

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pertumbuhan penduduk Indonesia dari tahun ke tahun yang semakin besar telah menyebabkan berbagai masalah kependudukan, masalah tenaga kerja lapangan kerja, dan bidang-bidang lainnya, termasuk di dalamnya bidang transportasi mengalami perkembangan dan pertumbuhan. Mobilitas penduduk yang jumlahnya semakin besar menurut sarana yang memadai dan menjamin masyarakat untuk menjalankan aktifitasnya. Dengan adanya fenomena tersebut kemudian bermunculan berbagai usaha transportasi untuk mengatasi mobilitas penduduk yang jumlahnya semakin bertambah tersebut.

Usaha-usaha transportasi yang dijalankan semakin bertambah banyak dan berkembang. Usaha-usaha tersebut sedikit banyak memberikan harapan kepada masyarakat, baik dari segi lapangan pekerjaan, yaitu menyerap tenaga kerja dan memberikan kemudahan kepada masyarakat untuk melaksanakan aktivitas.

Perkembangan arah perekonomian dari sektor agraris ke sektor industri akhir-akhir ini menjadi semakin banyak jumlah perusahaan-perusahaan yang berdiri. Banyaknya perusahaan yang berdiri tentunya tidak lepas dari bahaya penyerapan tenaga kerja, seiring dengan pertumbuhan penduduk yang semakin besar. Banyaknya jumlah penduduk di Indonesia jika dibandingkan dengan

banyaknya perusahaan yang berdiri memang belum cukup untuk menampung tenaga kerja sehingga banyak masyarakat yang menjadi pengangguran.

Pemerintah sangat memperhatikan terhadap perlindungan kerja dan keselamatan kerja, tentunya tujuan pemerintah dalam hal ini selain benar-benar untuk melindungi dan memperhatikan keselamatan kerja para buruh yang pada umumnya dalam posisi lemah, juga secara langsung atau tidak langsung untuk melindungi perusahaan yaitu agar tetap berdiri dan berkembang, sebab faktor tenaga kerja yang terpelihara kesehatannya dan berkembang, sebab faktor tenaga kerja yang terpelihara dedikasi dan kedisiplinannya, pada akhirnya tenaga-tenaga tersebut akan dapat bekerja.

Jumlah pekerja yang semakin banyak di bidang transportasi tersebut memang membutuhkan jaminan dan kepastian hukum terhadap keselamatan mereka dan pekerja dalam bekerja. Dengan adanya hal tersebut, pemerintah kemudian mengeluarkan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja, yang mengacu semua pekerja, tak terkecuali pekerja di bidang transportasi. Perkembangan pola pikir dan kemampuan manusia, menjadi tuntutan para pekerja untuk memperoleh perlindungan kerja pun semakin berkembang. Pada Tahun 2003 pemerintah telah mengesahkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagai salah satu bentuk aturan untuk mewujudkan perlindungan kerja, di dalam rangka memenuhi tuntutan masyarakat terutama pekerja untuk mendapatkan haknya selama melaksanakan

Pada dasarnya tujuan perlindungan kerja bukan semata-mata untuk kepentingan pekerja saja. Justru, tujuan perlindungan kerja adalah dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja. Dikatakan demikian. Pekerja yang merasakan terlindungi keselamatan dan kesehatannya selama bekerja, akan mendapat bekerja dengan tenang, sehingga pekerjaan yang ada akan dapat diselesaikan dengan baik namun sebaliknya, apabila pekerja dengan perasaan was-was karena keselamatan dan kesehatan tidak terjamin, akan menyebabkan pekerja melakukan pekerjaannya dengan penuh kekawatiran yang akibatnya produktivitasnya akan menurun.

Setiap pekerja memang memiliki tingkat risiko yang hampir sama apabila dibidang transportasi seperti profesi sebagai pengemudi, kernet maupun kondektur. Perusahaan angkutan atau jasa transportasi membawa berbagai risiko seperti kecelakaan dalam bekerja. Demikian halnya karyawan perusahaan angkutan PO. Rahrja membutuhkan perlindungan dalam bekerja.

