pembinaan bagi semua tenaga kerja yang berada dibawah pimpinannya, dalam pencegahan kecelakaan dan pemberantasan kebakaran serta peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja, serta pertolongan pertama pada kecelakaan." Selain itu harus disediakan sarana prasarana yang memang dibutuhkan ketika terjadi situasi darurat antara lain sebagai berikut :

a) Alat pelindung kebakaran

Pasal 3 ayat (1) huruf b Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja mengatur bahwa syarat-syarat keselamatan kerja adalah untuk mencegah, mengurangi, dan membantu memadamkan kebakaran. Alat pemadam yang dibutuhkan seperti :

1. Alat Pemadam Api Ringan (APAR)
2. Fire Hydrant

b) Arah evakuasi (*Pass away*)

Pass away merupakan jalur evakuasi yang sengaja dibuat dan berfungsi menuju ke pintu darurat. Sepanjang jalur evakuasi tidak diperbolehkan menaruh benda yang dapat menghalangi proses evakuasi ketika terjadi keadaan darurat. Jalur evakuasi ini memiliki dua garis hijau pada setiap pinggir jalur serta dibagian tengah jalur terdapat rambu arah panah berwarna merah yang berfungsi sebagai arah jalan menuju pintu keluar. Disediakan *Pass away*

merupakan implementasi dari pelaksanaan K3 sesuai dengan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja pasal 3 ayat (1) huruf d berbunyi “ perusahaan memberikan kesempatan atau jalan untuk menyelamatkan diri pada saat terjadi kebakaran dan keadaan darurat lain.

f. Pertemuan Panitia Pembina K3

Untuk menangani isu-isu yang berkaitan langsung dengan keselamatan dan kesehatan kerja perlu adanya pendiskusian agar kendala-kendala yang dihadapi dapat ditangani dengan baik, maka dari itu perlu adanya pertemuan rutin yang diadakan oleh Panitia Pembina K3 guna menyusun rencana dan pemantauan program-program terkait agar pelaksanaan K3 dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Pertemuan panitia pembina K3 paling tidak dilakukan dalam kurun waktu 3 (tiga) bulan sekali. Didalam pertemuan tersebut agenda yang akan dijadikan pembahasan adalah materi-materi yang menyangkut permasalahan keselamatan dan kesehatan kerja atau masalah yang relevan dengan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu meliputi :

- a) Membahas hasil evaluasi program kerja yang telah direncanakan
- b) Menyusun rekomendasi tentang tata cara pengendalian resiko bahaya di tempat kerja.
- c) Penyusunan program pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja bagi setiap pekerja.
- d) Mengadakan diskusi rutin dengan pekerja terkait permasalahan K3 yang dihadapi selama proses produksi atau bekerja.

- e) Mengevaluasi keefektifan sarana pengendalian resiko yang telah diimplementasikan.

2. Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Amos Indah Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja Jo PP Nomor 50 Tahun 2012 Tentang SMK3 di masa Pandemi Covid-19

PT. Amos Indah Indonesia merupakan perusahaan yang berfokus pada sektor industri garmen untuk merk ternama yang memiliki orientasi pada ekspor. Dalam ulasan ini yang akan dijadikan pembahasan yaitu memiliki titik fokus pada pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja khususnya di PT. Amos Indah Indonesia selama masa pandemi Covid-19 ini.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh penulis pada tanggal 08 Mei 2022 bersama dengan Sri Rahmawati selaku ketua dari serikat buruh Federasi Buruh Lintas Pabrik (FBLP) menemukan bahwa PT. Amos Indah Indonesia yang memiliki setidaknya 2.200 buruh baik yang kontrak maupun karyawan tetap dalam menjalankan proses produksinya telah melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja meskipun belum sepenuhnya terlaksana, antara lain tersedianya fasilitas klinik yang disediakan bagi pekerja apabila ketika bekerja merasa sakit, kemudian setiap pekerja baik yang berstatus kontrak maupun karyawan tetap diberikan jaminan BPJS Ketenagakerjaan, selain itu terdapat sistem tanggap darurat yang dilengkapi alat pemadam kebakaran (APAR) dan Hydrant untuk mengantisipasi apabila terjadi

suatu kebakaran dalam area fabrikasi dan kantor.⁹⁹ Menurut penuturan ketua Federasi Buruh Lintas Pabrik, Sri Rahmawati menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dalam perusahaan belum menjadi prioritas yang utama karena perusahaan menganggap dalam proses pelaksanaan K3 diperlukan biaya/cost lebih yang harus disiapkan apabila ingin memberikan layanan K3 serta menerapkan SMK3 yang sesuai dengan standard dan prosedur berdasarkan regulasi yang berlaku. Hal ini kemudian menjadikan proses pelaksanaan K3 tidak terorganisir dengan baik sehingga pelaksanaan K3 di lingkungan produksi tidak diawasi oleh ahli K3 yang seharusnya dipersiapkan oleh perusahaan guna mendukung program pelaksanaan K3, namun hanya diawasi oleh personalia serta serikat buruh. Sedangkan diyakini bahwa adanya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja ini merupakan bagian instrumen yang tentunya berguna untuk memproteksi pekerja, perusahaan, lingkungan hidup dari bahaya akibat kecelakaan kerja maupun penyakit yang timbul akibat kerja.¹⁰⁰

Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja ini penting untuk dilaksanakan karena dapat mencegah, mengurangi, bahkan menihilkan resiko kecelakaan. Bahkan hal ini secara jelas tertuang dalam Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. 245/MEN/1990 tertanggal 12 Mei 1990, menyatakan sebagai berikut :

1. Budaya K3 adalah perilaku kinerja, pola asumsi yang mendasari persepsi, pikiran, dan perasaan seseorang yang berkaitan dengan K3;

⁹⁹Wawancara dengan ketua serikat pekerja FBLP Sri Rahmawati, 08 Mei 2022.

¹⁰⁰*Ibid.*,

2. Memberdayakan adalah upaya untuk mengembangkan kemandirian yang dilakukan dengan cara menumbuhkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan dalam bertindak dan memahami suatu permasalahan;
3. Pembudayaan adalah upaya atau proses memberdayakan pekerja sehingga mereka mengetahui, memahami, bertindak sesuai norma dan aturan serta menjadi panutan atau acuan bagi pekerja lainnya.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. 245/MEN/1990 yang juga membahas tentang sistem manajemen K3 yaitu memutuskan bahwa sistem manajemen K3 (SMK3) merupakan bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, penerapan, pencapaian, pengkajian serta pemeliharaan kebijakan dalam ranah keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja sehari-hari, dengan tujuan menciptakan suatu sistem keselamatan dan kesehatan kerja di Tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, pekerja/buruh yang tentunya terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit yang ditimbulkan akibat bekerja serta dengan harapan akan terciptanya kondisi kerja yang aman, efisiensi dan produktif.¹⁰¹

Apabila pelaksanaan K3 sudah terlaksana maka dalam pelaksanaannya tersebut tentu sudah harus terciptanya suatu prosedur dalam bekerja yaitu dengan Standard Operasional Prosedur (SOP) guna mewujudkan suatu lingkungan kerja yang aman, efisien dan produktif. Hal ini dinilai penting karena SOP merupakan suatu perangkat instruksi kerja atau langkah-langkah

¹⁰¹M. Satria Adi Rachim, A. Setyo Wahyuningsih, B. Wahyono, *Penerapan Peraturan Prosedur K3 di PT. Delta Dunia Sandang Tekstil*, Universitas Negeri Semarang, 2017, Hlm 58-59.

kegiatan yang dibakukan untuk memenuhi kebutuhan tertentu. SOP merupakan suatu standar yang mendorong pekerja untuk mencapai kepada tujuan dan tata cara yang harus dilalui dalam suatu proses kerja sehingga segala bentuk kegiatan dalam pekerjaan dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien. Menurut penuturan dari salah satu manajemen pabrik yaitu bapak Engkus Suhendar selaku kepala divisi SDM (*Human Resource*) mengatakan bahwa “SOP yang diterapkan ketika melakukan proses produksi dalam PT. Amos Indah Indonesia sejauh ini dapat dikatakan berjalan dengan baik dan sesuai dengan aturan.”¹⁰² Selain itu Engkus Suhendar juga menyatakan bahwa dalam perjanjian kerja bersama (PKB) yang dibuat oleh PT. Amos Indah Indonesia dengan periode Desember 2019-Desember 2021 terdapat poin-poin mengenai sistem kerja maupun cara kerja yang berkaitan dengan K3 yaitu sebagai berikut:

a. Pengaturan Waktu Kerja

Pengaturan jam kerja yang terdapat dalam regulasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tepatnya di pasal 77 ayat (2) yaitu bahwa pekerja hanya diperbolehkan bekerja 7 jam sehari dan 40 jam dalam kurun waktu 6 hari kerja. Pengaturan jam kerja diatur dalam pasal 13 Perjanjian Kerja Bersama (PKB), yang menjelaskan bahwa PT. Amos Indah Indonesia memberlakukan jam kerja hari senin-Jumat, jam kerja dimulai pukul 07.00 s/d 16.00 WIB, dan ketentuan jam istirahat untuk hari senin-kamis dimulai pada jam 11.30-12.30 WIB, sedangkan diberlakukan istirahat untuk hari Jumat yaitu pada pukul 11.45-12.45 WIB.

¹⁰²Wawancara dengan Engkus Suhendar Ketua Divisi *Human Resource* PT. Amos Indah Indonesia, 05 Mei 2022

Hari sabtu dan minggu merupakan hari libur, dan apabila masuk kerja selain daripada ketentuan yang telah disebutkan maka akan dihitung lembur oleh perusahaan. Dalam hal pengaturan waktu kerja, maka PT.Amos Indah Indonesia telah sesuai dengan pasal 77 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain itu dalam situasi pandemi Covid-19, mulai diberlakukan pembagian jam kerja dengan sistem shift. Shift pagi dimulai pukul 07.00-14.00 dan shift siang 14.00-22.00, hal ini disesuaikan dengan adanya surat keterangan izin operasional dan mobilitas kegiatan industri yang diberikan oleh Kementerian Perindustrian untuk PT. Amos Indah Indonesia dengan nomor 02578, yang didalamnya menyatakan bahwa PT. Amos Indah Indonesia termasuk kedalam industr esensial dan diberikan izin untuk beroperasi namun dibatasi jumlah pekerjanya sebanyak 50% setiap harinya.

b. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Upaya PT. Amos Indah Indonesia dalam memberikan jaminan sosial ketenagakerjaan berdasarkan pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah dibuat dalam suatu PKB tepatnya di Bab VI tentang Jaminan Sosial dan Kesejahteraan Pekerja di pasal 23 yaitu apabila pekerja yang sudah terdaftar sebagai peserta BPJS Kesehatan, maka secara otomatis akan mendapatkan Faskes (Fasilitas Kesehatan) dengan klinik yang tentunya sudah bekerja sama dengan BPJS Kesehatan yang dapat menjamin kesehatan keluarga pekerja, dengan ketentuan dan prosedur sesuai Undang-Undang No. 24 Tahun 2011,

sedangkan bagi yang belum menjadi peserta BPJS Kesehatan, maka sementara perusahaan menyediakan fasilitas P3K melalui JPK (Jaminan Pemeliharaan Kesehatan) yang bekerjasama dengan klinik Kawasan Berikat Nusantara (KBN), segala biaya pengobatan dan perawatan ditanggung oleh manajemen perusahaan hanya sebatas dalam kewajaran berobat dan pemeriksaan. Jaminan sosial tenaga kerja yang difasilitasi oleh manajemen perusahaan dilaksanakan sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per.01/MEN/1998 tentang Penyelenggaraan Pemeliharaan Kesehatan Bagi Tenaga Kerja dengan manfaat lebih baik dari paket Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Dasar Jaminan Sosial Tenaga Kerja, tepatnya tertera dalam pasal 2. Selain itu berdasarkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 4 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, perusahaan mengasuransikan pekerjanya pada program BPJS Ketenagakerjaan yang meliputi : a) jaminan kecelakaan kerja sebesar 0,24% dari perusahaan, b) jaminan kematian sebesar 0,3%, c) Jaminan Hari Tua sebesar 5,7% dari perusahaan, dari 3,7% dan 2% dari gaji karyawan, d) Jaminan Pensiun sebesar 3,0% dari perusahaan 2% dan 1% dari gaji karyawan. Sehingga untuk menerapkan aturan yang berkaitan dengan penyelenggaraan pelayanan kesehatan ini PT. Amos Indah Indonesia sendiri sudah melakukan kerja sama dengan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Selain itu berdasarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/8/HK.04/V/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Program Jaminan Kecelakaan Kerja pada Kasus Penyakit Akibat Kerja Karena *Corona Virus Disease 2019*

(Covid-19) menyatakan bahwa : “Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2019 tentang Penyakit Akibat Kerja (PAK), *Covid-19* dapat dikategorikan Penyakit Akibat Kerja (PAK), dalam klasifikasi penyakit yang disebabkan oleh faktor yang timbul dari aktivitas pekerjaan. Untuk itu pekerja yang mengalami PAK yaitu Covid-19 berhak atas manfaat program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku”.¹⁰³ Kemudian sebagaimana yang dimaksudkan dalam pasal 1 yaitu adanya pelayanan kesehatan memiliki tujuan sebagai berikut :

- a) Memberikan bantuan kepada pekerja dalam penyesuaian diri baik fisik maupun mental, terutama dalam penyesuaian pekerjaan atau lingkungan kerja;
- b) Melindungi pekerja terhadap setiap gangguan kesehatan yang timbul dari pekerja atau lingkungan kerja;
- c) Meningkatkan kesehatan badan, kondisi mental (rohani) dan kemampuan fisik pekerja.

c. Alat-alat Keselamatan Kerja

Alat pelindung diri yang selanjutnya disingkat APD merupakan suatu alat yang mempunyai kemampuan untuk melindungi seseorang yang fungsinya mengisolasi sebagian atau seluruh tubuh dari potensi bahaya di tempat kerja.¹⁰⁴ PT. Amos Indah Indonesia dalam PKB nya tidak mengatur

¹⁰³Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/8/HK.04/V/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Program Jaminan Kecelakaan Kerja Pada Kasus Penyakit Akibat Kerja Karena Corona Virus Disease 2019 (Covid-19).

¹⁰⁴Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.08/MEN/VII/2010 Tentang Alat Pelindung Diri

secara jelas mengenai alat-alat kelengkapan selama berada dalam area industri yang fungsinya untuk menunjang Keselamatan dan kesehatan kerja para pekerjanya. Di dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di Bab VIII tepatnya di pasal 2 hanya tertulis bahwa “setiap karyawan yang bekerja diwajibkan mengenakan pakaian sopan, rapih dan menyesuaikan dengan lingkungan kerja”. Artinya tidak dijelaska secara terperinci mengenai kelengkapan alat kerja yang seharusnya digunakan oleh setiap pekerja selama proses produksi berlangsung. Menurut Sri Rahma selaku Ketua Federasi Buruh Lintas Pabrik (FBLP) dalam wawancara yang dilakukan oleh peneliti, menyatakan bahwa memang betul selama bekerja atau ketika berjalannya proses produksi para pekerja di PT. Amos Indah Indonesia tidak dibekali dengan alat-alat penunjang K3, dalam hal ini PT. Amos Indah Indonesia merupakan pabrik garment, maka kelengkapan alat kerja yang seharusnya disediakan yaitu seperti :

- a) Masker, alat penutup hidung dan mulut agar menghindari debu-debu tipis yang berterbangan saat pekerja melakukan proses produksi agar serat kecil-kecil pada bahan kain mencegah sesak nafas atau yang lebih bahaya ialah menimbulkan asma.
- b) bidal merupakan alat pelindung ujung jari tangan yang biasa dipakai saat menjahit agar tidak tertusuk jarum
- c) harnet (*hair cap*), merupakan alat penutup kepala dan rambut yang berfungsi sebagai pengaman rambut agar ketika bekerja tidak terganggu dengan rambut yang menjuntai.

d) Alat sumbat telinga (*ear plug*) dan juga penutup telinga (*ear muff*), yang berfungsi untuk melindungi alat pendengaran terhadap suara bising atau tekanan yang menyertainya agar tidak menimbulkan kerusakan pada telinga akibat terus menerus mendengarkan kebisingan.¹⁰⁵

Namun ditemukan fakta bahwa manajemen PT. Amos Indah Indonesia tidak sekalipun menyediakan alat pelindung diri sebagaimana yang sudah penulis sebutkan diatas.¹⁰⁶ Sedangkan Ketentuan mengenai Alat Pelindung Diri (APD) ini diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia dengan Nomor PER.08/MEN/VII/2010 Tentang Alat Pelindung diri.

Berdasarkan informasi yang didapatkan penulis melalui wawancara oleh ketua serikat buruh Federasi buruh lintas pabrik yaitu Sri Rahmawati pada tanggal 08 Mei 2022 di sekretariat organisasi, beliau mengatakan bahwa selama pelaksanaan K3 dilakukan, terdapat beberapa kecelakaan kerja yang terjadi kepada buruh, dalam jangka waktu tahun 2020-2022 terjadi kecelakaan kerja yaitu seorang buruh tersetrum listrik, ini terjadi pada buruh yang bekerja di bagian *cutting* atau pemotongan bahan yang akan di produksi, kecelakaan kerja terjadi diduga karena buruh yang bersangkutan lalai ketika menjalani proses produksi sehingga mengakibatkan dirinya tersetrum aliran listrik dari mesin pemotong bahan. Kemudian seorang buruh yang bekerja di bagian gudang dan mengalami

¹⁰⁵Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Amos Indah Indonesia Periode Desember 2019-Desember 2021

¹⁰⁶Wawancara oleh Ketua Serikat Pekerja FBLP Sri Rahmawati, 8 Mei 2022.

kecelakaan kerja sehingga kakinya tertusuk besi saat membongkar gulungan bahan yang akan digunakan untuk produksi.¹⁰⁷

Berdasarkan fakta-fakta serta penjabaran diatas maka penulis menganalisis bahwa pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan oleh PT. Amos Indah Indonesia belum sepenuhnya terlaksana secara optimal sesuai dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja serta penerapan sistem manajemen yang berperan dalam proses pelaksanaan K3 pun dapat dikatakan belum diterapkan sama sekali dalam hal mekanisme. Hal ini dapat dilihat dari kontradiksi penuturan yang disampaikan oleh pihak serikat buruh dan manajemen perusahaan. Artinya terdapat ketidakserasian pendapat mengenai baik atau buruknya pelaksanaan K3 di lingkungan kerja PT. Amos Indah Indonesia, selain itu pihak Suku Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Jakarta Utara pun tidak mau transparansi ketika memberikan informasi mengenai hasil audit dari PT. Amos Indah Indonesia itu sendiri, pihak Sudin Jakarta Utara mengatakan “sejauh pengawasan yang dilakukan di PT. Amos Indah Indonesia kegiatan mengenai K3 sudah berjalan dengan baik, artinya perusahaan melakukan penerapan K3 sudah dengan baik”¹⁰⁸. Hal ini berkontradiksi dengan penuturan ketua serikat buruh yang ada di Perusahaan yaitu Federasi Buruh Lintas Pabrik yang menyatakan bahwa “selama bekerja buruh kurang diperhatikan keselamatan maupun kesehatan kerja oleh pihak manajemen perusahaan,

¹⁰⁷Wawancara dengan Ketua Serikat Pekerja FSBPI Sri Rahmawati, 08 Mei 2022.

¹⁰⁸Wawancara dengan kepala Divisi Bagian Pengawasan Sudin Jakarta Utara 02 Mei 2022.

bahkan setiap hari dibuatkan jadwal piket bergilir agar sehabis selesai bekerja buruhlah yang membersihkan sendiri ruang produksi maupun menyikat kamar mandi sedangkan buruh dikejar oleh target capaian produksi setiap harinya, hal ini sangat memberatkan buruh”.¹⁰⁹ Dengan adanya penuturan seperti ini, penulis menyimpulkan bahwa pihak manajemen perusahaan tidak menyediakan pula tenaga kebersihan yang memang bertugas untuk menjaga lingkungan produksi tetap bersih demi kenyamanan selama bekerja.