Perlindungan pekerja tersebut menjadi tanggung jawab pimpinan harus dapat memberikan jaminan atau pelayanan terhadap para pekerjanya yang mengalami berbagai masalah dalam bekerja. Perlindungan kerja merupakan kegiatan yang menyeluruh dan terpadu, yang mencakup berbagai aspek, diantaranya perlindungan ditempat bekerja, perlindungan saat berangkat dan pulang dari tempat kerja, jaminan kecelakaan, dan jaminan kesehatan. Berbagai aspek tersebut merupakan perwujudan perlindungan kerja yang harus dilaksanakan dalam setiap perusahaan apabila ingin memperoleh produktivitas

pekerja yang tinggi. Namun demikian, banyak perusahaan yang belum sepenuhnya menerapkan sistem perlindungan kerja tersebut sebagaimana aturan yang telah ditetapkan.

Demikian juga pengawasan pemerintah terhadap perusahaan, terutama dalam hal perlindungan kerja yang masih sangat minim, sehingga aspek-aspek yang tercantum dalam UU No. 13 Tahun 2003 terutama yang menyangkut perlindungan kerja menjadi terabaikan. Kadang-kadang sering dijumpai banyak perusahaan angkutan yang tidak melaksanakan perlindungan kepada para pekerjanya, yang berkaitan para pekerjaan selalu menjadi korban tanpa adanya jaminan dari pimpinan terhadap risiko kerja dialaminya.

Berdasarkan latar belakang sebagaimana telah diuraikan di atas maka penulis menyusun skripsi ini dengan judul **“PELAKSANAAN PERLINDUNGAN KESELAMATAN KERJA BAGI PEKERJA PADA PERUSAHAAN ANGKUTAN UMUM (STUDI KASUS PO. RAHARJA)**

### **B. Rumusan Masalah**

Sejalan dengan latar belakang masalah di atas, maka penulis dalam penelitian ini merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan terhadap keselamatan pekerja yang dilakukan perusahaan angkutan PO. Raharja?
2. Bagaimana hambatan-hambatan pelaksanaan perlindungan terhadap keselamatan pekerja yang dilakukan PO. Raharja?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan pekerja yang dilakukan perusahaan angkutan PO. Raharja
2. Untuk mengetahui hambatan-hambatan dalam pelaksanaan perlindungan terhadap keselamatan pekerja yang dilakukan PO. Raharja

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Praktis**

Diharapkan memberikan saran dan masukan bagi pedoman untuk melaksanakan perlindungan pekerja oleh pimpinan perusahaan dan dapat digunakan sebagai dasar pengambilan kebijakan bagi pimpinan perusahaan untuk menjamin keselamatan kerja karyawan.

#### **2. Teoritis**

Diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan terhadap kajian hukum atas terbitnya suatu produk hukum.

### **E. Tinjauan Pustaka**

#### **1. Pengertian Ketenagakerjaan**

Pekerja identik dengan pekerjaan yang mengeluarkan tenaga dan atau pikiran, dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan pengertian sebagai berikut:

**“Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelumnya, selama dan sesudah masa kerja”**

**ketenagakerjaan juga mengatur Perencanaan lebih rinci dalam**

**Undang-undang ketenagakerjaan pasal 7 sebagai berikut:**

- 1) Dalam rangka pembangunan ketenagakerja, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja;**
- 2) Perencanaan tenaga kerja meliputi, perencanaan kerja makro dan mikro;**
- 3) Penyusunan kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.**

**Perencanaan tenaga kerja disusun atas informasi ketenagakerjaan yang terdapat dalam pasal 8 sebagai berikut:**

- a) Penduduk dan tenaga kerja;**
- b) Kesempatan kerja;**
- c) Pelatihan;**
- d) Produktivitas tenaga kerja;**
- e) Hubungan industri;**
- f) Kondisi lingkungan kerja;**
- g) Pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja dan;**
- h) Jaminan sosial tenaga kerja;**

## **2. Pengertian Pelindungan Kerja**

**Perkembangan arah perekonomian dari sektor agraris ke sektor industri akhir-akhir ini menjadi semakin banyak jumlah perusahaan**

perusahaan yang berdiri. Banyaknya perusahaan yang berdiri tentunya tidak lepas dari bahaya penyerapan tenaga kerja, seiring dengan pertumbuhan penduduk yang semakin besar. Banyaknya jumlah penduduk di Indonesia jika dibandingkan dengan banyaknya perusahaan yang berdiri memang belum cukup untuk menampung tenaga kerja sehingga banyak masyarakat yang menjadi pengangguran.