Berdasarkan analisis sebagaimana dipaparkan diatas maka penulis menyimpulkan bahwa terjadinya suatu kecelakaan kerja diakibatkan karena kurangnya pengawasan oleh pihak manajemen perusahaan mengenai Keselamatan dan Kesehatan kerja serta kurangnya kesadaran dan juga komitmen untuk mematuhi aturan serta SOP yang diberlakukan, sehingga hal ini dapat dikatakan merupakan salah satu indikasi terjadinya suatu kecelakaan di lingkungan produksi yang diakibatkan karena ketidakpatuhan buruh dan minimnya komitmen manajemen perusahaan untuk mengawasi jalannya K3 di lingkungan produksi serta kealpaan dalam memberikan sanksi bagi siapapun di tempat kerja yang tidak mematuhi aturan K3 yang berlaku. Jika terus dibiarkan maka hal ini juga akan mengakibatkan terciptanya suatu kondisi lingkungan yang tidak aman (*unsafe condition*) dan tindakan yang tidak aman (*unsafe action*) yang tentunya akan berpengaruh bagi jalannya perusahaan. Selain itu guna mendukung jalannya K3 serta SMK3 di tempat kerja maka dibutuhkan

¹⁰⁹Wawancara dengan Ketua Serikat Pekerja FSBPI Sri Rahmawati, 08 Mei 2022.

tindakan seperti adanya komunikasi antar divisi, dokumentasi dalam pelaksanaannya serta pelaporan/assessment yang harus dilakukan oleh seluruh pelaksana secara rutin dan transparansi. Terkait dengan hal ini PT. Amos Indah Indonesia dapat dikatakan masih jarang melakukan hal tersebut. Sehingga tidak adanya evaluasi rutin yang dilaksanakan untuk mengidentifikasi bahaya yang muncul di lingkungan produksi. Sehingga hal tersebut terkadang hanya menjadi rahasia belaka antara pihak pengurus maupun pimpinan perusahaan serta dinas terkait.

B. Upaya Pelaksanaan K3 di PT. Amos Indah Indonesia untuk Mewujudkan Zero Accident di Tempat Kerja dalam Masa Pandemi Covid-19

1. Zero Accident dalam Norma Hukum Ketenagakerjaan

Zero accident (kecelakaan nihil) merupakan upaya yang dilakukan oleh perusahaan guna mencegah, mengurangi bahkan menihilkan risiko kecelakaan kerja.¹¹⁰ Program *zero accident* (kecelakaan nihil) ialah tanda penghargaan keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan pemerintah kepada manajemen perusahaan yang telah berhasil dalam melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja sehingga mencapai nihil kecelakaan.¹¹¹ Penghargaan *zero accident* (kecelakaan nihil) diberikan kepada perusahaan yang telah berhasil mencegah terjadinya kecelakaan kerja di tempat kerja tanpa menghilangkan waktu kerja dan diberikan dalam bentuk piagam maupun plakat yang ditetapkan melalui Surat

¹¹⁰Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm. 3

¹¹¹<https://disnakertrans.ntbprov.go.id>, diakses 02 September 2022, pukul 19:51 WIB

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia.¹¹² Secara eksplisit mengenai *zero accident* memang tidak disebutkan dalam regulasi hukum, namun yang menjadi dasar hukum adanya suatu penghargaan *zero accident* yaitu terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 86 ayat (2) yang berbunyi “untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja”.¹¹³ Kemudian Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, dimana semua pasal ini membahas mengenai syarat-syarat yang harus diikuti guna meminimalisir kecelakaan kerja, Permenaker RI Nomor 5 Tahun 1996 tentang Sistem Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, Permenaker RI Nomor 3 Tahun 1998 tentang Tata Cara Pelaporan dan Pemeriksaan Kecelakaan, Kepmenaker RI Nomor 463 Tahun 1993 tentang Pola Gerakan Nasional Membudayakan keselamatan dan kesehatan kerja, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : PER-01/MEN/I/2007 Tentang Pedoman Pemberian Penghargaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tepatnya terdapat dalam bab III yang mana menjelaskan mengenai tata cara pemberian penghargaan, serta bab IV yang membahas mengenai kriteria penilaian penghargaan. Berikut penulis jabarkan mengenai pedoman pemberian penghargaan sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang telah disebutkan diatas, yaitu meliputi :

¹¹²<https://disnakertrans.ntbprov.go.id>, diakses pada 31 Agustus 2022, pada pukul 18:00

¹¹³Pasal 86 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

A. Pengajuan dan Penilaian Penghargaan

1) Kecelakaan Nihil

Setiap perusahaan yang telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh penghargaan kecelakaan nihil, dapat mengajukan permohonan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota dengan disertai data pendukung sebagai berikut :

- a. Jumlah jam kerja nyata seluruh tenaga kerja yang ada di lokasi perusahaan selama 3 (tiga) tahun berturut-turut dan diperinci dalam jumlah jam kerja nyata tahunan;
- b. Jumlah jam kerja lembur nyata setiap tenaga kerja, yang bekerja lembur selama 3 (tiga) tahun berturut-turut dan diperinci dalam jumlah jam kerja tahunan;
- c. Jumlah jam kerja nyata dari seluruh tenaga kerja pada kontraktor dan atau sub kontraktor (jika ada dan dianggap merupakan bagian dari perusahaan) yang ada di lokasi perusahaan selama 3 (tiga) tahun berturut-turut dan diperinci dalam jumlah jam kerja tahunan;
- d. Jumlah jam kerja lembur nyata dari seluruh tenaga kerja kontraktor dan atau sub kontraktor (jika ada dan dianggap merupakan bagian dari perusahaan) yang ada di lokasi perusahaan selama 3 (tiga) tahun berturut-turut dan diperinci dalam jumlah jam kerja tahunan;

2) Sertifikasi Sistem Manajemen K3

Untuk mendapatkan penghargaan sistem manajemen K3, perusahaan dapat mengajukan permohonan audit SMK3 sebagaimana

telah ditetapkan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per. 05/Men/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).

3) Pemerduki Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Setiap perusahaan atau lembaga atau instansi yang berkepentingan dapat mengajukan nama pekerja/tenaga kerja yang layak untuk mendapatkan penghargaan sebagai pemerduki K3.

B. Proses Administrasi Pengajuan Penghargaan

1) Pada instansi tingkat kabupaten/kota

- a. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota mengajukan permohonan penghargaan sebagaimana dimaksud pada butir A sub 1 kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Provinsi.
- b. Surat permohonan sebagaimana dimaksud pada butir 1 (satu) sub a termasuk data pendukung yang diperlukan untuk penilaian Pembina K3 dan pemerduki K3.
- c. Bentuk surat permohonan dan rekapitulasi daftar perusahaan serta lampiran data pendukung sebagaimana tercantum dalam Lampiran VII, Lampiran VIII, Lampiran IX dan Lampiran X Pedoman ini.

2) Pada instansi tingkat provinsi

- a. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Provinsi mengajukan permohonan penghargaan (rekapitulasi dari permohonan instansi yang bertanggung jawab di bidang

ketenagakerjaan di kabupaten/kota) kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi .

- b. Surat permohonan sebagaimana dimaksud pada butir 2 (dua) sub a termasuk data pendukung yang diperlukan untuk penilaian Pembina K3 dan pemerduli K3.
- c. Bentuk surat pengantar pengajuan permohonan dan rekapitulasi daftar perusahaan serta data pendukung calon penerima penghargaan sebagaimana tercantum dalam Lampiran XI, Lampiran XII, Lampiran XIII dan Lampiran XIV Pedoman ini.

C. Verifikasi

- 1) Penilaian permohonan sebagaimana sebagaimana dimaksud butir A sub 1 dilakukan oleh tim kabupaten/kota;
- 2) Hasil penilaian dituangkan dalam berita acara pemeriksaan yang memuat sekurang-kurangnya yaitu Hari/tanggal/tahun, nama, alamat perusahaan, jumlah tenaga kerja, jam kerja nihil kecelakaan, periode perhitungan, serta harus memuat tanda tanga tim penilai, pengurus perusahaan, maupun pejabat yang bertanggung jawab dalam pengawasan ketenagakerjaan di daerah tersebut.
- 3) Berita acara pemeriksaan yang dilengkapi dengan data sebagaimana dimaksud butir C sub 1 dan sub 2 disampaikan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Provinsi dengan tembusan kepada direktur jenderal pembinaan pengawasan ketenagakerjaan.

D. Tim Penilai

1) Penunjukan

- a. Tim penilai kabupaten/kota ditunjuk oleh bupati/walikota atau pejabat yang ditunjuk;
- b. Tim penilai tingkat provinsi ditunjuk oleh gubernur atau pejabat yang ditunjuk;
- c. Tim penilai tingkat pusat ditunjuk oleh Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan.

2) Keanggotaan

Keanggotaan tim penilai tingkat Kabupaten/Kota/Provinsi dan Pusat terdiri dari pejabat struktural, pegawai teknis pengawasan ketenagakerjaan dan dapat melibatkan profesional K3 atau pihak terkait.

3) Tugas Tim Penilai

- a. Tim penilai Kabupaten/Kota melakukan pemeriksaan terhadap kebenaran permohonan dan data yang diajukan sebagaimana dimaksud butir A sub 1 dan sub 3 di perusahaan.

Pemeriksaan di perusahaan besar meliputi :

- 1). Komitmen dalam kebijakan K3;
- 2). Sistem manajemen K3 dan Audit SMK3;
- 3). Program K3;
- 4). Organisasi K3;
- 5). Administrasi K3 yang meliputi pendataan, pemeriksaan kecelakaan, statistik dan prosedur pelaporan;
- 6). Sarana P3K;

- 7). Pengendalian bahaya industri;
- 8). Pengendalian kebakaran;
- 9). Hygiene industri;
- 10). Pelatihan di bidang K3;
- 11). Jamsostek.

Pemeriksaan menengah meliputi :

- 1). Komitmen dalam kebijakan K3;
- 2). Sistem Manajemen K3 dan Audit SMK3;
- 3). Program K3;
- 4). Organisasi K3;
- 5). Administrasi K3 yang meliputi pendataan, pemeriksaan kecelakaan, statistik dan prosedur pelaporan;
- 6). Sarana P3K;
- 7). Pelatihan di bidang K3;
- 8). Jamsostek.

Pemeriksaan di perusahaan kecil meliputi :

- 1). Komitmen dalam kebijakan K3;
- 2). Sistem Manajemen K3 dan Audit SMK3;
- 3). Program K3;
- 4). Organisasi K3;
- 5). Administrasi K3 yang meliputi pendataan, pemeriksaan kecelakaan, statistik dan prosedur pelaporan;
- 6). Sarana P3K;
- 7). Jamsostek.

- b. Tim penilai provinsi dapat melakukan uji petik terhadap laporan tim penilai yang disampaikan oleh kabupaten/kota
- c. Dinas Ketenagakerjaan Provinsi mengirimkan seluruh hasil laporan tim penilai Kabupaten/Kota dan hasil uji petik kepada Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan.
- d. Tim penilai Pusat dapat melakukan uji petik terhadap laporan tim penilai yang disampaikan oleh Kabupaten/Kota dan hasil uji petik yang dilakukan oleh tim penilai Provinsi.
- e. Penilaian terhadap pembina dan pemerduli K3 dilakukan tim penilai pusat.¹¹⁴

Kemudian penulis juga akan menjabarkan mengenai kriteria Penilaian Penghargaan yang terdapat dalam Bab IV dalam Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor PER-01/MEN/I/2007 Tentang Pedoman Pemberian Penghargaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yaitu meliputi :

A. Kecelakaan Nihil

1. Pengelompokan perusahaan :

a. Jumlah Tenaga Kerja

- 1). Lebih dari 100 orang sebagai kelompok perusahaan besar;
- 2). 50 - 100 orang sebagai kelompok perusahaan menengah;
- 3). sampai dengan 49 orang sebagai kelompok perusahaan kecil.

b. Sektor usaha berdasarkan klasifikasi lapangan usaha Indonesia (KLUI) dan bobot resiko bahaya sesuai dengan penjelasan pasal 2

¹¹⁴Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-01/MEN/I/2007 Tentang Pedoman Pemberian Penghargaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

ayat (1) Undang-undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yaitu 5 variabel potensi bahaya yang terdiri dari :

- 1). Mesin-mesin, pesawat-pesawat, alat-alat kerja, peralatan lainnya, bahan-bahan dan sebagainya;
 - 2). Lingkungan;
 - 3). Sifat pekerjaan;
 - 4). Cara kerja;
 - 5). Proses produksi.
2. Batasan penilaian
- a. Kecelakaan kerja yang menghilangkan waktu kerja apabila kecelakaan yang menyebabkan seorang pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya telah terjadi kecelakaan kerja selama 2 x 24 jam;
 - b. Kehilangan waktu kerja dihitung berdasarkan kenyataan tidak mampu bekerja dan untuk bagian tubuh yang cacat selamanya dihitung berdasarkan ketentuan yang berlaku;
 - c. Kehilangan waktu kerja apabila korban kecelakaan kerja (pekerja) tidak dapat bekerja kembali pada shift berikutnya sesuai jadwal kerja;
 - d. Tidak terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan kehilangan waktu kerja berturut-turut selama 3 (tiga) tahun.

B. Penghargaan Sistem Manajemen K3

Untuk mendapatkan penghargaan sistem manajemen K3, perusahaan dapat mengajukan permohonan audit SMK3 sebagaimana telah

ditetapkan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per. 05/Men/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).

C. Penghargaan Pembina K3

Penghargaan Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja diberikan kepada Gubernur/Bupati/Walikota yang telah berhasil melaksanakan program pembinaan K3 kepada perusahaan sehingga perusahaan yang bersangkutan memperoleh penghargaan SMK3 dan atau kecelakaan nihil sebanyak 0,05 % dari jumlah perusahaan pada wilayah yang bersangkutan.

D. Pemerduli K3

Penghargaan pemerduli K3 diberikan kepada :

- 1) Tenaga kerja yang telah memiliki prestasi dalam bidang K3 yang dapat meningkatkan penerapan K3 dan mampu secara signifikan dalam mendorong pelaksanaan K3 sehingga perusahaan yang bersangkutan mendapatkan penghargaan tingkat nasional.
- 2) Seseorang yang memiliki kepedulian, jasa maupun prestasi yang dapat menggerakkan masyarakat untuk meningkatkan penerapan K3.¹¹⁵

Selain itu menurut Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, setiap perusahaan harus melaksanakan kewajiban seperti yang tertulis dalam Pasal 3 dijelaskan bahwa tujuan penerapan kesehatan kerja antara lain : 1) mencegah serta mengendalikan timbulnya

¹¹⁵*Ibid.*,

penyakit baik fisik atau psikis, penularan, infeksi dan keracunan; 2) memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai; 3) memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban; 4) menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.¹¹⁶ Apabila setiap perusahaan dengan patuh melaksanakan apa yang sudah tertuang dalam pasal 3, maka *zero accident* (kecelakaan nihil) dengan mudah dapat diwujudkan. Berikut ini merupakan panduan program khusus selama Covid-19 yang di sosialisasikan oleh Kementerian Kesehatan Republik Indonesia guna meminimalisir penyebaran wabah Covid-19 di tempat kerja, meliputi:

- a) Pihak manajemen perusahaan agar senantiasa memantau dan memperbaharui perkembangan informasi tentang Covid-19 dan kebijakan pemerintah secara berkala guna mempermudah langkah-langkah selanjutnya yang harus dilakukan oleh manajemen perusahaan untuk mengurangi penyebaran wabah di tempat kerja.
- b) Pembentukan Tim Penanganan Covid-19 di tempat kerja yang terdiri dari pimpinan, pekerja, bagian K3 dan petugas kesehatan yang diperkuat dengan Surat Keputusan dari Pimpinan di Tempat kerja.
- c) Tidak memperlakukan kasus positif sebagai suatu stigma yang negatif di lingkungan kerja.
- d) Adanya pengaturan kerja, seperti membagi antara WFH dengan WFO. Namun untuk perusahaan yang bekerja pada perusahaan esensial maka perusahaan harus secara ketat memantau kondisi dari

¹¹⁶Pasal 3 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja

setiap buruh yang masuk untuk mengurangi risiko penyebaran wabah Covid-19.

- e) Pengaturan waktu kerja yang tidak terlalu panjang, dalam hal ini kurangi jam lembur, karena pekerja harus beristirahat supaya tidak mudah lelah yang nantinya akan mempengaruhi sistem kekebalan tubuh.
- f) Mewajibkan pekerja menggunakan masker selama bekerja, dan memfasilitasi dengan memberikan vitamin.
- g) Tersedianya fasilitas klinik, dan ruang sanitasi yang bersih dan nyaman.
- h) Memastikan ruang kerja selalu bersih dan dalam kondisi yang higienis dengan melakukan pembersihan secara berkala menggunakan pembersih dan disinfektan yang ramah lingkungan.
- i) Menjaga kualitas udara tempat kerja dengan mengoptimalkan sirkulasi udara dan sinar matahari masuk ke ruangan kerja.
- j) Memfasilitasi sarana cuci tangan di setiap sudut, serta menyediakan hand sanitizer di tempat-tempat yang diperlukan (pintu masuk, ruang meeting, pintu lift dll).
- k) Menerapkan jaga jarak (*Physical distancing*) dalam semua aktifitas kerja, membuat pengaturan jarak antar pekerja minimal 1 meter. Mensosialisasikan mengenai Covid-19 dan penanganannya serta

mengkampanyekan kepada setiap pekerja agar menjalani hidup sehat.¹¹⁷

Dengan adanya dasar hukum tersebut maka akan memberikan dorongan kepada setiap manajemen perusahaan maupun pekerja untuk terus meningkatkan budaya K3 guna mengoptimalkan kinerja demi terwujudnya *zero accident*. Salah satu tujuan dari adanya *zero accident* adalah merubah mindset pekerja dan manajemen perusahaan bahwa suatu kecelakaan dapat dicegah dan tidak boleh ada pekerja yang celaka. Untuk mencapai target *zero accident* tersebut maka langkah preventif yang harus dilakukan yaitu dengan memperbaiki manajemen risiko K3 dan penerapan sistem manajemen yang tersistematis serta menciptakan dan membiasakan budaya K3 di lingkungan kerja, hingga menjadikan K3 sebagai kebudayaan dan tanggung jawab semua pihak.

2. Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Amos Indah Indonesia guna mewujudkan zero accident di tempat kerja pada masa Pandemi Covid-19

Pada masa pandemi Covid-19 saat ini kondisi pekerja berada pada resiko yang tinggi terhadap penularan dari wabah penyakit yang hingga saat ini tak kunjung mereda. Pemerintah dan pengusaha saat ini menghadapi tantangan yang besar dalam upaya memerangi pandemi Covid-19 ini serta memastikan berjalannya keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja merujuk pada

¹¹⁷Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.01.07/MENKES/328/2020 Tentang Panduan Pencegahan dan Pengendalian Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) di Tempat Kerja Perkantoran dan Industri Dalam Mendukung Keberlangsungan Usaha pada Situasi Pandemi

kondisi fisik psikologis-fisiologis dari pekerja yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan, selain itu adanya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yang optimal dapat mengupayakan terciptanya kondisi *Zero accident* (kecelakaan nihil) yang didasarkan dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER-01/MEN/I/2007 Tentang Pedoman Pemberian Penghargaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, *zero accident* merupakan tanda penghargaan keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan pemerintah kepada manajemen perusahaan yang telah berhasil dalam melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja sehingga mencapai nihil kecelakaan dalam runtun waktu 3 tahun berturut-turut seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-01/MEN/I/2007 Tentang Pedoman Pemberian Penghargaan K3.¹¹⁸

Jika perusahaan atau pabrik melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik maka hal ini tentunya akan efektif untuk mengurangi jumlah tenaga kerja yang mengalami kecelakaan, penyakit, cedera dan lainnya selama melakukan proses produksi di tengah situasi wabah seperti saat ini. Pemerintah Indonesia menghimbau perusahaan dan pelaku usaha untuk mengutamakan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di lingkungan atau area kerja masing-masing, agar tetap produktif sehingga aktivitas ekonomi dapat berjalan dengan baik tanpa mengorbankan kondisi keselamatan dan kesehatan dari pekerja di

¹¹⁸Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-01/MEN/I/2007 Tentang Pedoman Pemberian Penghargaan

tengah situasi pandemi Covid-19. Dengan adanya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan khusus pada masa pandemi ini akan memberikan pengaruh besar terhadap peningkatan produktifitas kerja dan dapat membentuk perilaku pekerja sehingga pekerja dapat merasa lebih siap baik secara fisik maupun mental atau psikis untuk menghadapi kondisi pandemi yang hingga saat ini tidak kunjung mereda. Untuk mewujudkan *zero accident* di tempat kerja maka dibutuhkan langkah preventif yang harus diambil yaitu dengan memperbaiki manajemen risiko K3 dan membuat Program keselamatan dan kesehatan kerja yang sistematis yang mengarah pada perwujudan *zero accident*, hal ini merupakan faktor penting yang harus dilaksanakan dalam upaya untuk mempertahankan keberlangsungan usaha dan perlindungan pekerja atau buruh dalam rangka pencegahan penyebaran virus Covid-19 serta penanggulangan Covid-19 di area kerja. Namun dalam prakteknya PT. Amos Indah Indonesia masih belum menganggap bahwa pelaksanaan K3 merupakan hak yang harus diberikan kepada buruh, sehingga apabila dilihat dalam perspektif manajemen risiko dan program pelaksanaan K3 dinilai belum memenuhi standar regulasi hukum yang berlaku. Hal ini dibuktikan dengan tidak tersusun dan tidak jelasnya SOP yang diberlakukan oleh perusahaan khususnya ditengah situasi wabah.¹¹⁹ Sedangkan adanya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja akan membantu dalam adaptasi penerapan *new normal* di area pabrik. Menteri kesehatan Republik Indonesia terdahulu yaitu dr. Terawan Agus Putranto