Pemerintah sangat memperhatikan terhadap perlindungan kerja dan keselamatan kerja, tentunya tujuan pemerintah dalam hal ini selain benar-benar untuk melindungi dan memperhatikan keselamatan kerja para buruh yang pada umumnya dalam posisi lemah, juga secara langsung atau tidak langsung untuk melindungi perusahaan yaitu agar tetap berdiri dan berkembang, sebab faktor tenaga kerja yang terpelihara kesehatannya dan berkembang, sebab faktor tenaga kerja yang terpelihara dedikasi dan kedisiplinannya, pada akhirnya tenaga-tenaga tersebut akan dapat bekerja dengan baik.

Pelaksanaan pembangunan, pekerja mempunyai peranan dan arti yang penting sebagai suatu unsur penunjang untuk berhasilnya pembangunan nasional pekerja yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan merupakan potensi untuk meningkatkan produktivitas, sehingga sudah sewajarnya apabila kepada para pekerja diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan pengembangan terhadap kesejahteraannya.

Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan adalah sebagai upaya untuk menjamin hak-hak pekerja/buruh dan jaminan kesamaan kesempatan serta pelakuan tanpa diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Perlindungan kerja diartikan sebagai suatu bentuk penghargaan terhadap pekerja serta dalam rangka memberikan jaminan terhadap profesi pekerja yang dimungkinkan seorang pekerja untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Perlindungan kerja adalah segala bentuk upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam menjamin hak-hak pekerja/buruh baik jasmani maupun rohani sehingga pekerja/buruh merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan dapat meningkatkan produktivitas.

Perlindungan kerja merupakan bentuk tanggung jawab perusahaan akan hak-hak yang harus diberikan kepada pekerja/buruh sebagai konsekuensi perusahaan dalam memperkerjakannya, sehingga pekerja/buruh mendapatkan jaminan baik fisik maupun non fisik.

Dalam bagan organisasi pengaturan perburuhan departemen tenaga kerja, dengan jelas dapat kita ketahui bahwa masalah-masalah yang berkaitan dengan perlindungan dan keselamatan buruh ditangani "Bidang pembinaan Norma norma perlindungan kerja" yang dalam hal ini ditangani 3 sub dit



- a. Pembinaan dan pengawasan perundang-undangan;
- b. Norma-norma kerja;
- c. Tunjangan kecelakaan.

Norma perlindungan kerja merupakan ketentuan yang harus dijadikan pedoman atau pegangan pokok oleh suatu perusahaan sehingga perlindungan kerja yang sudah ditetapkan berdasarkan aturan-aturan tersebut dapat dijalankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Norma-norma yang mencakup perlindungan kerja sebagaimana yang ditentukan oleh pemerintah melalui Departemen Tenaga Kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan tubuh;
- b. Pemberian pengobatan, perawatan bagi buruh yang sakit;
- c. Pengaturan penyediaan tempat kerja, cara dan syarat yang memenuhi persyaratan sebagai sebuah perusahaan;
- d. Kesehatan kerja untuk mencegah timbulnya penyakit atau kecelakaan yang akan menimpa buruh, baik sebagai akibat pelaksanaan kerja maupun penyakit umum;
- e. Ketetapan syarat-syarat kesehatan bagi perusahaan yang tertuju pada perlindungan kesehatan bagi para buruhnya.

Hal tersebut di atas, baik menyangkut norma keselamatan kerja maupun yang menyangkut norma kesehatan dalam perusahaan harus benar-benar diperhatikan oleh perusahaan maupun para buruhnya, demi

berlangsungnya kelancaran jalannya roda perusahaan dalam peranan sertanya menyukseskan pembangunan ekonomi.

Bagi kepentingan pihak buruh dan keamanan kerja, menurut Pasal 12 Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970, maka wajib untuk:

- a. Memberikan keterangan yang benar secara penuh tanggung jawab apabila diminta oleh petugas dan atau ahli kesehatan yang mengemban tugas dari kantor Departemen Tenaga Kerja;
- b. Memakai alat perlindungan diri yang diwajibkan perusahaan;
- c. Memenuhi dan mentaati semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja dan mentaati semua keselamatan dan kesehatan kerja yang wajibkan.
- d. Meminta dengan secara baik kepada pengusaha agar semua persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja yang wajibkan dipenuhi oleh perusahaan;
- e. Menyatakan keberatan melakukan tugas kerja, dimana syarat keselamatan dan keamanan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan, telah dinyatakan demikian meragukan oleh pegawai pengawasan diri Departemen Tenaga Kerja setempat, yang tentunya dalam menyatakan keberatan itu seyogyanya dilakukan dengan baik, agar pihak-pihak pengusaha dapat mengerti dan menyadarinya.