¹¹⁹Wawancara dengan Ketua Serikat Pekerja FBLP Sri Rahmawati, 08 Mei 2022

menyatakan dalam pidatonya bahwa dunia usaha dan pekerja berkontribusi untuk memutus mata rantai penyebaran virus Covid-19 karena besarnya jumlah populasi pekerja Indonesia serta tingginya mobilitas dan interaksi penduduk yang umumnya terbentuk dari aktifitas bekerja. Tempat kerja dalam hal ini menjadi pusat interaksi dan menjadi tempat berkumpul dan merupakan salah satu faktor risiko yang perlu diantisipasi penularannya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis di lingkungan produksi PT. Amos Indah Indonesia pada tanggal 05 Mei 2022 dan ditemani oleh Sri Rahmawati selaku Ketua dari serikat buruh yang ada di perusahaan, secara objektif ditemukan bahwa pihak manajemen PT. Amos Indah Indonesia dalam menyikapi dan juga melindungi buruhnya dari paparan wabah Covid-19 dinilai kurang optimal dan belum memenuhi standar kesehatan yang ditentukan dalam peraturan pemerintah untuk mencegah penularan wabah Covid-19, selain itu tidak diberlakukannya SOP khusus yang semestinya disusun dan disesuaikan dengan kondisi wabah yang terjadi di lingkungan produksi. Padahal secara jelas perlindungan bagi buruh dalam situasi pandemi dipertegas dengan dikeluarkannya Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tentang Perlindungan Pekerja Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19 serta surat Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan RI No. 5/193/AS.02.2020 Tentang Kesiapsiagaan dalam

Menghadapi Penyebaran Covid di Tempat Kerja. Virus Covid-19 yang hingga saat ini ada termasuk kedalam kategori wabah penyakit menular, maka dari itu penting untuk menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja guna meminimalisir penularan wabah Covid-19 serta seharusnya merupakan bentuk pemenuhan hak kesehatan yang harus dilakukan oleh manajemen PT. Amos Indah Indonesia. Selain dari diterapkannya K3 di lingkungan kerja untuk mendukung keberhasilan penerapan K3 serta agar dapat mewujudkan *zero accident*, menurut penuturan Sri Rahmawati perlu diterapkannya pula Sistem Manajemen K3 yang terintegrasi dengan sistem manajemen di setiap perusahaan, dan tentunya kondisi saat ini mengharuskan manajemen pabrik untuk membuat suatu pembaharuan atau inovasi aturan yang berorientasi pada K3 namun disesuaikan dengan kondisi wabah saat ini dan disesuaikan dengan K3 sebelumnya yang telah coba diterapkan oleh manajemen perusahaan, misal dengan adanya penerapan *The New Normal*.¹²⁰

Pelaksanaan *The New Normal* akan menjadi salah satu upaya yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk meminimalisir potensi bahaya yang diakibatkan oleh penyebaran virus Covid-19. Sedangkan dalam ranah kesehatan kerja penerapan *The New Normal* memiliki tujuan agar pekerja mempunyai kesehatan lahir dan batin yang sempurna agar tidak menghambat pekerjaan yang dilakukan.

Salah satu upaya yang dilakukan untuk menghadapi era *New Normal* yaitu dengan membuat program-program khusus guna

¹²⁰Wawancara dengan Ketua Serikat Buruh FBLP Sri Rahmawati, 08 Mei 2022

meminimalisir penyebaran wabah serta pelaksanaan K3 di tempat kerja tetap dilaksanakan tanpa perlu dilakukannya negasi sistem terdahulu. Berikut ini merupakan panduan program khusus selama Covid-19 yang di sosialisasikan oleh Kementerian Kesehatan Republik Indonesia serta penjabaran bagaimana pelaksanaan sesungguhnya yang sudah dilakukan oleh manajemen PT. Amos Indah Indonesia. Panduan program khusus ini sebelumnya telah dijabarkan dalam sub bab *zero accident* dalam norma hukum ketenagakerjaan, meliputi :

- a) Pihak manajemen perusahaan agar senantiasa memantau dan memperbaharui perkembangan informasi tentang Covid-19 dan kebijakan pemerintah secara berkala guna mempermudah langkah-langkah selanjutnya yang harus dilakukan oleh manajemen perusahaan untuk mengurangi penyebaran wabah di tempat kerja. Faktanya menurut penuturan serikat buruh Sri Rahmawati menyatakan “Sejauh adanya wabah Covid-19 PT. Amos Indah Indonesia kurang update terhadap informasi terbaru mengenai Covid-19, hal ini dibuktikan dengan walaupun kondisi adanya wabah seperti ini masih ada pekerja yang lembur, padahal seharusnya tidak boleh karena melihat situasi dan kondisi yang tidak stabil serta mengancam keselamatan buruh”.¹²¹
- b) Pembentukan Tim Penanganan Covid-19 di tempat kerja yang terdiri dari pimpinan, pekerja, bagian K3 dan petugas kesehatan yang diperkuat dengan Surat Keputusan dari Pimpinan di Tempat kerja.

¹²¹Wawancara dengan Ketua Serikat Pekerja FBLP Sri Rahmawati, 08 Mei 2022.

Dalam hal ini PT. Amos Indah Indonesia sudah mencoba membentuk tim penanganan Covid-19 yang diisi oleh buruh yang tergabung dalam serikat buruh yaitu Federasi Buruh Lintas Pabrik.

- c) Tidak memperlakukan kasus positif sebagai suatu stigma yang negatif di lingkungan kerja. Di lingkungan kerja PT. Amos Indah Indonesia sendiri apabila terdapat buruh yang terpapar Covid-19 secara psikologis buruh tersebut merasa takut, karena mereka menganggap bahwa Covid-19 merupakan aib yang tidak boleh diketahui orang lain, sehingga banyak buruh yang menutupi kondisi ini dan secara otomatis memperluas penyebaran wabah.
- d) Adanya pengaturan kerja, seperti membagi antara WFH dengan WFO. Namun untuk perusahaan yang bekerja pada perusahaan esensial maka perusahaan harus secara ketat memantau kondisi dari setiap buruh yang masuk untuk mengurangi risiko penyebaran wabah Covid-19. Dalam hal ini PT. Amos Indah Indonesia sudah melakukan pengaturan jam kerja yaitu dengan membagi dalam dua shift.
- e) Pengaturan waktu kerja yang tidak terlalu panjang, dalam hal ini kurangi jam lembur, karena pekerja harus beristirahat supaya tidak mudah lelah yang nantinya akan mempengaruhi sistem kekebalan tubuh. Melalui pernyataannya Sri Rahmawati menyampaikan

“bahwa selama pandemi masih ada pekerja yang lembur dikarenakan harus mengejar target produksi”.¹²²

- f) Mewajibkan pekerja menggunakan masker selama bekerja, dan memfasilitasi dengan memberikan vitamin. Faktanya hal ini belum dilakukan oleh manajemen perusahaan PT. Amos Indah Indonesia, berdasarkan penuturan Sri Rahmawati selaku ketua serikat pekerja mengatakan “dari awal pandemi hingga saat ini tidak pernah sekalipun pihak perusahaan memfasilitasi kebutuhan seperti masker, vitamin maupun obat-obatan”.¹²³
- g) Tersedianya fasilitas klinik, dan ruang sanitasi yang bersih dan nyaman. Di dalam perusahaan memang disediakan klinik, namun tidak tersedianya obat-obatan, kemudian mengenai ruang sanitasi dapat dikatakan sangat tidak layak pakai karena bak penampungan air yang ada sangat kotor bahkan berwarna hitam dan air yang ada merupakan air asin dan tidak melalui proses penyaringan.¹²⁴
- h) Memastikan ruang kerja selalu bersih dan dalam kondisi yang higienis dengan melakukan pembersihan secara berkala menggunakan pembersih dan disinfektan yang ramah lingkungan. Dalam hal ini pihak manajemen perusahaan secara rutin dalam jangka waktu 1 minggu sekali melakukan penyemprotan.¹²⁵

¹²²Wawancara dengan Ketua Serikat Pekerja FBLP Sri Rahmawati, 08 Mei 2022.

¹²³Wawancara dengan Ketua Serikat Pekerja FSBPI Sri Rahmawati, 08 Mei 2022.

¹²⁴Observasi yang dilakukan Penulis di area PT. Amos Indah Indonesia, pada tanggal 05 Mei 2022

¹²⁵Wawancara dengan Engkus Suhendar Kepala Divisi SDM (human Resource) PT. Amos Indah Indonesia, 05 Mei 2022

- i) Menjaga kualitas udara tempat kerja dengan mengoptimalkan sirkulasi udara dan sinar matahari masuk ke ruangan kerja. Menurut sri rahmawati sirkulasi udara di ruang produksi sangat buruk karena merupakan ruang tertutup dan tidak ada ventilasi.¹²⁶
- j) Memfasilitasi sarana cuci tangan di setiap sudut, serta menyediakan hand sanitizer di tempat-tempat yang diperlukan (pintu masuk, ruang meeting, pintu lift dll). di lingkungan produksi sarana cuci tangan hanya di sediakan di ruang produksi itu pun hanya 1 dan 1 lainnya tersedia di dekat ruang satpam.¹²⁷
- k) Menerapkan jaga jarak (Physical distancing) dalam semua aktifitas kerja, membuat pengaturan jarak antar pekerja minimal 1 meter. Namun hal ini tidak diberlakukan oleh perusahaan, antar meja hanya dibatasi oleh plastik dan tidak ada jarak 1 meter.
- l) Mensosialisasikan mengenai *Covid-19* dan penanganannya serta mengkampanyekan kepada setiap pekerja agar menjalani hidup sehat. Di lingkungan perusahaan terdapat spanduk yang dipasang oleh manajemen perusahaan mengenai 3M (Memakai Masker, mencuci tangan, menjaga jarak).¹²⁸

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan oleh penulis pada tanggal 05 Mei 2022 dengan Engkus Suhendar selaku kepala divisi *Human Resource* di perusahaan, pihak manajemen PT. Amos Indah

¹²⁶Wawancara dengan Ketua Serikat Pekerja FSBPI Sri Rahmawati, 08 Mei 2022.