Perlindungan kerja tersebut lebih jelas lagi dinyatakan pada pasal 86

dan pasal 87 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja

dalam pasal 86 ayat 1 dinyatakan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

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

Pasal 86 ayat 2 secara tegas dinyatakan bahwa perlindungan keselamatan pekerja/buruh itu bertujuan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal. Selain itu tujuan tersebut, dalam penjelasan ayat 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menyatakan bahwa perlindungan kerja juga dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan, meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit kerja, pengendalian bahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

Sedangkan menurut Hendardi menyatakan bahwa perlindungan kerja tidak semata-mata bertujuan untuk menciptakan produktivitas, tetapi lebih ditekankan hak orang pekerja untuk lebih dihargai baik kesehatan, upah, pikiran, dan lain-lain apabila hal tersebut dapat dijalankan oleh perusahaan secara otomatis pekerjaan akan dapat bekerja dengan baik, yang tentunya produktivitas akan tercapai.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>Hendardi, 2004. *Kepita Selekta Undang-Undang Perburuhan*. Jakarta: LPUH, hlm. 42

Menurut Harkristuti Harkrisnowo dinyatakan bahwa perlindungan kerja sebenarnya menyangkut banyak hal, yang disampaikan sekarang ini belum dilaksanakan oleh perusahaan yaitu:<sup>2</sup>

- a. Perlindungan keselamatan dan kesehatan, seperti pengobatan, penyediaan sarana kesehatan yang memadai di tempat kerja, serta rehabilitas terhadap kecelakaan kerja;
- b. Upah dan jam kerja buruh/pekerja yang belum seimbang dengan kebutuhan hidup sehari-hari;
- c. Kebebasan menjadi anggota organisasi serikat buruh;
- d. Jaminan hari tua karyawan dan jaminan kematian;
- e. Kesejahteraan pekerja dan keluarga.

Salah satu wujud perlindungan pekerja sebagaimana pasal 99 dan 100 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah dengan adanya jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Jamsostek merupakan program perlindungan dasar bagi tenaga kerja dan keluarganya yang bertujuan untuk meringankan beban keluarga.

Menurut Dimiyati Hartono menyatakan bahwa perlindungan terhadap pekerja secara luas tidak hanya dapat dilihat dari kacamata keselamatan dan fasilitas yang diberikan untuk kesehatan, namun secara sosiologis dan psikologis juga perlu mendapatkan perlindungan. Lebih lanjut dinyatakan

Dimiyati Hartono,<sup>3</sup> bahwa perlindungan terhadap pekerja dapat digolongkan kedalam tiga hal, sebagai perwujudan dari pasal 86 ayat 1 huruf a, b, c yaitu:

1) Aspek Kesehatan/Fisik

Fisik perlindungan diutamakan karena sebagai besar pekerja dengan fisik atau tubuh. Perlunya perlindungan terhadap fisik merupakan hal utama yang harus dilaksanakan setiap perusahaan dalam mewujudkan hak-hak seorang pekerja. Sebagaimana besar para pekerja di Indonesia bekerja dengan menggunakan fisiknya. Untuk itu fisik merupakan hal penting yang harus dilindungi dalam bekerja. Di Jepang, perlindungan terhadap fisik merupakan hal yang sangat diperhatikan oleh perusahaan. Kehilangan satu ibu jari saja akan memperoleh uang asuransi sebesar 1 milyar. Perlindungan terhadap fisik sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 meliputi perlindungan keselamatan ditempat kerja. Perlindungan keselamatan kerja ditempat kerja, perlindungan saat berangkat dan pulang dari tempat kerja. Jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja, jaminan rehabilitasi fisik apabila terjadi kecelakaan kerja.