¹²⁷Observasi yang dilakukan Penulis di area PT. Amos Indah Indonesia, pada tanggal 05 Mei 2022

¹²⁸Observasi yang dilakukan Penulis di area PT. Amos Indah Indonesia, pada tanggal 05 Mei 2022

Indonesia mengaku sudah melaksanakan semua prosedur mengenai K3 sesuai dengan regulasi yang berlaku.¹²⁹ Namun berdasarkan hasil pengamatan yang didapatkan penulis bahwa secara mekanisme produksi yang diterapkan selama proses produksi di PT. Amos Indah Indonesia belum sepenuhnya menjalankan program-program guna mendukung berjalannya K3 maupun program khusus untuk mengurangi penularan *Covid-19* di tempat kerja, bahkan pihak PT. Amos Indah Indonesia pun sebetulnya tidak memiliki aturan khusus yang disesuaikan dengan kondisi pandemi saat ini.¹³⁰ PT. Amos Indah Indonesia sendiri masuk kedalam sektor esensial karena merupakan industri yang berorientasi pada ekspor berdasarkan surat keterangan izin operasional dan mobilitas kegiatan industri selama pandemi *Covid-19* dengan nomor 02578, surat tersebut berisi keterangan bahwa PT. Amos Indah Indonesia dapat beroperasi namun tetap memperhatikan jumlah minimum karyawan dan wajib memenuhi ketentuan pelaksanaan operasional pabrik dalam masa kedaruratan kesehatan masyarakat akibat wabah *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)*, sesuai surat edaran Menteri Perindustrian Nomor 4 Tahun 2020 Tentang Pelaksanaan Operasional Pabrik Dalam Masa Kedaruratan Kesehatan Masyarakat akibat *Covid-19*.¹³¹

Mengenai kebijakan tersebut PT. Amos Indah Indonesia sendiri membagi kedalam 2 (dua) shift untuk waktu kerja dengan tujuan

¹²⁹Wawancara dengan Engkus Suhendar Kepala Divisi Human Resource PT. Amos Indah Indonesia, 05 Mei 2022

¹³⁰Wawancara dengan Ketua Serikat FBLP Sri Rahmawati 08 Mei 2022.

¹³¹Surat Edaran Menteri Perindustrian Nomor 4 Tahun 2020 Tentang Pelaksanaan Operasional Pabrik Dalam Masa Kedaruratan Kesehatan Masyarakat akibat *Covid-19*

menerapkan protokol kesehatan yang dianjurkan oleh pemerintah. Namun, walaupun dibagi menjadi 2 shift PT. Amos Indah Indonesia tidak memberlakukan jaga jarak (*physical distancing*) antar pekerja selama proses produksi berlangsung, hal ini menjadikan ruang produksi tetap penuh tanpa adanya jaga jarak antar meja kerja dan hanya dibatasi dengan plastik. Selain itu didapati bahwa dari awal munculnya pandemi hingga saat ini pihak manajemen pabrik sama sekali tidak menyediakan masker, vitamin, obat-obatan di klinik pabrik, bahkan keadaan ruang sanitasi perusahaan dapat dikatakan tidak layak pakai akibat air yang ada menjadi tercemar dan berwarna hitam karena bak penampungan tidak pernah dibersihkan dan tidak adanya penyaringan air, karena sebetulnya air yang ada di kawasan pabrik merupakan air asin.

Menurut penuturan ketua serikat buruh Sri Rahmawati ditemukan bahwa selama pandemi *Covid-19* ini tercatat ada 26 buruh yang terpapar dan terdaftar, tetapi diyakini bahwa mungkin ada lebih dari 26 buruh yang terpapar namun tidak terdeteksi, dikarenakan sebagian buruh merasa bahwa terpapar *Covid-19* merupakan suatu aib yang tidak boleh diketahui oleh buruh lain dan tetap memaksakan diri untuk masuk bekerja.¹³² Apabila hal ini dinormalisasikan tentunya akan berdampak buruk bagi kesehatan pekerja lainnya, ini menandakan bahwa kurangnya pengawasan dan ketegasan dari pihak perusahaan terutama dalam situasi wabah seperti saat ini. Pekerja yang positif *Covid-19* seluruh biaya pengobatan akan ditanggung oleh perusahaan dan buruh yang terpapar wajib melakukan

¹³²Wawancara dengan Ketua Serikat Pekerja FSBPI Sri Rahmawati, 08 Mei 2022.

karantina selama 2 minggu dan pasca karantina selesai maka untuk meyakinkan bahwa kondisi buruh sudah stabil dan bersih dari virus PT. Amos Indah Indonesia akan melakukan pemeriksaan, kemudian barulah buruh dapat bekerja kembali. Hal ini tertuang dalam Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor: M/3/HK.04/III/2020 Tentang Perlindungan Pekerja/buruh dan kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19 yaitu meliputi :

1. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja;
2. Menyebar luaskan informasi kepada setiap organisasi dan pihak terkait dalam wilayah pembinaan dan pengawasan;
3. Melakukan pendataan serta melaporkan kasus Covid-19 di tempat kerja;
4. Pimpinan perusahaan dapat melakukan antisipasi penyebaran Covid-19 kepada pekerja/buruh dengan melakukan tindakan-tindakan pencegahan seperti perilaku hidup bersih dan sehat, pemberdayaan P2K3 dan mengoptimalkan fungsi pelayanan kesehatan kerja;
5. Pimpinan perusahaan dapat merencanakan tindakan kesiapsiagaan dalam menghadapi Covid-19 dengan tujuan untuk memperkecil risiko penularan di tempat kerja.

Berdasarkan temuan fakta dan analisis sebagaimana yang telah dipaparkan diatas mengenai keselamatan dan kesehatan kerja yang terjadi di PT. Amos Indah Indonesia memperlihatkan bahwa walaupun pemerintah sudah membuat suatu kebijakan yang berkaitan dengan kondisi

yang terjadi saat ini yaitu dengan adanya *Covid-19* namun belum dapat dipastikan setiap perusahaan akan menjalani aturan tersebut, seperti halnya yang dilakukan oleh manajemen PT. Amos Indah Indonesia, yaitu walaupun sudah mencoba untuk membagi jadwal kerja agar tidak terjadi penumpukan dalam ruang produksi namun manajemen perusahaan juga tidak memberlakukan jaga jarak antar pekerja dan tidak mencoba untuk memenuhi hal-hal yang dibutuhkan pekerja di tengah situasi wabah pandemi seperti saat ini. Seharusnya di situasi seperti ini Pihak manajemen atau Tim Penanganan *Covid-19* yang dibentuk di tempat kerja harus selalu memperhatikan informasi terkini serta himbauan dan instruksi Pemerintah Pusat dan Daerah terkait *Covid-19* di wilayahnya, serta memperbaharui kebijakan dan prosedur terkait *Covid-19* di tempat kerja sesuai dengan perkembangan terbaru agar tidak terjadinya ketidakseimbangan antara kebijakan dan implementasi dari kebijakan tersebut. Kemudian dalam proses pelaksanaan K3 perlu adanya evaluasi program agar kendala-kendala dalam penerapan K3 dapat diatasi dan dapat teridentifikasi guna mencegah terjadinya suatu kecelakaan kerja dan penyakit yang timbul akibat bekerja. Dan bentuk-bentuk pelanggaran yang dapat membahayakan keselamatan buruh dari paparan wabah *Covid-19* dapat dikendalikan dengan baik oleh perusahaan sebelum terjadi kondisi yang membahayakan.

Berdasarkan analisis yang sudah dipaparkan diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa pelaksanaan keselamatan kerja di tempat kerja khususnya di PT. Amos Indah Indonesia dalam rangka mewujudkan *zero*

accident dapat dikatakan belum sampai pada tahap kecelakaan nihil atau *zero accident* itu sendiri, hal ini dikarenakan PT. Amos Indah Indonesia tidak menerapkan SOP (*standard Operational Procedur*) untuk menunjang pelaksanaan Keselamatan dan kesehatan kerja. Sehingga pembahasan mengenai perwujudan *zero accident* di lingkungan PT. Amos Indah Indonesia tidak dapat di analisis secara keseluruhan. Dengan demikian menunjukkan bahwa PT. Amos Indah Indonesia belum mampu menjadi perusahaan tanpa adanya kecelakaan kerja sehingga belum mampu mencapai tahap zero accident berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER-01/MEN/I/2007 Tentang Pedoman Pemberian Penghargaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan dalam hasil penelitian dan pembahasan sebagai jawaban atas rumusan masalah dalam penelitian hukum ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Amos Indah Indonesia dapat dikatakan belum mampu memberikan perlindungan bagi pekerja secara menyeluruh berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja Jo PP Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Sistem Manajemen K3. Selain itu kebijakan mengenai pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan oleh PT. Amos Indah Indonesia perlu segera dilakukan peningkatan agar kecelakaan kerja maupun penyakit yang timbul akibat kerja dapat diminimalisir sesuai dengan yang sudah tercantum dalam perjanjian kerja bersama seperti jaminan sosial tenaga kerja, alat-alat penunjang K3 selama para pekerja melakukan pekerjaannya, serta peningkatan sarana dan prasarana penunjang K3 agar pelaksanaan K3 di lingkungan PT. Amos Indah Indonesia semakin baik sesuai dengan regulasi hukum yang berlaku terutama di masa Pandemi Covid-19 seperti saat ini yang tentunya perlu diperhatikan secara khusus oleh setiap pihak yang bertanggung jawab atas keselamatan dan juga kesehatan para pekerja.

2. Pelaksanaan K3 oleh manajemen PT. Amos Indah Indonesia guna mewujudkan *Zero Accident* di Tempat kerja juga masih terbilang buruk, karena tidak adanya SOP yang jelas guna mendukung kinerja selama proses produksi. Maka perlu adanya sistem kerja yang mendukung serta memperbaiki manajemen risiko agar dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan mendapat hasil yang maksimal guna tercapainya *zero accident* khususnya ditengah situasi pandemi Covid-19 seperti saat ini. Selain itu terjadi ketidakdisiplinan baik buruh maupun manajemen perusahaan untuk menaati K3, dan juga kurangnya pengawasan terhadap pelaksanaan K3 di lingkungan perusahaan. Dengan kata lain, kondisi pelaksanaan K3 dinilai belum optimal. Hal ini kemudian memberikan pengaruh dalam aktifitas penanganan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang tidak berjalan maksimal sehingga menyebabkan kecelakaan kerja masih sering terjadi.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka penulis memberikan saran antara lain sebagai berikut :

1. Perlu dilakukannya peningkatan dan pembaharuan mengenai kebijakan yang berkaitan dengan pelaksanaan K3 di PT. Amos Indah Indonesia selama masa pandemi Covid-19. Guna mengurangi serta meminimalisir terjadinya penularan virus Covid-19 di Tempat kerja. Perlunya ada sanksi yang tegas pula apabila pekerja atau pengusaha

abai terhadap pelaksanaan K3. Perlu adanya komitmen maupun kesadaran diri baik dari pihak pekerja maupun manajemen perusahaan untuk lebih mematuhi standar pelaksanaan K3 yang baik sesuai dengan aturan, agar terciptanya kondisi lingkungan yang sehat, nyaman, dan aman sehingga terhindar dari adanya kecelakaan kerja

2. PT. Amos harus membuat SOP yang diterapkan di perusahaan guna mendukung dalam proses pelaksanaan K3 demi tercapainya tujuan *zero accident* di tempat kerja, serta melakukan evaluasi secara berkala guna dapat dengan mudah mengidentifikasi sumber bahaya di Tempat kerja guna terwujudnya *zero accident* serta mengurangi penularan penyakit akibat kerja di tengah situasi dan kondisi Pandemi *Covid-19*.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- Abdulkadir Muhamad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Citra Aditya, Bandung, 2004.
- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009.
- Agusmidah, *Bab-bab tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, Pustaka Larasan, Jakarta, 2012.
- _____, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, USU Press, Medan, 2010.
- Amirudin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006.
- A.A Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2002.
- Aryanto, *Kamus Bahasa Indonesia Lengkap*, Apolo, Surabaya, 1997.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Barrie, Donald S Dan Boyd C, *Manajemen Konstruksi dan Profesional*, Erlangga, Jakarta, 1995.
- CST Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1989, hlm. 102
- Dede Agus, *Hukum Perburuhan Konvensi Dasar ILO*, Dinas Pendidikan Provinsi Banten, Serang, 2012.
- Hasan dan Iqbal, *Metode Penelitian Hukum dan Aplikasinya*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2002.
- Hardijan Rusli, *Hukum ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia Anggota IKAPI, Bogor, 2011.
- Is, M, S. & Soebandi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Kencana, Jakarta, 2020.
- Jonaedi Efendi, *Kamus Istilah Hukum Populer*, Prenada Media, Jakarta, 2017.

- Maulana Hasan Wadong, *Advokasi dan Hukum Perlindungan kerja*, Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta, 2000.
- Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta.
- M. Firdaus Sholihin, Wiwin Yulia Ningsih, *Kamus Hukum Kontemporer*, Bumi Aksara, Jakarta, 2015.
- Moh. Agus Tulus, *Manajemen Sumber Daya Manusia (pedoman mahasiswa)*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1989.
- Mochtar Kusumaatmadja, *Pengantar Ilmu Hukum*, Alumni, Bandung, 1999.
- M. Syamsuddin, *Operasionalisasi Penelitian Hukum*, Grafindo Persada, Jakarta, 2007.
- Muhammad Sabir Maidin, M.Ag, *Hadis-Hadis Hukum*, Alauddin University Press, Makassar, 2020.
- Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, Surabaya, 1983.
- Ramli S., *Smart Safety: Pedoman Penerapan SMK3*, Dian Rakyat, Jakarta, 2013.
- Risman Dwi Djatmiko, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Deepublish 2016.
- Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, UII Press, Yogyakarta, 2003.
Salim HS dan Erlies SN, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Grafindo Persada, Jakarta, 2013.
- Robert. L. Mathis & John H Jackson, *Human Resource Management*, Salemba empat, Jakarta, 2009.
- Sahya Anggara, *Hukum Administrasi Negara*, CV Pustaka Setia, Bandung, 2018.
- Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.
- Silaban Gerry & Salomo Perangin-angin, *Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja dan Pengusaha/Pengurus yang ditetapkan Dalam Peraturan Perundangan Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, USU Press, Medan, 2008

- Soehatman Ramli, *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Dian Rakyat, Jakarta, 2010.
- Sri Rejeki, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Pusat Pendidikan SDM Kesehatan, Badan Pengembangan dan Pemberdayaan SDM Kesehatan, 2016.
- Sutedi Adrian, *Hukum Prizinan Dalam Sektor Pelayanan Publik*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010.
- Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, Andy Yogyakarta, Yogyakarta, 2001.
- Tardianto, Taufik, Amd, *Sistem Manajemen dan Standar Pemeriksaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)*, Panca Bhakti, Jakarta, 2005.
- Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010.

B. Jurnal

- Al Drieagni Sophia Ikhrom, “*Tinjauan Yuridis Mengenai Perlindungan Terhadap Pekerja/Buruh Khususnya Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja*”, Jurnal Rectum, Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, Vol. 3, No. 2, Juli 2012.
DOI : <https://doi.org/10.35796/lev.v5i3.15574>
- Anita Dewi Prahastuti Sujoso, “*Dasar-dasar Keselamatan dan Kesehatan Kerja*,” Jurnal Jember University Press, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Negeri Jember, Vol. 4 No. 4, Desember 2012.
DOI : <https://doi.org/10.30996/jhbhc.v3il.2984>
- Annas Lovita Ajib, “*Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Penerapan Sistem Manajemen K3*”, Jurnal Lex Privatum, Fakultas Teknik, Universitas Sumatera Utara, Volume 8, Nomor 2, April 2016.
DOI : <https://doi.org/10.24903/yrs.v12il.866>
- Fajar Eko Nugroho, “*Tinjauan Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang SMK3*”, Unnes Journal Of Public Health, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Negeri Semarang, Volume 2, Nomor 4, Maret 2020.
DOI : <https://doi.org/10.47942/iab.v9i2.541>

- Faradilla Mangarru, “*Impelementasi Program K3 di Era New Normal*”, Jurnal Fakultas Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Bosowa Makassar, Vol 1, No. 2, Juli 2021.
DOI : <https://dx.doi.org/10.25072/jwy.v24il.18>.
- Fridayanti, N dan Kusumasmoro, R, “*Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT Ferron Par Pharmanceuticals*”, Jurnal admisitrası kantor, Fakultas Ekonomi&Bisnis, Universitas Pancasila, Vol. 2 No. 1, September 2016.
DOI : <https://doi.org/10.55904/hexatech.vli2.1>.
- Kani. B.R., Mandagi, R.J.M., Rantung, J.P. dan Malingkas, G.Y., “*Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Pelaksanaan Proyek Konstruksi*”, Jurnal Teknik Sipil, Fakultas Teknik, Universitas Negeri Semarang, Vol 3, No. 1, 2017.
DOI : <https://doi.org/10.22304/pjih.v5n3.a5>.
- Luthvi Febryloka Nola, “*Upaya Perlindungan Hukum Secara Terpadu Bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI)*”, Jurnal Negara Hukum, Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI, Volume 7, Nomor 1, 2016.
DOI : <https://10.23969/litigasi.v23il.4710>
- Maharani, I. G. A. A. M., & Wirasila, A. A. A. N., “*Pelaksanaan Perlindungan Hukum K3 (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja) Pada Warung Makan Di Kabupaten Badung.*” Jurnal Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Sumatera Utara, Vol 7. No. 4, 2019,
DOI : <https://doi.org/10.54629.jli.v17il.602>
- M. Satria Adi Rachim, A. Setyo Wahyuningsih, B. Wahyono, “*Penerapan Peraturan Prosedur K3 di PT. Delta Dunia Sandang Tekstil*”, Jurnal Teknik Kimia, Fakultas Teknik, Universitas Negeri Sam Ratulangi, Volume 5, Nomor 2, 2018.
DOI : <https://repo.unsrat.ac.id/id/eprint.v6il.1598>.
- Ratu Mira Ferial, “*Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dalam Upaya Pencegahan Penyebaran Virus Covid-19 Pada Area Kerja PT. Semen Padang*”, JESS (*Journal of Education Sosial Science*), Fakultas Pendidikan, Universitas Pelita Harapan, Vol.4 Number 2, 2020.
DOI : prefix 10.17977.
- R. La Porta, “*Investor Protection and Corporate governance*”, Journal Of Financial Economics, Faculty of Economi&business, University Of Glasglow, Vol. 58 No. 30, January 2019.
DOI : <https://ejournal.glasglowuniversity/index.php/mmh>

- Rian Irawan, “*Keselamatan dan Kesehatan Kerja : Perlindungan Pekerja di Tengah Pandemi Covid-19*”, Journal Local Initiative For Osh Network, International League People Struggle Vol. 4, No. 2, 2021.
DOI : <https://doi.org/10.14710/jphi.vli3.294-307>.
- Rothan HA, Byrareddy SN. “*The epidemiology and pathogenesis of coronavirus disease (Covid-19) outbreak*”, Journal Autoimmun, Faculty of Health, University of Malaya, Volume 10, Number 2, 2022.
DOI : <https://doaj.org/10.231v.2022>.
- Solicha, F. H., & Wijayanti, A., “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Alat Perlindungan Diri*”. Journal Lex Renaissance, Fakultas Hukum, Universitas Singaperbangsa Karawang, Volume 2 Nomor 1, 2020.
DOI : <https://doi.org/10.29407/intensif.v1i1.562>.
- World Health Organization. “*Global surveillance for COVID-19 disease caused by human infection with the 2019 novel coronavirus*”, Journal Geneva: World Health Organization, World Health Organization Volume 1, Number 1, 2020.
DOI : <http://ip-science.thomsonreuters.com/mjl/30.iljk.13345>.

C. Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 Tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 81 Mengenai Pengawasan ketenagakerjaan dalam industri dan perdagangan.
- Undang-undang Nomor 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan Kerja.
- Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 Tentang Pembatasan sosial Berskala Besar.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.08/MEN/VII/2010 Tentang Alat Pelindung Diri.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Per.04/MEN/1987 Tentang Panitia Pembina K3 serta Tata Cara Penunjukkan Ahli K3.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Per.02/MEN/1980 Tentang Pemeriksaan Kesehatan Tenaga kerja dalam Penyelenggaraan keselamatan kerja dan kesehatan kerja.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : PER. 05/MEN/1996 Tentang Sistem Manajemen K3.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-01/MEN/I/2007 Tentang Pedoman Pemberian Penghargaan

Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.01.07/MENKES/328/2020 Tentang Panduan Pencegahan dan Pengendalian *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) di Tempat Kerja Perkantoran dan Industri Dalam Mendukung Keberlangsungan Usaha pada Situasi Pandemi

Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 370 Tahun 2015, Tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Kategori Industri Pengolahan Golongan Pokok Industri Tekstil Bidang Industri Pemintalan Benang Subbidang Manajemen Produksi.

Surat Edaran Menteri Perindustrian Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2020 Tentang Pelaksanaan Operasional Pabrik Dalam Masa Kedaruratan Kesehatan Masyarakat akibat *Covid-19*.