2) Aspek Sosiologis

Yang dimaksud perlindungan kerja dalam aspek sosiologis artinya bahwa pekerja harus mendapatkan perlindungan untuk mendapatkan perlindungan, mendapatkan waktu istirahat, maka, cuti, menerima tamu,

---

<sup>3</sup> Demiarti Hartono, 2003, *Pekerja Dalam UU No. 13 Tahun 2003*, Semarang, BP UNDIP, hlm 23.

dan ijin apabila kondisi tidak memungkinkan untuk melaksanakan pekerjaan. Aspek sosiologi ini juga harus diperhatikan, karena setiap pekerja memiliki permasalahan yang berbeda-beda dan menuntut penyelesaian yang berbeda-beda. Asumsi lain bahwa setiap pekerja memiliki keluarga, yang suatu saat memiliki masalah yang menuntut penyelesaian. Pemberian kesempatan kepada pekerja untuk istirahat, menerima tamu, cuti dan sebagian akan menimbulkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada pekerja.

### 3) Aspek Psikologis

Aspek psikologis dalam perlindungan kerja meliputi perlindungan seorang pekerja akan ancaman, tekanan dari pemimpin atau perusahaan atau pun dari teman kerja ataupun dari lingkungan kerja. Selain itu aspek psikologis ini menyangkut pemberian kesempatan untuk melakukan ibadah, pemberian cuti selama hari raya dan sebaliknya. Aspek psikologis merupakan hal yang sangat penting dilakukan oleh perusahaan sesuai dengan dasar ketuhanan Yang Maha Esa.

Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja ditempat kerja (perusahaan) dilakukan secara bersama-sama oleh pimpinan atau pengurus perusahaan dan seluruh tenaga kerja. Dalam pelaksanaannya pimpinan atau pengurus dapat dibantu oleh petugas keselamatan dan kesehatan dari tempat kerja/perusahaan yang bersangkutan. Yang dimaksud dengan petugas keselamatan dan kesehatan kerja adalah karyawan yang mempunyai

pengetahuan dan keahlian di bidang keselamatan dan kesehatan, dan juga ditunjukan oleh pimpinan atau pengurus tempat kerja/perusahaan untuk membantu pelaksanaan usahanya.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Sifat Penelitian**

Penelitian ini bersifat deskriptif yaitu menggambarkan secara rinci dan sistematis tentang keadaan sebenarnya yang diperoleh dalam penelitian ini akan disajikan secara deskriptif kualitatif yaitu berupa pernyataan verbal dari para responden. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis.

### **2. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Bantul.

### **3. Metode Pengumpulan Data**

Sebagaimana menurut Soerjono Soekanto bahan-bahan hukum yang kemudian dapat dijadikan sebagai objek studi hukum dapat dibedakan menjadi tiga macam yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, bahan hukum tertier.<sup>4</sup>

#### **a. Data primer**

Data yang diperoleh dari penelitian lapangan yang dilakukan dengan wawancara terhadap responden menggunakan teknik pedoman wawancara.

- b. Data Sekunder yaitu data yang di peroleh dari bahan-bahan hukum yang berhubungan dengan objek penelitian yang di bedakan menjadi tiga diantaranya:
- a) Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat dan berkaitan dengan objek penelitian, diantaranya Undang-Undang Dasar 1945 serta Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
  - b) Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai bahan hukum primer, seperti buku-buku, jurnal, artikel, ataupun tulisan yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti yang dapat memberikan penjelasan mengenai objek penelitian .
  - c) Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekender yang dikenal dengan nama bahan acuan bidang hukum atau bahan rujukan bidang hukum seperti kamus dan ensiklopedia.

#### 4. Responden dan Narasumber

##### a) Responden

1. Pimpinan PO. Raharja

2. Karyawan (Supir, kernet, dan kondektur) di lingkungan PO. Raharja

##### b) Narasumber

Dinas Tenaga Kerja Kab. Bantul



## 5. Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara non random sampling, yaitu tidak setiap individu dalam setiap populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Adapun jenisnya adalah purposip sampling, yaitu sampel dipilih dengan berdasarkan ciri tertentu sesuai dengan permasalahan yang ingin diteliti.

## 6. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh baik dari penelitian lapangan maupun dari penelitian kepustakaan dianalisis secara deskriptif, yaitu menggambarkan dan menjelaskan data yang diperoleh dari teori maupun dari penelitian lapangan, sehingga mampu menjawab permasalahan yang ada.