D. Internet

Laman Resmi Pemerintah <https://covid19.go.id> (diakses 31 Oktober 2021, pukul 12.15 WIB).

Buana, Dana Riksa. “*Analisis Perilaku Masyarakat Indonesia dalam Menghadapi Pandemi Virus Corona (Covid-19) dan Kiat Menjaga Kesejahteraan Jiwa*” <https://www.researchgate.net>, (diakses 21 desember 2021, pukul 08.00 WIB).

Quin Pasaribu, “Covid Menyebarkan di Pabrik, Buruh enggan melapor: Kalau libur Perusahaan tak mau bayar upah” <https://BBCNEWSIndonesia> (diakses pada Kamis, 15 Juli 2021, pukul 20.00 WIB).

Mohammad Bernie “Serikat Buruh Tgsl mengaku masih kerja 100% kala PPKM Darurat” <https://tirto.id> , (diakses 21 Agustus 2021, pukul 19.27 WIB).

<https://PelatihanK3.co.id/informasiPenerapanK3PerusahaandiEraCovid-19>
<https://www.Kemkes.go.id/article/view/pencegahanCovid19ditempatkankerja.html>, (diakses 22 Agustus 2021, pukul 21.11 WIB)

Fahrul A., (BSN), Pentingnya Penerapan SMK3 Dalam Era New Normal”, <https://www.bsn.go.id/main/berita/detail/11149/pentingnya-penerapan-smk3-dalam-era-new-normal>, (diakses 16 Juni 2022, Pukul 20.40 WIB).

Cuplikan video Pidato Kementerian Kesehatan Republik Indonesia oleh dr. Terawan Agus Putranto, <http://promkes.Kemkes.go.id/> , (diakses 16 Juni 2022, pukul 20.53 WIB).

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online, <https://kbbi.web.id/perlindungan>, (diakses 12 Juli 2018 pukul 07.36 WIB).

<http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum/> , (diakses pada tanggal 12 Februari 2022 pukul 11.29 WIB).

www.HukumPerseroanTerbatas.com “Syarat Pendirian Perseroan”, (diakses 04 Mei 2022 pukul 17.39 WIB).

World Health Organization. Naming the coronavirus disease (COVID-19) and the virus that causes it Geneva: World Health Organization; 2020. Available from: [https://www.who.int/emergencies/diseases/novelcoronavirus-2019/technical-guidance/naming-the-coronavirusdisease-\(covid-2019\)-and-the-virus-that-causes-it](https://www.who.int/emergencies/diseases/novelcoronavirus-2019/technical-guidance/naming-the-coronavirusdisease-(covid-2019)-and-the-virus-that-causes-it). (Diakses 07 September 2021 pukul 21.07 WIB).

World Health Organization. WHO Director-General’s opening remarks at the media briefing on COVID-19-11 March 2020. Available from: <https://www.who.int/dg/speeches/detail/who-director-generals-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19-11march-2020>. (Diakses 05 September 2021 pukul 21.08 WIB).

Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, “*Angka Kecelakaan Kerja Karyawan di Indonesia Tahun 2007-2017*”, Jakarta, 2017. (Diakses 31 Agustus 2022 pukul 10.00 WIB).

<https://disnakertrans.ntbprov.go.id>, (diakses 02 September 2022, pukul 19:51 WIB).

LAMPIRAN

- A. Dokumentasi wawancara dengan Ketua Serikat Pekerja FSBPI Sri Rahmawati pada 08 Mei 2022, pukul 11.00 s/d selesai.



- B. Dokumentasi wawancara dengan Pihak Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Utara pada 02 Juni 2022 pukul 10.30 s/d selesai



C. Dokumentasi Pengamatan/observasi di lingkungan PT. Amos Indah Indonesia, terlihat poster himbauan untuk melakukan 3M (Memakai masker, Mencuci tangan, menjaga jarak) untuk memutus penyebaran rantai Covid-19. Serta terdokumentasikan pula bagaimana kondisi bak mandi dan air yang menghitam karena kurangnya kesadaran untuk membersihkan sanitasi.





Buruh PT. Amos Indah Indonesia sedang melakukan proses produksi dan terlihat antar meja buruh hanya di batasi dengan plastic dan tidak menerapkan jaga jarak (*physical distancing*)



D. Surat Keterangan yang dikeluarkan oleh Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Utara bahwa penulis benar melakukan penelitian



PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA
DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI DAN ENERGI
SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI DAN ENERGI
KOTA ADMINISTRASI JAKARTA UTARA

Jalan Plumpang Semper No. 41 Telp. (021) 4373713, 43921852 Fax. (021) 4373713
E-mail : sudinakertrans.utama@jakarta.go.id dan sudinnakertransju@yahoo.com

JAKARTA

Kode Pos 14260

Nomor : 1448 /-1.851 28 April 2022
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Jawaban Permohonan Penelitian Tugas Akhir / Skripsi

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Hukum
Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
Jl. Raya Palka Km. 03
Sindangsari, Kec. Pabuaran
Kab. Serang, Prov. Banten
di
Serang

Menindaklanjuti Surat Dekan Fakultas Hukum Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Nomor : 1393/UN.43.1/KM/2021 tanggal : 08 November 2021
Hal : Permohonan Penelitian Tugas Akhir / Skripsi dengan data sebagai berikut :

Nama : Asri Ditia Ningsih
NIM : 1111180411
Fakultas : Hukum
Program Studi : Hukum
Semester : Ganjil
Telepon / HP : 081311386173
Lama Penelitian : 2 (dua) bulan

Dengan ini kami memberikan ijin kepada mahasiswi tersebut diatas untuk melakukan penelitian guna memperoleh data yang dibutuhkan sebagai persyaratan penyusunan Tugas Akhir / Skripsi dengan topik "Penelitian terkait pengawasan K3 di lingkungan Pabrik selama pandemi Covid-19"

Demikian surat ini disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

Pt. Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi
Kota Administrasi Jakarta Utara,



Tembusan :

1. Kepala Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta;
2. Walikota Kota Administrasi Jakarta Utara.

E. Surat keterangan sudah melakukan penelitian oleh Serikat Pekerja FSBPI



**DEWAN PENGURUS NASIONAL
FEDERASI SERIKAT BURUH PERSATUAN INDONESIA**
Alamat : Jl. Pemadam Terusan No. 33, RT 019/RW001,
Semper Barat, Jakarta Utara, Email ;
dpnfsbpi@gmail.com
No.tel. 0818-0409-5097 – 0812-9885-3283

No : 47/DPN/FSBPI/Eks/VI/2022
Lampiran : -
Prihal : Surat Pernyataan Resmi

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Hukum Untirta
Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Fakultas Hukum

Di, Jln.Raya Palka KM.03 Sindangsari Kec.Pabuaran Kab.Serang.Banten.

Dengan Hormat.

Menanggapi surat permohonan Penelitian Tugas Akhir/Skripsi dengan nomor: 1393/UN.43.1/KM/2021 yang dimohonkan kepada Pimpinan Federasi Buruh Lintas Pabrik PT.Amos Indah Indonesia yang sejak tahun 2020 lalu sudah berganti nama menjadi Pimpinan Federasi Serikat Buruh Indonesia PT.Amos Indah Indonesia terkait pelaksanaan K3 dilingkungan Pabrik PT.Amos Indah Indonesia. Kami selaku Dewan Pengurus Nasional Federasi Serikat Buruh Persatuan Indonesia menyatakan bahwa mahasiswa atas nama :

Nama : Asri Ditia Ningsing
NIM : 1111180411
Fakultas : Hukum
Jurusan/Program Studi : Hukum
Semester : Ganjil
Telepon/HP : 0813-1138-6173
Durasi (Lama Penelitian) : 2 Bulan

Telah melakukan penelitian dan wawancara dengan ketua FSBPI PT.Amos Indah Indonesia Sdri. Sri Rahmawati tertanggal 8 Mei 2022 bertempat di sekretariat Dewan Pengurus Nasional Federasi Serikat Buruh Persatuan Indonesia (DPN FSBPI).

Demikian Surat Pernyataan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya, atas Perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Jakarta, 11 Mei 2022
Hormat Kami,

Dian Septi T.
Ketua Umum

Damar Panca M.
Sekretaris Jenderal

F. Surat Keterangan Sudah Melakukan Penelitian di PT. Amos Indah Indonesia



PT. AMOS INDAH INDONESIA

OVERSEAS

Jalan Jawa V, RT.002/RW.001, Kel. Sukapura, Kec. Cilincing, Kota Jakarta
Utara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 14140, Tlp : 62-21-441-3535
FAX : 62-21-440-1170

SURAT KETERANGAN

Nomor :41.005/SKet/PT-AII/V/2022
Hal : Surat Keterangan Penelitian

09 Mei 2022

Kepada Yth,
Dr. Agus Prihartono PS, SH, MH
Dekan Fakultas Hukum Untirta

Di
Tempat

Menindaklanjuti Surat Dekan Fakultas Hukum Universitas Sultan Ageng Tirtayasa dengan Nomor : 1394/UN.43.1/KM/2021 tanggal 08 November. Hal : Permohonan Penelitian Tugas Akhir/Skripsi dengan data sebagai berikut :

Nama : ASRI DITIA NINGSIH
NIM : 1111180411
Jurusan : Hukum
Judul Skripsi : Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Amos Indah Indonesia ditinjau berdasarkan UU NO. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja Jo PP No. 50 Tahun 2012 Tentang Sistem Manajemen K3 Di Masa Pandemi Covid-19

Dengan ini kami memberikan ijin kepada mahasiswa tersebut diatas untuk melakukan penelitian guna memperoleh data yang dibutuhkan sebagai persyaratan penyusunan Tugas Akhir/Skripsi dengan topik penelitian " pelaksanaan K3 di Lingkungan Perusahaan" tentunya dengan batasan tertentu yang diizinkan pihak manajemen Perusahaan.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas kerjasamanya dan perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

HRD Manager PT. Amos Indah Indonesia



ENGKUS SUHENDAR

Tembusan :

- General Affair PT. Amos Indah Indonesia

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



NAMA : ASRI DITIA NINGSIH
Tempat, Tanggal Lahir : Tangerang, 05 Oktober 2022
Nama Ayah : Sumardi
Nama Ibu : Suparti
Jenis Kelamin : Perempuan
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Alamat : Kp. Cibodas Kecil, RT 01/RW 03, Kelurahan
Cimone, Kecamatan Karawaci, Kota Tangerang,
Provinsi Banten
E-mail : asriditia@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN : SDN CIMONE 3 TANGERANG

SMPN 8 TANGERANG

SMAN 8 TANGERANG

UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA