

**PERLINDUNGAN HUKUM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP TENAGA KERJA DI PERUSAHAAN TENUN
PT. MUSITEX KABUPATEN PEKALONGAN**

TESIS

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna
Menyelesaikan Program Magister (S2) Kenotariatan



Oleh :

Dian Octaviani Saraswati

B4B005103

**PROGRAM STUDI MAGISTER KENOTARIATAN
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2007**

TESIS

**PERLINDUNGAN HUKUM KESELAMATAN DAN KESEHATAN
TERHADAP TENAGA KERJA DI PERUSAHAAN TENUN PT. MUSITEX
KABUPATEN PEKALONGAN**

Disusun Oleh :

Dian Octaviani Saraswati, SH

B4B005103

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji

Pada Tanggal 24 Juli 2007

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Menyetujui

Pembimbing Utama

Ketua Program Studi

Magister Kenotariatan

Sonhaji, SH, MS
NIP. 131 763 895

Mulyadi, SH, MS
NIP. 130 529 429

ABSTRAKSI

Dalam melaksanakan pembangunan diperlukan beberapa faktor yang menunjang seperti faktor modal, alam, dan tenaga kerja. Ketiga faktor tersebut merupakan hal yang sangat penting yang tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya. Dari ketiga faktor tersebut, faktor tenaga kerja merupakan peranan yang tidak kalah pentingnya dibanding faktor penunjang lainnya. Mengingat faktor tenaga kerja dalam proses pembangunan ini harus diperhatikan, oleh karena itu diperlukan usaha-usaha untuk membina, mengarahkan serta perlindungan bagi tenaga kerja untuk menciptakan kesejahteraan berkaitan dengan yang dilakukannya.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di perusahaan tenun PT. Musitex Pekalongan". Adapun perumusan masalah yang diteliti adalah bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan terhadap tenaga kerja di PT. Musitex serta hambatan dan upaya yang dilakukan dalam memberikan perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan terhadap tenaga kerja di PT. Musitex Pekalongan.

Metode dalam penelitian ini adalah yuridis normatif. Pendekatan yuridis normatif ini dalam menganalisa dan meninjau masalah digunakan prinsip-prinsip dan asas-asas hukum. Penelitian ini menentukan pada segi-segi yuridis dan melihat pada peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pelaksanaan jaminan sosial tersebut. Spesifikasi dalam penelitian adalah deskriptif analitis, populasinya adalah PT. Musitex Pekalongan dan subyek penelitian adalah pekerja yang bekerja di perusahaan itu. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara penelitian langsung yang berbentuk observasi dan wawancara, selain itu digunakan studi kepustakaan. Dalam metode analitis data dipergunakan analitis data kualitatif.

Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di PT. Musitex Pekalongan telah berjalan dengan baik yang ditunjukkan dengan melakukan upaya-upaya yaitu penyediaan alat-alat pelindung diri berupa alat penutup hidung dan mulut, alat penutup telinga, alat penutup diri serta penyuluhan, pembinaan, dan pengawasan terhadap tenaga kerja yang berkenaan dengan pekerjaannya.

Guna mengatasi masalah ini maka PT. Musitex memberikan pengarahan kepada tenaga kerjanya untuk melaksanakan dasar-dasar keselamatan dan kesehatan kerja yang telah diterangkan pada awal pekerja tersebut mulai bekerja di PT. Musitex. Memberikan masukan kepada kepala bagian di bidang produksi untuk lebih memperhatikan keselamatan dan kesehatan pekerja. Menyampaikan masalah yang terjadi kepada pihak terkait dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja seperti pihak rumah sakit.

Kata kunci : Keselamatan dan kesehatan tenaga kerja

ABSTRACT

Within development implementation, several factors require for supporting it, they are capital, nature, and workforce. The three factors constitute as principal items which cannot separate one each other. From all the three, the workforce factor is not less important than others. For considering within development process should pay an attention toward the workforce factor, so then, efforts should be providing to develop, direct and protect toward workforce for creating the wealth in relation with anything have already done.

Based on description above, we, author got interested to conduct study with title Legal Protection against Workforce on the yarn company of PT Musitex Pekalongan. Meanwhile, the problem formulation will be studied was how the implementation of legal protection toward health and safety toward any workforces on PT Musitex and their obstacles and any efforts done to provide health and safety legal protection toward workforce on PT Musitex Pekalongan.

The approach method used within thin this research was empirical juridical method, that was using legal norms through examine and discuss any valid legal regulation on present day.

The legal protection implementation toward workforce on PT. Musitex pekalongan had run well, indicated by several implementation had performed till now, such as self-protector in for of nose and mouth cover, ear stopper, body-protector, and elucidation, illumination, and monitoring toward workforces in relation with their own job description.

For solving this problem, then PT Musitex Pekalongan provided briefing and instruction to their workforces for conducting basic work health and safety which had informed on date they begun work there on PT Musitex Pekalongan. Fill inputs ti the head of production division to give more attention toward their worker health and safety. Convey any problems occurred to the related parties in field of health and safety just like on hospital.

KATA PENGANTAR

Saya panjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT dan sholawat serta salam kepada Nabi Besar Muhammad SAW, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya saya akhirnya dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini dengan harapan baik.

Tesis ini disusun sebagai syarat dalam menyelesaikan studi pada program Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro Semarang. Sebagai hamba-Nya yang tak pernah luput dari kesalahan dan kekurangan, sehingga tidak menutup kemungkinan untuk dikoreksi. Penulis selalu terbuka menerima kritik dan saran demi semakin baiknya tesis ini.

Selama penyusunan tesis ini penulis telah mendapat bantuan dan bimbingan maupun dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, saya selaku penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tuaku yang senantiasa memberikan kasih sayang, mendoakan dan mendorong penulis di setiap waktu, segala yang diberikan tak mungkin dapat terbalas.
2. Bapak Mulyadi, SH, MS, selaku Ketua Program Magister Kenotariatan.
3. Bapak Sonhaji, SH, MS, selaku Dosen pembimbing tesis yang telah berkenan membimbing penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
4. Bapak Yunanto, SH, M.Hum, selaku Dosen Wali yang telah memberikan kemudahan selama penulis berada di bangku kuliah.
5. Bapak Suradi, SH, MHum, selaku Dosen penguji tesis
6. Bapak Dwi Purnomo, SH, MHum, selaku Dosen penguji tesis

7. Adik-adikku tersayang Dewi Yuliasuti, Cyntia Ayu Rochmawati yang telah memberikan perhatiannya.
8. Buat suamiku tersayang Maula yang telah memberikan dorongan dan kasih sayangnya sehingga dapat terselesaikannya tesis ini.
9. Seluruh penghuni Griya kost (Wonodri sendang IV/23 Semarang), semoga persahabatan ini selalu abadi.
10. Sahabatku Ratna Mutia (yang selalu menemaniku), Vera, serta teman-teman akhir pekan, orang-orang yang pernah mendapat tempat tersendiri dalam hidupku.
11. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan tesis ini, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya.

Semarang, Juli 2007

Penulis

Dian Octaviani Saraswati

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PENGUJIAN	iii
ABSTRAKSI	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Kegunaan Penelitian.....	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Pengertian, Tujuan, Dan Sifat Hukum Ketenagakerjaan.....	6
1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan	6
2. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan.....	8
3. Sifat Hukum Ketenagakerjaan	9
B. Ketentuan Perjanjian Pada Umumnya.....	10
C. Hubungan Kerja.....	21
D. Hubungan Industrial.....	22
E. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja.....	24
F. Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja	29
1. Kesehatan Kerja	29
2. Keselamatan Kerja.....	31
G. Perlindungan Upah Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	33

1. Perlindungan Upah	33
2. Jaminan Sosial Tenaga Kerja	35
H. Fungsi Serikat Pekerja atau Serikat buruh.....	37
BAB III. METODE PENELITIAN.....	39
A. Metode Pendekatan	40
B. Spesifikasi Penelitian	41
C. Metode Penentuan Sample	42
D. Metode Pengumpulan Data	43
E. Metode Analisis Data.....	45
F. Sistematika Penulisan.....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
A. Gambaran Umum PT. Musitex Kabupaten Pekalongan	48
1. Sejarah Perusahaan	48
2. Letak Perusahaan	49
3. Struktur Organisasi Perusahaan	51
4. Proses Produksi.....	59
B. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Terhadap Tenaga Kerja.....	62
1. Perlindungan Kerja Terhadap tenaga Kerja di PT. Musitex Pekalongan	62
2. Peranan Kantor Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pekalongan Dalam Perlindungan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Tenaga Kerja	87
3. Peran Serikat Pekerja dalam upaya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja.....	96

4. Upaya yang dilakukan oleh tenaga kerja jika terjadi pelanggaran terhadap Undang – Undang Ketenagakerjaan.....	99
C. Hambatan dan Upaya Mengatasinya dalam Memberikan Perlindungan Hukum Keselamatan Dan Kesehatan Kerja terhadap Tenaga Kerja di PT. Musitex Pekalongan.....	102
BAB V PENUTUP	105
A. Kesimpulan	105
B. Saran-saran	106

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam melaksanakan pembangunan diperlukan beberapa faktor yang menunjang seperti faktor modal, alam, dan tenaga kerja. Ketiga faktor tersebut merupakan hal yang sangat penting yang tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya. Dari ketiga faktor tersebut, faktor tenaga kerja merupakan peranan yang tidak kalah pentingnya dibanding faktor penunjang lainnya. Hal ini didukung oleh jumlah penduduk yang sangat besar, merupakan salah satu modal yang sangat penting.

Mengingat faktor tenaga kerja dalam proses pembangunan ini harus diperhatikan, oleh karena itu diperlukan usaha-usaha untuk membina, mengarahkan serta perlindungan bagi tenaga kerja untuk menciptakan kesejahteraan yang berkaitan dengan yang dilakukannya.

Pada dasarnya perlindungan bagi tenaga kerja dimaksudkan untuk menjaga agar tenaga kerja menjadi lebih dimanusiakan. Para tenaga kerja mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan berbagai tugas dan kewajiban sosialnya, dapat mengembangkan potensi dirinya, sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas hidup dan karenanya dapat hidup layak sebagai manusia. Untuk mensukseskan perlindungan terhadap tenaga kerja itu memerlukan

beberapa perencanaan dan pelaksanaan secara komprehensif, terpadu, dan berkesinambungan.

Masalah Ketenagakerjaan di Indonesia sangatlah kompleks, selain itu sistem ekonomi nasional yang dikuasai oleh keluarga atau yang dekat dengan sumbu kekuasaan, juga disebabkan oleh rapuhnya fundamental ekonomi yang dibangun. Manakala rezim penguasa jatuh secara otomatis membawa akibat pada runtuhnya perekonomian dan PHK (pemutusan hubungan kerja) yang tidak mungkin dihindari.

Disadari bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku untuk mencapai tujuan pembangunan. Sejalan dengan itu pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta untuk melindungi hak dan kepentingan sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dan kemitraan, oleh karena itu sebagaimana diterapkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dalam mewujudkan kesejahteraannya.

Sedangkan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu

melaksanakan pekerjaannya baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk mengetahui kebutuhan masyarakat.

Dalam Undang – Undang Nomor 1 Tahun 1970, dijelaskan bahwa dengan majunya industrialisasi, mekanisme, modernisasi, maka dalam kebanyakan hal berlangsung pulalah peningkatan intensitas kerja operasioanal para pekerja, mesin – mesin, alat – alat, pesawat – pesawat baru dan sebagainya serba pelik banyak dipakai sekarang ini, bahan – bahan tehnis baru banyak di olah dan dipergunakan, bahan – bahan yang mengandung racun, serta cara – cara kerja yang buruk, kekurangan ketrampilan dan latihan kerja, tidak adanya pengetahuan tentang sumber bahaya yang baru, senantiasa merupakan sumber – sumber bahaya dan penyakit – penyakit akibat kerja. Maka dapatlah dipahami perlu adanya pengetahuan keselamatan dan kesehatan kerja yang maju dan tepat.

Berdasarkan pra survey yang dilakukan bahwa ditempat Perusahaan Tenun PT. Musitex di Pekalongan ada beberapa kejanggalan atau permasalahan yaitu tentang keselamatan dan kesehatan kerja bagi para tenaga kerjanya, karena pada waktu bekerja para tenaga kerja tersebut menggunakan alat bantu mesin-mesin yang untuk memproses barang produksi yang seringkali terjadi adanya kecelakaan. Adapun kesehatan, kesejahteraan, dan penerimaan upah bagi tenaga kerja dalam perlu diperhatikan oleh perusahaan tersebut.

Maka para tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan tersebut perlu mendapatkan perlindungan hukum.

Berkaitan dengan permasalahan tersebut diatas tersebut maka penulis kemudian menyusun dalam bentuk Tesis dengan judul
PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA DI
PERUSAHAAN TENUN PT. MUSITEX KABUPATEN PEKALONGAN.

B. Rumusan Masalah

Bahwa berdasarkan pada hal pendahuluan atau latar belakang tersebut, maka penulis akan merumuskan permasalahan yang ada yaitu:

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan terhadap tenaga kerja di PT. Musitex Kabupaten Pekalongan?
2. Hambatan dan upaya yang dilakukan dalam memberikan perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan terhadap tenaga kerja di PT. Musitex Kabupaten Pekalongan

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum, keselamatan dan kesehatan terhadap tenaga kerja di Perusahaan Tenun PT. Musitex Kabupaten Pekalongan.

2. Untuk mengetahui hambatan dan upaya yang dilakukan dalam memberikan perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan terhadap tenaga kerja di PT. Musitex Kabupaten Pekalongan.

D. Kegunaan Penelitian

Peneliti mengharapkan dapat memberikan kegunaan dari dua sisi, yaitu:

1. Teoritis

Diharapkan hasil penelitian nantinya dapat memberikan sumbangan pikiran bagi peningkatan tenaga kerja serta dapat dipergunakan sebagai bahan kajian untuk memperdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja.

2. Praktis

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan masukan bagi pemerintah, dan khususnya di Perusahaan Tenun PT Musitex Kabupaten Pekalongan untuk menemukan jalan keluar dalam rangka meningkatkan kesejahteraan tenaga kerjanya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian, Tujuan, Dan Sifat Hukum Ketenagakerjaan

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Perkembangan hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia sejak zaman sebelum kemerdekaan sampai saat ini, telah terjadi pergeseran istilah yang disebabkan oleh berbagai alasan baik yang bersifat sosiologis maupun yuridis.

Sampai saat ini belum ada kesatuan pendapat mengenai pengertian mengenai hukum ketenagakerjaan. Akan tetapi secara umum dapat dirumuskan, bahwa hukum ketenagakerjaan itu adalah sekumpulan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja atau organisasi pekerja dengan majikan atau pengusaha atau organisasi majikan dan pemerintah, termasuk didalamnya adalah proses-proses dan keputusan-keputusan yang dikeluarkan untuk merealisasikan hubungan tersebut menjadi kenyataan. Dari rumusan tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan, bahwa hukum ketenagakerjaan itu adalah suatu himpunan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja, majikan atau

pengusaha, organisasi pekerja, organisasi pengusaha, dan pemerintah.¹

Menurut Moleenar, bahwa Hukum Ketenagakerjaan adalah sebagian dari hukum yang berlaku pada pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha. Menurut Mr. G. Lavenbach, bahwa Hukum Ketenagakerjaan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan itu, dilakukan dibawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu. Menurut Mr. N.E.H. Van Esveld, bahwa Hukum Ketenagakerjaan adalah tidak hanya meliputi hubungan kerja dimana pekerjaan itu dibawah pimpinan, tetapi meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggungjawab resiko sendiri. Menurut Mr. Mok, bahwa Hukum Ketenagakerjaan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dan dengan penghidupan yang layak langsung bergantung pada pekerjaan itu.²

Sedangkan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tenaga Kerja adalah Tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaannya baik didalam maupun diluar

¹ Darwin Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Pekerja Untuk Mempertahankan hak-haknya)*, Penerbit Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994, hal. 1

² Sedjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Ketenagakerjaan Indonesia*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 1987, hal. 2.

hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk mengetahui kebutuhan masyarakat.

2. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Tujuan hukum ketenagakerjaan adalah untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya yang membuat atau menciptakan peraturan-peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap para tenaga kerja sebagai pihak yang lemah.

Dari perumusan tersebut diatas dapatlah diambil kesimpulan bahwa hukum ketenagakerjaan mempunyai unsur-unsur sebagai berikut; serangkaian peraturan yang tertulis maupun yang tidak tertulis bahwa peraturan tersebut mengenai suatu kejadian dengan adanya orang yang bekerja pada orang lain (majikan) dan adanya balas jasa yang berupa upah.³

Sedangkan peranan hukum ketenagakerjaan adalah menyamakan keadilan sosial ekonomi tenaga kerja serta arah yang harus ditempuh dalam mengatur kebutuhan ekonomi tenaga kerja sesuai dengan cita-cita dan aspirasi bangsa Indonesia dengan arah

³ Halili Toha, Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara majikan Dan Buruh*, Cetakan Pertama, Penerbit Bina Aksara, Jakarta, 1987, hal. 1.

gotong royong sebagai ciri khas kepribadian bangsa dan unsur pokok Pancasila.

3. Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Sifat hukum ketenagakerjaan dapat bersifat perdata (privat) dan bersifat publik. Dikatakan bersifat perdata adalah karena manusia kita ketahui bahwa hukum perdata mengatur kepentingan perorangan, dalam hal ini antara tenaga kerja dan pengusaha, yaitu dimana mereka mengadakan suatu perjanjian yang disebut dengan perjanjian kerja, sedangkan mengenai hukum perjanjian sendiri terdapat atau diatur didalam KUHPerdata Buku Ke III.

Disamping bersifat perdata juga bersifat publik (pidana), adalah :

- a. Dalam hal-hal tertentu atau pemerintah turut ikut campur dalam masalah ketenagakerjaan.
- b. Adanya sanksi-sanksi atau aturan hukum didalam setiap Undang-Undang atau Peraturan Perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.

Sedangkan hubungan antara buruh dan majikan pada hakekatnya adalah sebagai berikut :

- a. Secara yuridis, Tenaga Kerja adalah bebas karena prinsip negara kita ialah bahwa tidak ada seorangpun boleh diperbudak, diperukur, atau diperhambat.

- b. Secara sosiologis adalah sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup selain dari pada tenaganya, terpaksa bekerja pada orang lain, dan majikan yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja.

Dengan demikian segala sesuatu mengenai hubungan kerja antara tenaga kerja dengan majikan diserahkan pada kebijaksanaan kedua belah pihak yang langsung berkepentingan, maka untuk mencapai suatu keseimbangan antara kedua belah pihak dan memenuhi rasa keadilan sosial yang merupakan tujuan pokok ketenagakerjaan, oleh karena itu pemerintah mengadakan peraturan-peraturan dan tindakan-tindakan yang bertujuan melindungi pihak-pihak yang lemah.

B. Ketentuan Perjanjian Pada Umumnya

Dalam Pasal 1313 KUHPerdara, disebutkan adalah : “Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.”

Berdasarkan beberapa pengertian perjanjian tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa suatu perjanjian minimal harus terdapat 2 (dua) pihak dimana kedua belah pihak saling bersepakat untuk menimbulkan suatu akibat hukum.

Dengan adanya perjanjian tersebut, maka akan menimbulkan suatu hubungan hukum dimana pihak yang berhak menuntut sesuatu

dari pihak yang lainnya, begitu pula sebaliknya hubungan hukum yang demikian ini disebut dengan “perikatan”, berdasarkan Pasal 1233 KUHPerdara bahwa sumber perikatan adalah perjanjian dan undang-undang.

Di dalam membahas hukum perjanjian terdapat 2 (dua) istilah yang berasal dari Bahasa Belanda, yaitu *Verbintenis* dan *Overeenkomst*, dalam menterjemahkan kedua istilah tersebut kedalam Bahasa Indonesia para sarjana Indonesia masih berlainan pendapat.

R. Subekti dan R. Tjitrosudibio dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata memakai istilah “*perikatan*” untuk *verbintenis* dan “*persetujuan*” untuk *Overeenkomst*, R. Subekti lebih condong menggunakan istilah “*perjanjian*”, kalau beliau menggunakan kata persetujuan untuk kata *Overeenkomst*, hal ini beliau meninjau dari segi terjemahannya, berkaitan dengan hal ini beliau berpendapat bahwa perkataan “*persetujuan*” (kalau hanya dilihat dari segi terjemahannya saja) memang lebih sesuai dengan perkataan Belanda *Overeenkomst* yang dipakai BW, tetapi karena perkataan perjanjian oleh masyarakat sudah dirasakan sebagai suatu istilah yang mantap dipakai untuk menggambarkan rangkaian janji-janji yang pemenuhannya dijamin oleh hukum.⁴

R. Setiawan juga cenderung menggunakan istilah “*perikatan*” untuk menterjemahkan *Verbintenis*. Begitu juga *Overeenkomst*, beliau

⁴ R. Subekti, *Aspek-Aspek Hukum Perikatan Nasional*, Alumni, Bandung, 1986, hal. 3.

lebih menyetujui menggunakan istilah “*persetujuan*”, alasan beliau adalah *Verbinten* berasal dari kata *Verbinten*, yang artinya adalah “*mengikat*” sehingga makna tersebut menunjuk adanya suatu ikatan atau hubungan, sedangkan *Overeenkomst* berasal dari kata kerja *Overeenkomst* yang berarti “*setuju*” atau “*sepakat*”.⁵

Abdul Kadir Muhammad berpendapat bahwa “Perikatan” adalah suatu hubungan hukum yang terjadi antara orang yang satu dengan orang yang lain karena perbuatan peristiwa atau keadaan.⁶

R.M. Sudikno Mertokusumo, mengemukakan bahwa perjanjian adalah hubungan hukum antara 2 (dua) pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum.⁷

1. Asas-Asas Hukum Perjanjian

Asas hukum itu umumnya tidak berwujud peraturan hukum yang konkrit tetapi merupakan latar belakang dalam pembentukan hukum positif. Oleh karena itu maka asas hukum tersebut bersifat umum atau abstrak. Menurut R.M. Sudikno Mertokusumo, Asas hukum adalah dasar-dasar atau petunjuk arah dalam pembentukan hukum positif.⁸

⁵ R. Setiawan, Pokok-Pokok Hukum Perjanjian, Bina Cipta, Jakarta, 1987, hal, 1.

⁶ Abduk Kadir Muhammad, Hukum Perjanjian, Alumni, Bandung, 1982, hal, 6.

⁷ R. M. Sudikno Mertokusumo, Mengenal Hukum (Suatu Pengantar), Penerbit Liberty, Yogyakarta, 1988, hal, 97.

⁸ Ibid, hal. 102.

Adapun asas-asas tersebut adalah sebagai berikut:

a. Asas Konsensualisme

Asas konsensualisme ini berkaitan erat dengan saat lahirnya suatu perjanjian. Menurut asas ini, suatu perjanjian lahir seketika saat telah tercapainya suatu kesepakatan (konsensus) antara para pihak yang mengadakan perjanjian mengenai unsur-unsur pokoknya. Berkaitan dengan hal ini R. Subekti berpendapat bahwa asas konsensualisme mempunyai arti penting, yaitu bahwa untuk melahirkan perjanjian adalah cukup dengan dicapainya kata sepakat mengenai hal-hal pokok dari perjanjian tersebut, dan bahwa perjanjian (dan perikatan yang ditimbulkan karenanya) sudah dilahirkan pada saat atau detik tercapainya konsensus.⁹

b. Asas kebebasan berkontrak

Asas ini berhubungan dengan isi perjanjian, bahwa hukum memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada masyarakat untuk mengadakan segala macam perjanjian, asal causa (sebab) dari perjanjian tersebut diperbolehkan berdasarkan Pasal 1337 KUHPerdara, suatu sebab adalah terlarang apabila dilarang oleh Undang-Undang atau apabila berlawanan dengan ketertiban umum dan kesusilaan.

Asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian dituangkan dalam Pasal 1338 ayat (2) KUHPerdara, adalah :

⁹ R. Subekti, *Op. Cit*, hal. 5.

Persetujuan-persetujuan tidak dapat ditarik kembali selain sepakat dengan kedua pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu.

c. Asas kekuatan mengikatnya perjanjian

Asas kekuatan mengikat ini terdapat dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara disebutkan bahwa, semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya. Berdasarkan asas ini, maka para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut terikat oleh perjanjian yang mereka buat. Ini berarti para pihak harus melaksanakan apa yang telah mereka sepakati. Dan para pihak tidak dapat melepaskan diri secara sepihak terhadap perjanjian, tanpa adanya kesepakatan dari pihak lainnya.

d. Asas Itikad Baik

Asas itikad baik ini berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian. Asas ini terdapat dalam Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdara, yang pada pokoknya menentukan bahwa perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Yang dimaksud dengan itikad baik adalah bahwa perjanjian tersebut harus dilaksanakan dengan mengindahkan kepatuhan dan tanpa adanya maksud yang merugikan pihak lainnya.

2. Bentuk Dan Jenis Perjanjian Kerja

a. Bentuk Perjanjian Kerja

Pada umumnya didalam masyarakat, perjanjian kerja dibuat secara lisan. Kalaupun diadakan secara tertulis isinya sangat singkat,

misalnya memuat tentang besarnya upah dan macamnya pekerjaan. Perjanjian tertulis hak dan kewajiban pihak tenaga kerja dan pengusaha. Dengan demikian memuat adanya peraturan yang memuat syarat-syarat kerja antara pengusaha dan pekerja.

Tidak ada satupun peraturan yang mengikat bentuk tertulis atau lisan, karena dijamin dengan “*asas kebebasan berkontrak*”, yakni suatu asas yang menyatakan bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat kontrak (perjanjian) yang berisi berbagai macam perjanjian asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum.

Perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama mempunyai manfaat yang sangat besar bagi para pihak yang mengadakan perjanjian. Hal ini hendaknya harus disadari dengan adanya perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama yang dibuat dan ditaati secara baik akan menciptakan suatu ketenangan kerja, jaminan kepastian hak dan kewajiban bagi pihak buruh maupun majikan. Akan lebih jauh nanti produktivitas akan semakin meningkat sehingga pengusaha akan dapat mengembangkan perusahaannya dan lebih luas lagi membuka lapangan pekerjaan.

b. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja

Berdasarkan jangka waktunya perjanjian kerja dibagi menjadi 2 (dua) macam, yaitu :

a) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian kerja ini diatur dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerjaatauburuh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

b) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Perjanjian Kerja ini tersurat pada Pasal 1603 q ayat (1) KUHPerduta, yang menyatakan bahwa lamanya hubungan kerja tidak ditentukan, baik dalam perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundang-undangan atau pula menurut kebiasaan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tertentu.

Dengan demikian maka pengertian perjanjian waktu tidak tertentu adalah suatu perjanjian kerja antara pekerjaatauburuh dan pengusaha dimana jangka waktu tidak ditentukan baik dalam perjanjian, Undang-Undang maupun kebiasaan, atau terjadi secara hukum karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan Undang-Undang yang berlaku.

3. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Perjanjian yang sah menurut hukum hendaknya dijalankan dengan baik oleh pihak pengusaha dalam rangka melaksanakan pekerjaannya. Para tenaga kerja secara bersama-sama dengan

pengusaha mewujudkan barang atau produk atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Perjanjian yang dibuat hendaknya mencerminkan rasa keadilan. Untuk sahnya suatu perjanjian, menurut Pasal 1320 KUHPerdara ada 4 (empat) syarat - syarat sahnya perjanjian, yaitu:

- Adanya kesepakatan para pihak
- Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian
- Suatu hal tertentu
- Causa yang halal

Syarat *pertama* dan *kedua* berkaitan dengan subyek perjanjian dan kemudian sebagai syarat-syarat subyektif. Sedangkan syarat *ketiga* dan *keempat* berkaitan dengan obyek perjanjian kemudian disebut sebagai syarat obyektif.

Jika suatu perjanjian tidak terpenuhi syarat-syarat subyektifnya, maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan. Ini berarti bahwa selama tidak ada pembatalan dari salah satu pihak, maka perjanjian tersebut harus berlaku seperti halnya perjanjian yang tidak mempunyai cacat.

Sedangkan apabila suatu perjanjian tidak terpenuhi syarat-syarat obyektifnya, maka perjanjian tersebut batal demi hukum, sehingga dengan demikian perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada sejak semula.

Berdasarkan pada Pasal 1321 KUHPerdeata, suatu kesepakatan dianggap sah apabila kesepakatan tersebut diberikan karena kekhilafan atau diperbolehkannya secara paksa atau karena penipuan. Sedangkan pada Pasal 1322 KUHPerdeata, suatu kekhilafan akan mengakibatkan dapat dibatalkannya suatu perjanjian apabila kekhilafan itu mengenai hakekat barang yang menjadi obyek perjanjian serta orangnya.

Pada Pasal 1330 KUHPerdeata menentukan mengenai orang-orang yang tidak cakap untuk mengadakan perjanjian, yaitu :

- Orang yang belum dewasa
- Orang yang ditaruh dibawah pengampuan
- Orang-orang perempuan yang bersuami
- Untuk semua yang dinyatakan tidak cakap menurut undang-undang

Dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa Perjanjian Kerja dibuat atas dasar :

a. Kesepakatan kedua belah pihak

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikat dirinya, maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan suatu perjanjian kerja harus setuju atau sepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan, apa yang dikehendaki pihak yang satu maka dikehendaki pihak yang lain.

b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 Tahun, (Pasal 1 Angka 26 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003).

c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha yang akibat hukumnya melahirkan adanya hak dan kewajiban.

d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan.

Obyek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subyektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat

subyektif karena menyangkut obyek perjanjian. Kalau syarat obyektif tidak dipenuhi maka perjanjian itu batal demi hukum artinya dari semula perjanjian itu dianggap tidak pernah ada.

Perjanjian kerja diatur dalam Buku III Bab 70 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1601-1603 Z, perjanjian kerja adalah: Suatu perjanjian yang menyatakan kesanggupan pihak I (buruh) untuk bekerja pada pihak lainnya (majikan atau penguasa) dengan menerima upah dan kesanggupan pihak majikan untuk menerima buruh sebagai pekerja dengan memberi upah.¹⁰

Pada umumnya didalam masyarakat, perjanjian kerja dibuat secara lisan. Kalaupun diadakan secara lisan isinya sangat singkat, misalnya memuat tentang besarnya upah dan macamnya pekerjaan. Perjanjian tertulis hak dan kewajiban pihak tenaga kerja dan pengusaha. Dengan demikian memuat adanya peraturan yang memuat syarat-syarat kerja dan pengusaha.¹¹

4. Berakhirnya Perjanjian

Pada umumnya, suatu perjanjian akan berakhir bilamana tujuan perjanjian itu telah dicapai, dimana masing-masing pihak telah saling menunaikan prestasi yang diperlukan sebagaimana yang mereka kehendaki bersama-sama dalam perjanjian tersebut.

¹⁰ Iman Supomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan (Perlindungan Buruh)*, Penerbit Pradya Paramita, Jakarta, hal. 1.

¹¹ *Ibid*, hal.66.

Namun demikian, suatu perjanjian dapat juga berakhir karena hal-hal berikut ini:

- a. Lama waktu perjanjian yang ditentukan oleh para pihak telah terlewati;
- b. Batas maksimal berlakunya suatu perjanjian ditentukan oleh undang-undang;
- c. Ditentukan di dalam perjanjian oleh para pihak atau oleh undang-undang, bahwa dengan suatu peristiwa tertentu, maka perjanjian akan berakhir;
- d. Dengan pernyataan penghentian oleh salah satu pihak (opzegging). Misalnya, perjanjian sewa-menyewa yang waktunya tidak ditentukan didalam perjanjian. Pernyataan penghentian ini harus dengan memperhatikan tenggang waktu pengakhiran menurut kebiasaan-kebiasaan setempat;
- e. Karena putusan hakim;
- f. Adanya kesepakatan para pihak (herroeping).

C. Hubungan Kerja

Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu buruh mengikatkan dirinya kepada pihak yang lain, majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan

menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar uang.

Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerjaatauburuh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerjaatauburuh.

D. Hubungan Industrial

Upaya menciptakan hubungan industrial adalah dalam rangka mencari keseimbangan antara kepentingan pekerja, pengusaha, dan pemerintah, karena ketiga komponen ini masing-masing mempunyai kepentingan. Bagi pekerja perusahaan merupakan tempat untuk bekerja sekaligus sebagai sumber penghasilan dan penghidupan diri beserta keluarga dan bagi pengusaha perusahaan adalah wadah untuk mengesplotasi modal guna mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya, sedangkan bagi pemerintah perusahaan sangat penting artinya karena perusahaan bagaimanapun kecilnya merupakan bagian dari kekuatan ekonomi yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat karena itulah pemerintah

mempunyai kepentingan dan bertanggung jawab atas kelangsungan dan keberhasilan setiap perusahaan.¹²

Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan pengertian hubungan industrial adalah suatu hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barangataujasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerjaatauburuh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Dalam Pasal 102 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerjaatauburuh dan serikat pekerjaatauserikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi melangsungkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan ketrampilan, dan keahlian serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Sedangkan dalam Pasal 103 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, menyebutkan bahwa hubungan indutrial dilaksanakan melalui sarana :

1. Serikat pekerja atau serikat buruh
2. Organisasi perusahaan

¹² Agusfian Wahab, Zainal Asikin, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet. 5, hal. 235.

3. Lembaga kerjasama bipartit
4. Lembaga kerjasama tripartit
5. Peraturan perusahaan
6. Perjanjian kerjasama
7. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
8. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

E. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

Perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Lingkup perlindungan terhadap pekerja atau buruh menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, meliputi :

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha;
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
3. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat; dan
4. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja.

Secara yuridis dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan 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 tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.

Sedangkan dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, mewajibkan para pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja atau buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

Menurut Soepomo bahwa perlindungan tenaga kerja menjadi dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu :

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.¹³

¹³ Soepomo dalam Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Penerbit PT. Citra Aditya, Bandung, 2003, hal. 61.

Aspek-aspek yang harus diperhatikan dalam upaya melindungi atau melarang perlu diperhatikan yaitu ada 2 (dua) aspek:

1. Tenaga kerja itu sendiri.
2. Faktor yang terdapat dalam sistem kerja yaitu:
 - a. Hubungan kerja perlu ditelusuri bentuk hubungan kerja
 - hubungan kerja tetap
 - hubungan kerja tidak tetap atau tidak menentu
 - hubungan kerja ilegal seperti kerja paksa, tergadai atau dijual, dan
 - hubungan kerja diskriminatif yaitu hubungan kerja yang perlu diklarifikasi sehingga jelas, bila tidak dapat perlu diupayakan agar hubungan kerja diberhentikan.

b. Pengupahan

Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerjaatauburuh sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 88 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, meliputi :

- upah minimum;
- upah kerja lembur;
- upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya;
- bentuk dan cara pembayaran upah;
- denda dan potongan upah;

- hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- struktur dan skala pengupahan yang proposional;
- upah untuk pembayaran pesangon;
- upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

c. Pekerjaan yang dilakukan

Pekerjaan yang dilakukan dapat merugikan seseorang apabila pekerjaan itu membebani fisik maupun mentalnya, dikerjakan tanpa pengamanan dan atau pelindung, dalam lingkungan yang tidak higienis, tidak tersedianya fasilitas kesejahteraan, termasuk kesempatan untuk berkonsultasi.

Untuk lebih meringankan beban tenaga kerja perlu dilakukan penataan lingkungan kerja yang lebih baik, lebih higienis dan pengadaan fasilitas kesejahteraan.

d. Lingkungan kerja

Untuk menghindari bahaya karena lingkungan kerja, perlu diperhatikan dan diupayakan:

(1) Faktor fisik : tingkatkan penyimpangan dan penanganan bahan, tingkat kompleks kerja, terajukan prinsip-prinsip keamanan mesin produktif, tingkatkan ventilasi umum dan lokal, pencahayaan, cegah bising dan getaran.

(2) Faktor kimia : bahwa tenaga kerja sebaiknya hindarkan bekerja dengan bahan kimia, tingkatkan lingkungan kerja dan

kondisi kerja, terapkan prinsip-prinsip penanganan bahan berbahaya.

(3) Faktor biologi : hindarkan, lindungi dari kemungkinan kontak

(4) Faktor fisiologik : tingkatkan ergonomik untuk menempatkan bahan, alat, dan tombol pada tempat yang mudah dijangkau, perbaiki posisi kerja, gunakan alat bantu untuk hemat waktu dan energi.¹⁴

Peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundangan yang berlaku, dan mulai berlaku setelah disahkan oleh pejabat yang ditunjuk. Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan tentang peraturan perusahaan kepada tenaga kerja. Perlindungan buruh dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam peraturan perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan Hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosilogis dan filosofis.

Didalam KUHPerdata Bab VII A Buku III KUHPerdata Pasal 1602-1603 mengatur tentang pelaksanaan kerja dalam ikatan hubungan kerja antara seseorang dan pengusaha terutama dalam hal sangkut pautnya dengan perjanjian kerja.

¹⁴ Sugiman, *Hak-Hak Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Di Indonesia*.

Menurut G. Kartasapoetra, yang dimaksud dengan Buruh adalah buruh adalah para tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan dimana tenaga kerja tersebut harus tunduk pada perintah-perintah kerja yang diadakan oleh pengusaha (majikan) yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya yang mana tenaga kerja itu akan memperoleh upaya dan jaminan hidup lainnya yang wajar.¹⁵

Sedangkan istilah pengusaha menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 adalah:

- a. Orang atau badan hukum yang menjalankan suatu usaha milik sendiri untuk keperluan itu mempergunakan tempat kerja.
- b. Orang atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan sesuatu bukan miliknya dari untuk orang lain.
- c. Orang atau badan hukum yang di Indonesia memiliki orang atau badan hukum termaksud pada a dan b.

Adapun tujuan perburuhan Indonesia adalah meningkatkan taraf hidup layak, syarat-syarat kerja, upah yang memuaskan serta kesempatan kerja yang cukup memadai bagi tenaga kerja pada umumnya.¹⁶

F. Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja

1. Kesehatan Kerja

¹⁵ G.Kartosapoetra, dkk. *Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Penerbit Dunia Aksara, Jakarta, hal. 29.

¹⁶ F. X. Djumaldji, *Selayang Pandang Organisasi Perburuhan ILO*, Cet 1, Penerbit Liberty, Yogyakarta, hal. 1.

Dalam Pasal 86 ayat (1) huruf (a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang kesehatan kerja merupakan salah satu hak pekerja atau buruh untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

Upaya kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi pekerja atau buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi. Dengan demikian tujuan kesehatan kerja adalah :

- a. Melindungi pekerja dari resiko kesehatan kerja.
- b. Meningkatkan derajat kesehatan para pekerjaatauburuh.
- c. Agar pekerja atau buruh dan orang-orang disekitarnya terjamin kesehatannya.
- d. Menjamin agar produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan berdaya guna.

Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang meliputi :

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu ; atau

b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha juga wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja atau buruh :

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

Kesehatan kerja ini merupakan cara agar buruh melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan dan tidak hanya ditujukan

terhadap majikan yang hendak memeras tenaga buruh, tetapi juga ditujukan terhadap pihak buruh itu sendiri.

2. Keselamatan Kerja

Dengan majunya industrialisasi, mekanisme, dan modernisasi, maka dalam kebanyakan hal berlangsung pulalah peningkatan intensitas kerja operasional dan tempat kerja para pekerja. Hal ini memerlukan pengerahan tenaga kerja secara intensif pula dari para pekerja. Kelelahan, kurang perhatian akan hal-hal ini, kehilangan keseimbangan dan lain-lain merupakan akibat dari padanya dan sebab terjadinya kecelakaan maka perlu dipahami perlu adanya pengetahuan keselamatan kerja yang tepat, selanjutnya dengan peraturan yang maju akan dicapai keamanan yang baik dan realistis yang merupakan faktor yang sangat penting dalam memberikan rasa tenteram, kegiatan dan kegairahan bekerja pada tenaga kerja yang bersangkutan dalam hal ini dapat mempertinggi mutu pekerjaan, peningkatan produksi dan produktivitas kerja.

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya, serta cara-cara melakukan pekerjaan. Obyek keselamatan kerja adalah segala tempat kerja, baik didarat, didalam tanah, dipermukaan air, didalam air maupun di udara.

Dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, dijelaskan tentang adanya 3 (tiga) unsur :

- Tempat dimana dilakukan pekerjaan bagi sesuatu usaha.
- Adanya tenaga kerja yang bekerja disana.
- Adanya bahaya kerja ditempat itu.

Sedangkan dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 dijelaskan tentang kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubung dengan hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan atau wajar dilalui.

G. Perlindungan Upah Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

1. Perlindungan Upah

Upah memegang peranan yang sangat penting dan merupakan ciri khas dari suatu hubungan kerja bahkan dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja yang melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Karena itulah pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam Peraturan Perundang-undangan.

Setiap tenaga kerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang layak, pemerintah menetapkan perlindungan dengan pengupahan

bagi pekerja. Perwujudan penghasilan yang layak dilakukan pemerintah melalui penetapan upah minimum atas dasar kebutuhan yang layak. Pengaturan pengupahan ditetapkan atas dasar kesepakatan antara pengusaha dan pekerja.¹⁷

Pengupahan termasuk salah satu aspek yang paling penting dalam perlindungan pekerja atau buruh. Hal ini secara tegas, dijelaskan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dimaksud dengan upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-226/MEN/2000 jangkauan wilayah berlakunya upah minimum meliputi :

¹⁷ B. Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*, Cet. 2, hlm. 15.

- a. Upah minimum Provinsi (UMP) berlakunya diseluruh kabupaten atau kota dalam 1 (satu) wilayah propinsi;
- b. Upah minimum kabupaten atau kota (UMK) berlaku dalam 1 (satu) wilayah kabupaten atau kota.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan upah disebutkan upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian antara pengusaha dengan buruh, baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.

2. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya terhadap berbagai resiko pasar tenaga kerja. Secara obyektif akan sangat sulit untuk menjadikan progam jaminan sosial tenaga kerja sebagai mekanisme utama bagi sistem perlindungan sosial apabila pengolahannya masih tetap seperti sekarang.

Jumlah angkatan kerja di Indonesia sangat besar, yaitu sekitar 100 juta orang akan terus tumbuh lebih dari 2 (dua) persen pertahun.¹⁸

¹⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Cet. 4, PT. Raja Grafindo Persada, jakarta, 2003, hal. 152.

Dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, yang dimaksud dengan Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Bentuk perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan dimaksud diselenggarakan dalam bentuk program jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat dasar dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan dan gotong royong sebagaimana terkandung dalam jiwa dan semangat pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Pada hakekatnya program jaminan sosial tenaga kerja ini memberikan kepastian berlangsungnya asas penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang.

Jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek, antara lain :

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.

- b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang terdapat dalam Pasal 2 yaitu Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah ini terdiri dari :

- a. Jaminan berupa uang yang meliputi :
 - 1. Jaminan kecelakaan kerja.
 - 2. Jaminan kematian.
 - 3. Jaminan hari tua.
- b. Jaminan berupa pelayanan, yaitu jaminan pemeliharaan kesehatan.

Jaminan sosial tenaga kerja yang menanggulangi risiko-risiko kerja sekaligus akan menciptakan ketenangan kerja pada gilirannya akan membantu meningkatkan produktivitas kerja. Ketenangan kerja akan tercipta karena jaminan sosial tenaga kerja mendukung kemandirian dan harga diri manusia dalam menghadapi berbagai resiko sosial ekonomi tersebut. Selain itu, jaminan sosial tenaga kerja yang diselenggarakan dengan pendanaan akan memupuk dana yang akan menunjang pembiayaan pembangunan nasional.

Kemanfaatan jaminan sosial tenaga kerja pada hakekatnya bersifat dasar untuk menjaga harkat dan martabat tenaga kerja.

Dengan kemanfaatan dasar tersebut, pembiayaannya dapat ditekan seminimal mungkin sehingga dapat dijangkau oleh setiap pengusaha dan tenaga kerjanya, yang memiliki kemampuan keuangan yang lebih besar dapat meningkatkan kemanfaatan dasar tersebut melalui berbagai cara lainnya.

H. Fungsi Serikat Pekerja atau Serikat buruh

Bahwa pendirian organisasi tenaga kerja adalah sebagai amanah dari Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945, yang menyatakan, Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pendapat atau pikiran dengan lisan dan tulisan, dan sebagainya ditetapkan dengan Undang-Undang. Bahwa Undang-Undang yang dimaksudkan diatas adalah Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, yaitu tentang serikat pekerja atau serikat buruh.

Pada umumnya tersebut berfungsi, yaitu sebagai awal adanya menjalin hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja yaitu sebagai salah satu sarana untuk menciptakan ketenangan kerja dan usaha, dan sebagai pedoman mengenai hak dan kewajiban tenaga kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode adalah proses, prinsip-prinsip dan tata cara memecahkan suatu masalah, sedangkan penelitian adalah pemeriksaan secara hati-hati, tekun dan tuntas terhadap suatu gejala untuk menambah pengetahuan manusia, maka metode penelitian dapat diartikan sebagai prinsip-prinsip dan tata cara untuk memecahkan masalah yang dihadapi dalam melaksanakan penelitian-penelitian.

Menurut Soerjono Soekanto pengertian penelitian adalah suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode sistematis, dan penelitian tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya.¹⁹

Untuk dapat mempelajari suatu gejala hukum, maka diperlukan adanya suatu data ini sangat diperlukan untuk mendukung sehingga permasalahan pokok yang menjadi bahan untuk diteliti dapat dijawab.

Metode penelitian yang dipergunakan dalam setiap cabang ilmu pengetahuan selalu disesuaikan dengan disiplin atau cabang ilmu pengetahuan yang diteliti. Oleh karena itu penerapan metode penelitian hukum akan berbeda dengan metode penelitian bidang ilmu-ilmu lainnya.

Metode adalah proses, prinsip-prinsip dan tata cara memecahkan suatu masalah, sedang penelitian adalah pemeriksaan secara hati-hati, tekun dan tuntas terhadap suatu gejala untuk menambah pengetahuan

¹⁹ Soeryono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Pres, Jakarta, 1984, Hal 6.

manusia, maka metode penelitian dapat diartikan sebagai proses prinsip-prinsip dan tata cara untuk memecahkan suatu masalah yang dihadapi dan melakukan penelitian.²⁰

Menurut Sutrisno Hadi, Penelitian Research adalah usaha untuk menemukan, mengembangkan dan mengkaji kebenaran suatu pengetahuan, usaha dimana dilakukan dengan menggunakan metode-metode ilmiah.²¹

Dengan demikian penelitian yang dilaksanakan tidak lain untuk memperoleh data yang telah teruji kebenaran ilmiah tersebut ada dua buah pola berfikir menurut sejarahnya yaitu berfikir secara rasional dan berfikir secara empiris atau melalui pengalaman.

Untuk penelitian ini, membutuhkan data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan dan data primer dari penelitian lapangan yang dilakukannya wawancara serta penyebaran questioner pada pihak-pihak yang yang bersangkutan dengan tesis ini yang mendukung, pengkajian data, sehingga permasalahan pokok yang diteliti dapat dijawab secara tuntas. Data yang dimaksud agar dapat diperoleh dan dibahas, peneliti menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

A. Metode Pendekatan

Dalam penulisan tesis ini penulis menggunakan metode yuridis empiris, yaitu menggunakan norma-norma hukum yang bersifat

²⁰ Ibid, hal. 7.

²¹ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, Jilid 1, Andi, Yogyakarta, 2000, hal. 4.

menjelaskan dengan cara meneliti dan membahas peraturan-peraturan hukum yang berlaku saat ini, lebih ditekankan pada perundang-undangan mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di perusahaan tenun PT. Musitex, untuk melihat bagaimana penerapan atau pelaksanaannya melalui suatu penelitian lapangan yang dilakukan dengan pengamatan (observasi) langsung dan wawancara sehingga memperoleh kejelasan tentang hal yang diteliti.

B. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian yang dipergunakan adalah berupa penelitian deskriptif analitis. Deskriptif ini terbatas pada usaha mengungkapkan suatu masalah atau keadaan atau peristiwa sebagaimana yang bersifat sekedar untuk mengungkapkan fakta. Hasil penelitian ini lebih ditekankan pada memberikan gambaran obyektif tentang keadaan sebenarnya dari obyek yang diteliti.²²

Istilah analitis mengandung makna mengelompokkan, menghubungkan, membandingkan data-data yang diperoleh baik dari segi teori maupun dari segi praktek.

Penelitian terhadap teori dan praktek adalah untuk memperoleh gambaran tentang faktor pendukung dan faktor penghambatnya. Spesifikasi penelitian yang bersifat deskriptif analitis

²² Hadari Nawari, *Metode Penelitian Bidang sosial*, Gajah Mada University Press, hal. 31

bertujuan melukiskan kenyataan-kenyataan yang ada atau realitas sosial dan menggambarkan obyek pokok permasalahan.

C. Metode Penentuan Sample

Populasi adalah seluruh obyek atau seluruh gejala atau seluruh unit yang akan diteliti, oleh karena itu populasi biasanya sangat besar dan luas, maka seringkali tidak mungkin untuk meneliti seluruh populasi itu tidak cukup hanya diambil sebagian saja untuk diteliti sebagai sample. Dalam penelitian ini populasinya adalah semua pihak yang terkait dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di perusahaan tenun PT. Musitex Kabupaten Pekalongan.

Penentuan sample penelitian ini menggunakan Teknik Purposive Sampling, artinya pengambilan sample dilakukan dengan cara pengambilan subyek didasarkan dengan tujuan tertentu dan nara sumber yang dimiliki mampu memberikan pandangan mengenai penyelesaian kasus yang ada. Adapun yang menjadi sample, adalah :

1. 2 (dua) orang bagian personalia di perusahaan tenun PT. Musitex Kabupaten Pekalongan.
2. 2 (dua) orang tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan tersebut.
3. 2 (dua) orang karyawan kantor tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Pekalongan.
4. 2 (dua) orang pengurus serikat pekerja nasional.

D. Metode Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian, termasuk penelitian hukum pengumpulan data merupakan salah satu tahapan dalam proses penelitian dan sifatnya mutlak untuk dilakukan karena data merupakan fenomena yang akan diteliti. Dari data yang diperoleh kita mendapatkan gambaran yang jelas tentang obyek yang akan diteliti, sehingga akan membantu kita untuk menarik suatu kesimpulan dari data akan semakin dekat pada kebenarannya atau kenyataan setiap kesimpulan yang akan dipaparkan.

Untuk menghantarkan penulis memperoleh gambaran tentang fenomena yang diteliti hingga pada penarikan suatu kesimpulan maka penulis juga tidak mungkin terlepas dari kebutuhan akan data yang valid. Data yang valid tidaklah diperoleh begitu saja, melainkan harus mempergunakan suatu teknik tertentu. Disini penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

a. Data Primer

Metode pengumpulan data primer dilakukan dengan cara wawancara secara bebas terpimpin dan observasi atau pengamatan, hal ini merupakan teknik pengumpulan data yang penulis dengan mengadakan wawancara atau tanya jawab dengan responden yang telah ditentukan. Penulis memilih metode ini dengan beberapa pertimbangan, bahwa metode ini ternyata memberikan beberapa keuntungan, antara lain :

- Dengan memperoleh informasi langsung dari obyeknya diharapkan akan memperoleh pertanyaan suatu tingkat ketelitian yang relatif tinggi.
- Keterangan yang didapatkan tidak semata-mata dari hal-hal yang bersumber dari pertanyaan-pertanyaan yang telah disiapkan, akan tetapi dari perkembangan tanya jawab.
- Ada kesempatan untuk mengecek jawaban secara langsung dan bersifat abadi.

b. Data Sekunder

Studi kepustakaan merupakan suatu metode pengumpulan data yang akan dilakukan dengan cara membaca bahan-bahan hukum yang relevansinya dengan topik pembahasan atau masalah yang sedang diteliti, yang terdiri dari :

1. Bahan–bahan hukum primer

Bahan–bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan yang menyangkut tentang ketenagakerjaan.

2. Bahan – bahan hukum sekunder

yaitu : bahan-bahan yang erat hubungannya dengan dan dapat membantu menganalisa dan menganalisa dan memahami bahan hukum primer adalah :

a. Buku-buku tentang hukum ketenagakerjaan.

b. Hasil karya ilmiah.

3. Bahan-bahan hukum tersier

yaitu : bahan-bahan yang bersifat menunjang bahan sekunder dan bahan hukum primer, adalah :

- a. Kamus hukum
- b. Kamus bahasa indonesia

Data teoritis yang diperoleh melalui studi kepustakaan ini dimaksudkan untuk lebih memantapkan kebenaran data atau informasi yang diperoleh ditempat penelitian sehingga kebenaran tulisan memiliki validitas yang tinggi. Lebih lanjut bahwa studi komperatif antara data yang diperoleh dalam penelitian dengan bahan teoritis studi pustaka adalah merupakan kegiatan analisa.

E. Metode Analisis Data

Setelah data selesai dikumpulkan dengan lengkap dari lapangan, tahap berikutnya yang harus dilakukan adalah analis data, pada tahap ini data yang dikumpulkan akan diolah dan dimanfaatkan sedemikian rupa sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab permasalahan.

Untuk menganalisa data yang bersifat kualitatif ini maka peneliti mempergunakan analisa kualitatif, yaitu data diperoleh, dipilih, dan disusun secara sistematis kemudian dianalisa secara kualitatif untuk mendapatkan deskriptif tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di perusahaan tenun PT. Musitex di pekalongan.

F. Sistematika Penulisan

Penyajian tulisan ini disusun berdasarkan pendekatan proses dengan maksud untuk memberikan gambaran kepada pembaca tentang cara berfikir yang digunakan penulis, baik waktu melakukan penelitian maupun penyusunan tesis ini. Penulisan ini disajikan dalam 5 (lima) bab sebagaimana lazimnya :

Bab I : Pendahuluan

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian.

Bab II : Tinjauan Pustaka

A. Pengertian, tujuan dan sifat hukum ketenagakerjaan

B. Ketentuan perjanjian pada umumnya

Asas-Asas Hukum Perjanjian

Bentuk dan Jenis Perjanjian Kerja

Syarat sahnya perjanjian Kerja

Berakhirnya Perjanjian Kerja

C. Hubungan Kerja

D. Hubungan Industrial

E. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja

1. Kesehatan Kerja

2. Keselamatan Kerja

F. Perlindungan Upah dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

1. Perlindungan Upah

2. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

G. Fungsi Serikat Pekerja atau Serikat Buruh

Bab III : Metode Penelitian

Dalam bab ini diuraikan tentang metode pendekatan, spesifikasi penelitian, metode penentuan sample, metode pengumpulan data, metode analisis data, sistematika penulisan.

Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini menguraikan tentang pelaksanaan perlindungan hukum, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap tenaga kerja di perusahaan tenun PT. Musitex Pekalongan. Upaya dan hambatan yang dilakukan dalam memberikan perlindungan hukum, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap tenaga kerja di perusahaan tenun PT. Musitex Pekalongan, yang disajikan dalam bentuk data primer maupun data yang diperoleh dari penelitian dan pembahasannya difokuskan pada pokok permasalahan yang dirumuskan.

Bab V : Penutup

Penulis akan menarik kesimpulan yang telah dibahas pada bab-bab sebelumnya, disamping itu penulis juga akan memperhatikan saran yang diperlukan bagi pihak yang terkait agar dapat dijadikan suatu langkah perbaikan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. Musitex Kabupaten Pekalongan

1. Sejarah Perusahaan

Perusahaan Tenun Perseroan Terbatas Musitex adalah perusahaan yang dirintis oleh Bapak H. Muali Syiis, pada tahun 1968 tepatnya tanggal 16 September, diawali dengan menggunakan peralatan yang masih tradisional seperti alat tenun non mesin sedangkan modal awalnya bersumber dari keuangan sendiri ditambah dengan mendapatkan pinjaman dari Bank dan koperasi yang ada di Pekalongan.

Sebelum menjadi PT, perusahaan tenun ini merupakan perusahaan perseorangan Bapak H. Muali Syiis yang hanya mengandalkan transaksi penjualan barang tenun yang dihasilkan kepada masyarakat yang ada disekitar tempat tinggal, dan di wilayah Pekalongan. Berkaitan dengan masalah proses produksi dilakukan oleh karyawan, sejumlah 20 orang pada awalnya. Bidang pemasaran, administrasi dan keuangan dilaksanakan oleh keluarga Bapak H. Muali Syiis secara bergantian.

Proses produksi di PT. Musitex ini sebenarnya tidak banyak memerlukan tenaga kerja yang mempunyai keahlian khusus, hanya

memperhatikan proses produksi yang secara tradisional telah dijalankan oleh keluarga Bapak H. Muali Syiis dan mereka selanjutnya mempraktekkan apa yang telah dipelajari. Pada awal berdirinya, tahun 1968 sampai akhir tahun 1974 penjualan barang tenun di PT. Musitex mengalami peningkatan yang tajam. Hal ini disebabkan belum banyaknya persaingan dari pengrajin dan pabrik tenun yang belum begitu banyak seperti saat ini di daerah Pekalongan.

Sejak tahun 1975 sampai sekarang volume penjualan mengalami pasang surut, hal tersebut dikarenakan pada saat ini persaingan ketat terjadi baik dari para pengrajin tenun perorangan maupun dari pesaing pabrik tenun yang lain di Pekalongan. Dengan adanya batik sebagai alternatif sehingga semakin banyak konsumen yang beralih dari memakai tenun menjadi memakai batik.

PT. Musitex mencapai hasil penjualan tertinggi pada tahun 1968 dan tahun 1992, karena pada saat itu keluar Peraturan Pemerintah yang berdampak terhambatnya jumlah produk luar negeri yang masuk ke Indonesia dan hal tersebut membuat PT. Musitex menguasai pasar luar Jawa dan dengan memperbaiki sistem manajemennya menjadi lebih efektif dan efisien.

2. Letak Perusahaan

PT. Musitex berada di daerah Pekajangan Kabupaten Pekalongan, daerah Pekajangan ini telah berkembang menjadi salah satu sentra produksi barang tenun dan batik yang mampu memenuhi kebutuhan tenun dan batik di Indonesia. Semua kegiatan operasional PT. Musitex dari kegiatan pabrikasi sampai pada penjualan barang jadi maupun menyimpan bahan baku berada di Pekajangan.

Pemilihan lokasi PT. Musitex sangat penting disebabkan berpengaruh terhadap kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan. PT. Musitex dilihat dari lingkungan cukup menunjang bagi perkembangan perusahaan karena :

- Di daerah lingkungan PT. Musitex tersedia cukup tenaga kerja, yang memang secara turun menurun telah melakukan produksi dalam bidang tenun dan batik, juga pelaksanaan proses produksi yang sederhana tidak membutuhkan skill tinggi dalam pelaksanaannya sehingga mempermudah para pekerjanya menjadi tenaga kerja.
- Lokasi Perusahaan dekat dengan bahan baku dan tenaga kerja membuat dapat dikurangnya biaya transportasi sehingga secara langsung menurunkan biaya produksi dan hal tersebut merupakan penghematan bagi perusahaan.

- Letak PT. Musitex tidak jauh dari pasar lokal di daerah Pekalongan sehingga dapat mengurangi biaya transportasi dalam pendistribusian barang dari produsen ke konsumen.
- Air yang merupakan kebutuhan yang paling penting pada proses produksi, mudah didapat disekitar perusahaan dikarenakan di belakang perusahaan tersebut terdapat sungai yang dapat diambil airnya melalui pompa penyedot.
- Adanya ventilasi yang memadai untuk para tenaga kerja agar mereka memperoleh kondisi kesehatan yang sempurna, baik fisik, mental, maupun sosial, sehingga memungkinkan mereka dapat bekerja secara optimal.
- Pemakaian penutup hidung dan telinga berguna untuk menghindari secara langsung polusi udara yang disebabkan debu, tingkat kebisingan dan getaran-getaran mesin yang membahayakan terhadap tenaga kerja

Bagi masyarakat daerah sekitar, keberadaan perusahaan tentunya memberikan pengaruh terhadap pendapatan yang direkrut dan mereka lebih diutamakan sebagai tenaga kerja. Untuk masyarakat yang sebelumnya tidak memiliki penghasilan dengan keberadaan perusahaan ini akan memungkinkan masyarakat mendapatkan penghasilan dari pekerjaan tersebut, terutama bagi mereka yang bisa masuk sebagai karyawan perusahaan.

3. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan bagian tugas dan wewenang di tubuh suatu perusahaan. Dalam usaha pencapaian tujuan organisasi diperlukan kerjasama yang baik di antara kegiatan yang satu dengan yang lain antar bagian yang bekerja di dalamnya.

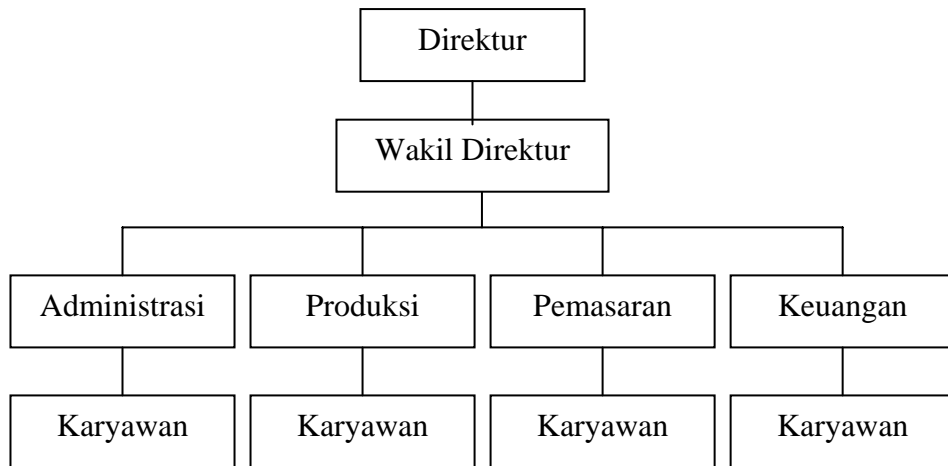
Untuk dapat bekerjasama itulah seseorang harus dapat mengadakan komunikasi antara satu dengan yang lainnya. Kemudian agar tujuan organisasi dapat tercapai, maka pelaksanaan itu harus terkoordinasi, yaitu terjadi kontak dan keselarasan di antara orang-orang maupun kegiatannya sehingga semuanya berlangsung secara tertib dan seirama ke arah tercapainya tujuan organisasi.

Masalah keorganisasian merupakan masalah yang penting bagi suatu perusahaan, karena menyangkut keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya seperti mendapat keuntungan dengan cara mengefektifkan dan efisienkan segala aspek di dalam perusahaan. Organisasi perusahaan merupakan suatu penetapan dan pembagian pekerjaan dilaksanakan secara bergilir, sedangkan gambaran mengenai hubungan kerja samanya disebut struktur organisasi.

Dibawah ini bagan dan struktur organisasi di PT. Musitex Kabupaten Pekalongan, yaitu :

Gambar 1

Bagan Organisasi Perusahaan Tenun PT. Musitex



Sumber : PT. Musitex Pekalongan

Tugas dan kewajiban masing-masing bagian adalah sebagai berikut :

- o Pimpinan Perusahaan

Pimpinan perusahaan dalam hal ini merangkap sebagai pemilik perusahaan, yang bertanggung jawab atas kelangsungan dan kelancaran perusahaan serta mengawasi secara keseluruhan segala aktivitas – aktivitas yang ada didalam perusahaan dan memutuskan kebijakan yang bersifat mendasar.

Pimpinan perusahaan membawahi bagian-bagian sebagai berikut :

- Adminitrasi
- Produksi
- Pemasaran
- Keuangan

- o Bagian Adminitrasi

Tugas dan kewajiban bagian adminitrasi adalah sebagai berikut :

- Mengadakan pembukuan bagi perusahaan
- Bertanggung jawab atas kelancaran dan kebenaran presensi karyawan

- Bertanggung jawab atas ketepatan, kelancaran pengiriman barang ke pelanggan dan mengawasi barang masuk dan keluar dari perusahaan.

- o Bagian Produksi

Bagian produksi bertugas mengatur jumlah barang yang akan diproses lebih lanjut, serta mengatur proses produksi. Selain itu tugas dan kewajiban bagian produksi adalah sebagai berikut :

- Merencanakan tingkat persediaan barang jadi dan bahan-bahan yang lain untuk mencapai kelancaran dalam produksi dan penjualan.
- Merencanakan tingkat produksi yang optimal sesuai dengan kapasitas mesin dan kemampuan tenaga kerja.
- Memberikan informasi kepada direktur secara teratur tentang hasil produksi.
- Bertanggung jawab atas semua peralatan yang digunakan untuk produksi.

- o Bagian Pemasaran

Kegiatan bagian pemasaran meliputi hal-hal sebagai berikut :

- Penetapan harga
- Penetapan harga ini bagi perusahaan sangat penting sekali terutama untuk menghadapi persaingan dengan perusahaan lain yang sejenis.

- Penetapan saluran distribusi
- Baik ditinjau dari sudut produsen maupun konsumen, dalam rangka memperlancar arus barang dari produsen ke konsumen, salah satu faktor yang penting adalah pemilihan yang tepat dari saluran distribusi.
- Saluran distribusi yang dipakai oleh perusahaan tenun PT. Musitex adalah saluran distribusi tak langsung yang meliputi produsen, pedagang besar, pengecer, konsumen. Sedang daerah pemasarannya meliputi selain kota Pekalongan yaitu Medan, Jakarta, Surabaya.
- Promosi

Dalam usaha menyerap konsumen, maka berbagai jalan yang ditempuh agar hasil atau produk dapat terkenal dan disukai oleh para konsumen. Untuk mendukung jalannya pemasaran, maka ditempuh sarana promosi, seperti ikut dalam pameran, pemberian discount.
- o Bagian keuangan

Kegiatan yang dilakukan bagian keuangan meliputi :

 - Membukukan keluar masuknya uang perusahaan
 - Menyusun laporan rugi atau laba, neraca untuk keperluan perusahaan
 - Membuat catatan administrasi tentang utang piutang yang ada

- Melakukan pengarsipan nota penjualan dengan baik
- Ikut merencanakan penjualan dan lain-lain²³

Dalam melakukan kegiatannya perusahaan tenun PT. Musitex bekerja setiap hari Sabtu sampai Kamis. Jam kerja yang berlaku pada perusahaan tenun PT. Musitex dimulai pukul 08.00 sampai 12.00, lalu istirahat pukul 12.00 sampai 13.00, digunakan untuk makan dan shalat, kemudian pekerjaan dimulai lagi dari pukul 13.00 sampai 16.00. Sedangkan untuk waktu liburnya pada hari jumat disebabkan karena para tenaga kerja dan masyarakat secara umumnya tidak menggunakan hari minggu sebagai hari libur melainkan hari jum'at dikarenakan kekentalan unsur agama Islam khususnya di daerah Pekajangan. Selain itu ada ketentuan untuk hari libur yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan pada hari Idul Fitri dan pada hari raya Idul Adha, kalau pada hari raya Idul Fitri biasanya hari liburnya selama satu minggu sebelum lebaran dan satu minggu setelah lebaran, kemudian masuk kerja dimulai setelah syawalan yaitu setelah satu minggu lebaran sedangkan kalau hari raya Idul Adha hari liburnya selama dua hari saja yaitu biasanya untuk pembagian daging qurban yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada semua tenaga kerja yang bekerja disana, pada tahun baru juga merupakan hari libur biasanya selama satu hari. Pada perusahaan tenun PT. Musitex juga

²³ Muhammad Baeronni, *Wawancara*, Wakil Direktur perusahaan PT. Musitex, pada hari Senin tanggal 14 Mei 2007.

mengadakan rekreasi yang diadakan pihak perusahaan untuk semua tenaga kerja.

Tenaga kerja yang ada berjumlah 150 orang yang terdiri dari 50 orang tenaga kerja wanita dan tenaga kerja pria sebanyak 100 orang. Status karyawan yang bekerja di PT. Musitex terdiri dari 2 (dua) golongan yaitu : karyawan harian dan karyawan borongan.

Karyawan harian adalah karyawan tetap yang selalu dipekerjakan secara reguler dalam hal ini sebagian besar mereka bekerja dibagian produksi, sedangkan karyawan borongan adalah karyawan yang dipanggil apabila hanya ada pesanan yang diperkirakan oleh manajemen perusahaan, karyawan harian dianggap tidak dapat memenuhi target waktu yang ditentukan oleh pemesan untuk menyelesaikan produksinya.

Untuk saat ini perusahaan mempunyai ketentuan upah maksimum sebesar Rp. 600.000 / perbulan, yang dibayarkan kepada karyawan setiap minggu pada tiap hari kamis sebesar Rp. 150.000 / per minggu. Adapun tunjangan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan, yaitu :

- a. Setiap hari raya lebaran diberi bonus hari raya.
- b. Jika ada karyawan yang sakit, perusahaan memberikan 25% dari biaya pengobatan.²⁴

²⁴ Karso, *Wawancara*, Pekerja PT. Musitex Pekalongan, pada hari Selasa tanggal 15 Mei 2007.

4. Proses Produksi

Pada perusahaan tenun PT. Musitex untuk mendapatkan hasil kain tenun atau barang jadi melalui beberapa tahapan atau proses, yaitu :

- o Proses persiapan

Pada proses persiapan ini dipersiapkan bahan yang akan dimasukkan dalam proses tenun, yaitu :

- Benang ukuran 42/2 atau benang lusi dan benang ukuran 30/S dicuci dengan pewarna. Setelah dicuci benang dikanji agar tidak mudah putus dalam proses produksi.
- Setelah kering benang yang berukuran 42/2 diikal atau dikelos untuk disakir, sedang benang yang berukuran 30/S digulung dal kleting dengan alat palet, kemudian yang sudah siap untuk masuk dalam proses tenun.
- Benang yang sudah dikelos, disusun polanya untuk disekir, selanjutnya digulung dalam boom untuk dicucuk yaitu memasukkan barang lusi kelubang gun dan disisir.

- o Proses pertenunan

- Benang ukuran 42/2 maupun benang ukuran 30/S dipasang pada alat tenun, benang lusi ukuran 42/2 dipasang membujur, sedang benang ukuran 30/S (benang pekan) dipasang melintang selanjutnya benang sudah siap ditenun.

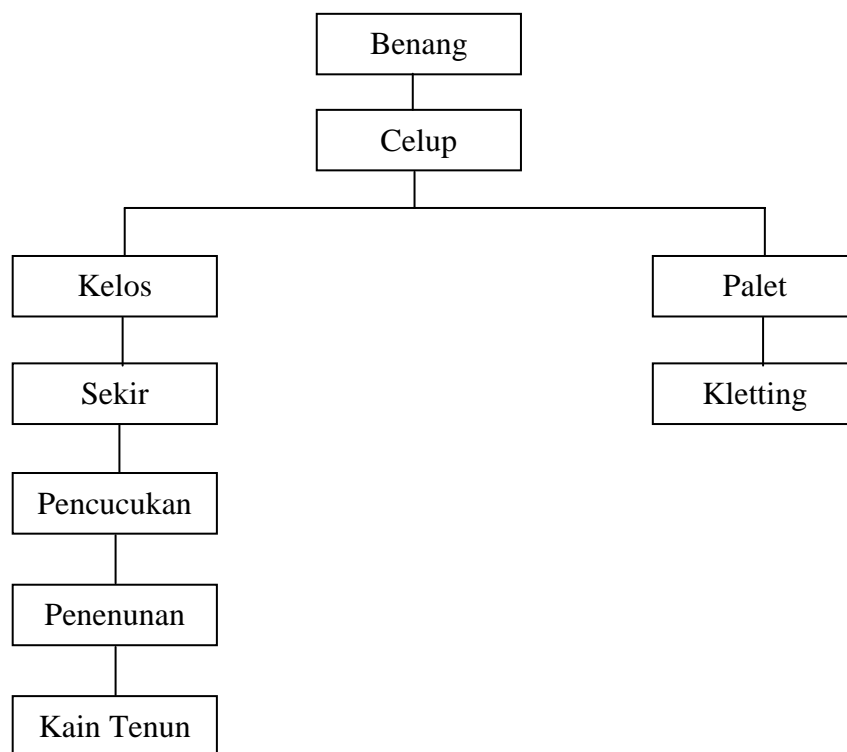
- Benang lusi dan benang pakan setelah ditenun menjadi bahan panjang, kemudian dipotong-potong dalam ukuran 2,5 meter dan 4 meter.
- Setelah dipotong, barang tersebut dilipat kemudian diproses untuk diberi merek dan label.²⁵

Pembuatan pakaian tenun lurik dengan proses produksi kontinue, harus terdapat pola atau urutan yang pasti mulai dari bahan baku menjadi bahan jadi. Mengenai urutan proses produksi dapat dilihat pada gambar 2.

²⁵ Muhammad Hasby Wibowo, *Wawancara*, Personalia PT. Musitex Pekalongan, pada hari Senin tanggal 14 Mei 2007.

Gambar 2

Bagian Proses Produksi Tenun



Sumber : PT. Musitex Kabupaten Pekalongan

B. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Terhadap Tenaga Kerja

1. Perlindungan Kerja Terhadap tenaga Kerja di PT. Musitex Pekalongan

Kita semua menyadari bahwa kecelakaan kerja tidak pernah kita duga, bahkan kita juga tidak pernah menginginkan untuk dapat menimpa kita, karenanya kita harus selalu untuk menekan resiko kecelakaan kerja untuk menghindari setiap bentuk kecelakaan sekecil. Disamping itu juga pentingnya kewaspadaan terhadap bahaya yang timbul akibat adanya pemakaian alat – alat teknologi yang canggih serta diperlukan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, ketangkasan didalam penggunaan alat – alat yang modern, dengan demikian kerugian yang ditimbulkan oleh resiko kerja dapat dicegah dan dapat dikendalikan.

Dalam kecelakaan kerja yang terjadi di PT. Musitex yang menimpa tenaga kerja dikarenakan keteledoran tenaga kerja yang tidak taat pada anjuran perusahaan untuk memakai peralatan kerja dan tidak berhati – hati dalam melakukan pekerjaan.

Ketidakpatuhan dan keengganan sebagian tenaga kerja diperusahaan untuk memakai peralatan pelindung diri didasarkan pada berbagai alasan, misalnya kewajiban bagi tenaga kerja untuk memakai masker atau alat penutup hidung dan mulut, kewajiban oleh tenaga kerja ini kadang – kadang dilaksanakan dengan alasan pemakaian

masker atau alat penutup hidung dirasakan tidak enak dan tidak nyaman karena sulit bernafas serta kurangnya kebebasan dalam melakukan pekerjaan sehingga tidak sesuai tidak dapat berbicara satu dengan yang lainnya.

PT. Musitex dalam rangka untuk menciptakan agar tidak terjadi kecelakaan kerja terhadap tenaga kerja untuk melakukan upaya – upaya yaitu penyediaan alat – alat pelindung diri berupa alat penutup hidung dan mulut (masker), alat penutup telinga, alat penutup diri berupa pakaian kerja serta penyuluhan, pembinaan, dan pengawasan terhadap tenaga kerja yang berkenaan dengan pekerjaannya.

Upaya – upaya lain yang ditempuh oleh PT. Musitex agar tidak terjadi kecelakaan kerja yaitu berupa pembinaan dan penyuluhan terhadap semua buruh yang dilakukan oleh pihak perusahaan pada waktu sebelum memulai pekerjaannya.²⁶

Menurut Hasby, personalia PT. Musitex Kabupaten Pekalongan, setiap pekerja atau buruh mendapat istirahat dengan upah penuh yaitu dalam hal :

- a. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;

²⁶ Prawoto, *Wawancara*, bagian personalia PT. Musitex Pekalongan, pada hari Senin tanggal 14 Mei 2007.

- b. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
- c. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun;
- d. Pekerja/buruh melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya;
- e. Istirahat bagi pekerja/buruh perempuan selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan;
- f. Istirahat bagi pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan selama 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.²⁷

Akan tetapi untuk daerah dimana penduduknya memerlukan hari libur lain dari pada hari-hari libur diatas dapat ditetapkan peraturan lain tentang hari libur yang khusus bagi pekerja yang berkepentingan

²⁷ Muhammad Hasby Wibowo, *Wawancara*, Personalia PT. Musitex Pekalongan, pada hari Senin tanggal 14 Mei 2007.

di daerah itu, tetapi dalam hal demikian jumlah hari libur untuk daerah itu tidak lebih jumlahnya dari 15 (lima belas) hari.

Dalam perusahaan, proses produksi terkadang dilaksanakan 24 jam secara terus menerus, pihak pengusaha dapat melaksanakannya dengan baik asal segala ketentuan yang telah ada dan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan mereka yang belum mencapai usia kerja, diperhatikannya benar-benar. Untuk menangani pekerjaan selama 24 jam sehari itu, pihak pengusaha dapat mengadakan *shifting* atau pengelompokan tenaga kerja, yaitu kelompok pekerja yang bekerja pagi sampai siang hari, kelompok pekerja yang bekerja siang sampai sore dan kelompok pekerja yang bekerja malam sampai subuh.²⁸

Seorang perempuan memiliki kondisi psikologis yang berbeda dengan seorang pria. Karena itu tenaga kerja wanita harus mendapatkan perlindungan khusus dan perlakuan yang istimewa sebagai seorang perempuan didalam semua lapangan kerja selalu mempertimbangkan hakekat, martabat dan sifat alamiahnya dalam memainkan peran ganda. Hak-hak tenaga kerja perempuan antara lain :

- a. Cuti haid, hamil dan gugur kandungan;
- b. Istirahat menyusui bayi;

²⁸ Budhy Prathamo, *Wawancara*, Sekretaris dari Serikat Pekerja Nasional, pada hari Minggu tanggal 27 Mei 2007.

- c. Tidak ada diskriminasi dalam pekerjaan;
- d. Wanita dilarang dipekerjaan dalam tambang dan lain-lain tempat yang membahayakan martabat wanita²⁹

Perlindungan tenaga kerja perempuan dilaksanakan dengan memperluas area perlindungan hingga mencapai sektor-sektor informal, khususnya dalam unit-unit produksi dalam industri-industri rumah tangga. Dalam hubungan dengan peningkatan partisipasi masyarakat, upaya perlindungan tenaga kerja perempuan dijalankan melalui cara mendorong kelompok-kelompok perempuan dalam memainkan peranannya dan melalui aktifitas penyebaran berbagai informasi tentang perlindungan.

Informasi itu mencakup hak-hak dan kewajiban tenaga kerja perempuan, penghapusan diskriminasi dalam pekerjaan, perlindungan fungsi-fungsi keibuan dalam pekerjaan, waktu kerja harmonis. Disamping itu, penyajian informasi tentang kesehatan keluarga dan perlindungan perempuan yang bekerja pada malam hari dengan cara memberikan fasilitas kendaraan untuk mengantar dan menjemput yang disiapkan oleh perusahaan.³⁰

Guna memberikan perlindungan bagi tenaga kerja perempuan sesuai dengan kodrat, harkat dan martabatnya ada peraturan tentang larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi pekerja perempuan

²⁹ Ali Mahfudh, *Wawancara*, Pekerja PT. Musitex Kabupaten Pekalongan, pada hari Selasa tanggal 15 Mei 2007.

³⁰ Yuli Subakah, *Wawancara*, Kasi pangawasan dan perlindungan ketenagakerjaan Kabupaten Pekalongan, pada hari Rabu tanggal 16 Mei 2007.

karena menikah, hamil, atau melahirkan, ini diatur dalam Pasal 153 ayat (1)e Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada intinya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut melarang mengadakan PHK bagi pekerja perempuan karena hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya, baik dalam hubungan kerja untuk waktu tertentu, maupun untuk waktu tidak tertentu.³¹

Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja perempuan dalam bidang usaha atau perusahaannya hendaknya dalam pemberian tugas atau penempatannya dalam jenis-jenis pekerjaan tertentu selalu memakai pertimbangan-pertimbangan yang sebijaksana mungkin, mengingat:

1. Para perempuan umumnya bertenaga lemah, halus tetapi tekun
2. Norma-norma susila harus diutamakan agar tenaga-tenaga kerja perempuan tersebut tidak terpengaruh oleh perbuatan-perbuatan negatif dari tenaga kerja lawan jenisnya, terutama kalau dikerjakan pada malam hari
3. Para tenaga kerja perempuan itu umumnya mengerjakan pekerjaan-pekerjaan halus yang sesuai dengan kehalusan sifat dan tenaganya
4. Para tenaga kerja perempuan itu ada yang masih gadis dan ada pula yang telah bersuami atau berkeluarga yang dengan sendirinya

³¹ Karso, *Wawancara*, pekerja PT. Musitex Kabupaten Pekalongan, pada hari Selasa 15 Mei 2007

mempunyai beban-beban rumah tangga yang harus dilaksanakannya pula.³²

Upah adalah pembayaran yang diterima buruh atau pekerja selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Dipandang dari sudut nilainya, upah nominal yaitu jumlah yang berupa uang riil, yaitu banyaknya barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang itu.

Bagi pekerja atau buruh yang terpenting adalah upah riil ini, karena dengan upahnya itu mendapatkan cukup barang yang diperlukan untuk kehidupannya bersama dengan keluarganya. Kenaikan upah nominal tidak mempunyai arti baginya, jika kenaikan upah itu disertai dengan atau disusul oleh kenaikan harga keperluan hidup dalam arti yang seluas-luasnya. Turunnya harga barang keperluan hidup karena misalnya bertambahnya produksi barang itu, akan merupakan kenaikan upah bagi buruh walaupun jumlah uang yang ia terima dari majikan adalah sama sediakala. Sebaliknya naiknya harga barang keperluan hidup, selalu berarti turunnya upah bagi pekerja atau buruh.³³

Menurut cara penetapan upah, ada beberapa sistem upah , sebagai berikut :

1. Sistem upah jangka waktu. Menurut sistem pengupahan ini upah ditetapkan menurut jangka waktu buruh melakukan pekerjaan;

³² Budhy Prathamo, *Wawancara*, sekretaris pada Serikat Pekerja Nasional, pada hari Minggu tanggal 27 Mei 2007

³³ Ibid

untuk tiap jam diberi upah jam-jaman, untuk sehari bekerja diberi upah harian, untuk seminggu bekerja diberi upah mingguan, untuk sebulan bekerja diberi upah bulanan dan sebagainya

2. Sistem upah potongan. Sistem upah ini seringkali digunakan untuk mengganti sistem upah jangka waktu, dimana atau bilamana hasil pekerjaan tidak memuaskan, karena upah ini hanya dapat ditetapkan jika hasil pekerjaan dapat diukur menurut ukuran tertentu misalnya jumlah banyaknya, jumlah beratnya, jumlah luasnya dari apa yang dikerjakan, maka sistem ini tidak dapat digunakan di semua perusahaan.
3. Sistem upah permufakatan. Sistem upah ini pada dasarnya adalah upah potongan, yaitu upah untuk hasil pekerjaan tertentu, misalnya pada pembuatan jalan, pekerjaan memuat, membongkar, dan mengangkut barang, dan sebagainya, tetapi upah itu bukanlah diberikan kepada buruh masing-masing, melainkan kepada sekumpulan buruh yang bersama-sama melakukan pekerjaan itu
4. Sistem skala upah berubah. Pada sistem ini terdapat pertalian antar upah dengan harga penjualan hasil perusahaan. Cara pengupahan ini dapat dijadikan oleh perusahaan yang harga barang hasilnya untuk sebagian terbesar atau seluruhnya tergantung dari harga pasaran di luar negeri. Upah akan naik atau turun menurut naik

turunnya harga penjualan barang hasil perusahaan. Cara pengupahan ini terdapat pada perusahaan pertambangan.³⁴

Dalam hal pengupahan ini, pihak pengusaha dan pihak pekerja merasa puas. Pihak pengusaha merasa puas dengan mengeluarkan sejumlah besar permodalan untuk upah pekerja karena pekerja mengimbangnya dengan kegairahan kerja, kerajinan, dan tanggung jawab atas pekerjaannya, sehingga produk yang dihasilkan perusahaan makin meningkat kualitas maupun kuantitasnya, pihak pekerja merasa puas karena pihak pengusaha memerhatikan nasib hidupnya yaitu pemberian upah yang layak.³⁵

Bagi pekerja yang telah bekerja pada perusahaan selama enam tahun berturut-turut berhak atas istirahat yang lebih lama dari ketentuan diatas sesuai dengan kebijaksanaan pihak pengusaha. Istirahat tahunan yang lamanya 12 hari kerja diberikan kepada pekerja yang bekerja pada perusahaan yang telah mempunyai masa kerja 12 bulan berturut-turut. Tetapi bilamana 6 bulan setelah lahir haknya itu ternyata pihak pekerja yang bersangkutan tidak menggunakan haknya (bukan karena alasan yang diberikan oleh pengusaha atau bukan karena alasan istimewa), maka hak istirahat tahunan tersebut menjadi

³⁴ Mohammad Hasby Wibowo, *Wawancara*, Personalia PT. Musitex Kabupaten Pekalongan, pada hari Senin 14 Mei 2007

³⁵ Mohammad Baeroni, *Wawancara*, Wakil Direktur PT. Musitex Kabupaten Pekalongan, pada hari Senin tanggal 14 Mei 2007

gugur. Gugurnya hak ini harus sepengetahuan Direktorat Pengawasan Perburuhan pada Departemen Tenaga Kerja.³⁶

Pada umumnya, dengan terpadunya peranan pengusaha dan peranan Organisasi Buruh sehingga keduanya dapat melakukan musyawarah dan mufakat, maka upah yang diberikan kepada para buruh telah dapat dikatakan upah yang wajar. Menentukan upah yang wajar kedua belah pihak dalam musyawarah dan mufakat telah berhasil mempertemukan pertimbangan-pertimbangannya, sehingga terwujud suatu kesepakatan mengenai upah yang wajar tersebut.

Dengan demikian kenaikan upah yang tidak disertai dengan peningkatan dalam produksi dapat berakibat pada kenaikan harga produk yang dihasilkan dalam perusahaan, yang mungkin pula ada kaitannya dengan peningkatan harga-harga produk lain, sehingga nilai upah yang dinaikkan itu tidak ada artinya baik dipandang dari segi ekonomi, maupun bagi pemenuhan kebutuhan beserta keluarganya (pekerja dan anggota-anggota keluarga yang ditanggungnya)

Jadi peningkatan upah haruslah disertai adanya peningkatan produk, dan hal ini hendaknya diresapkan oleh para pekerja. Tanpa adanya kesadaran untuk meningkatkan produk, selain perusahaan itu akan menjadi lemah karena penghasilan yang kurang selalu tersedot dengan adanya pembengkakan upah, modal untuk operasi makin lama akan semakin berkurang dan pada akhirnya perusahaan akan

³⁶ Budi Sutrisno, *Wawancara*, Kepala Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pekalongan, pada hari Rabu tanggal 16 Mei 2007

menderita kerugian, yang memungkinkan pula kalau kerugian itu diderita secara terus-menerus, perusahaan yang bersangkutan akan menjadi tidak tahan dan perusahaan terpaksa harus ditutup. Dalam keadaan demikian, pihak pekerja pula pada akhirnya akan menderita, kemana pula mereka akan mencari kerja padahal pengangguran sangat tidak diharapkan oleh mereka.

Tenaga kerja dalam suatu perusahaan merupakan pihak yang mempunyai peranan penting, karena itu hak kewajiban perlu diberikan bagi tenaga kerja. Mengenai hak dan kewajiban tenaga kerja di PT. Musitex Pekalongan, perusahaan telah memberikannya dengan rincian sebagai berikut:

- a. Hak-hak tenaga kerja di PT. Musitex Pekalongan, meliputi:
 1. Tenaga kerja berhak untuk menerima upah yang merupakan pendapatan, terdiri dari upah pokok dari tunjangan-tunjangan. Ketentuan pemberian upah didasarkan pada tingkat pendidikan, keahlian, status pekerja, golongan serta masa kerja.
 2. Tenaga kerja berhak untuk mendapat waktu istirahat (cuti) sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
 3. Tenaga kerja berhak untuk diikutsertakan dalam program Jamsostek.
 4. Tenaga kerja berhak untuk mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja.

- b. Kewajiban tenaga kerja di PT. Musitex Pekalongan, meliputi :
1. Setiap tenaga kerja harus melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya.
 2. Setiap tenaga kerja harus taat dan tunduk pada peraturan tata tertib perusahaan dan taat kepada perintah atasan dan petunjuk-petunjuk serta pedoman yang diberikan atau dikeluarkan oleh perusahaan yang tidak bertentangan dengan peraturan yang berlaku.
 3. Setiap tenaga kerja harus menggunakan mesin-mesin dengan sebaik-baiknya dan selalu merawat mesin-mesin tersebut agar tidak cepat rusak.
 4. Setiap tenaga kerja dalam menggunakan bahan produksi hanya untuk keperluan perusahaan saja
 5. Setiap tenaga kerja diwajibkan untuk masuk dan pulang kerja tepat waktu.³⁷

Sementara sebagai wujud adanya perlindungan kepada tenaga kerja di PT. Musitex Pekalongan, perusahaan memberikan berbagai sarana kesejahteraan, antara lain terdiri dari:

a. Penyediaan alat perlindungan diri

Untuk menjamin keselamatan tenaga kerjanya dalam menjalankan pekerjaan, PT. Musitex Pekalongan menyediakan alat-alat perlindungan diri, yang meliputi:

³⁷ Muhammad Hasby Wibowo, *Wawancara*, Personalia PT. Musitex Pekalongan, pada hari Senin tanggal 14 Mei 2007.

- Alat pelindung muka dan pernafasan, berupa masker
- Alat pelindung kaki, berupa sepatu kerja

b. Alat pemadam kebakaran

Kebakaran perusahaan merupakan salah satu peristiwa kecelakaan kerja yang dapat memusnahkan harta benda maupun jiwa manusia, selain itu juga membawa pengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Dalam hal ini, PT Musitex Pekalongan menyediakan alat-alat pemadam kebakaran, yang meliputi:

- Fire Hidrant tetap atau permanen

Yaitu alat pemadam kebakaran yang terpasang tetap di tempat.

- Fier Hidrant Portable

Yaitu alat pemadam kebakaran yang data dipindah-pindahkan.³⁸

Sejalan dengan perkembangan industri dan teknologi dalam proses produksi baik barang maupun jasa, keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam kelancaran proses produksi tersebut. Hal ini mengingat:

- a. Dengan dioperasikannya mesin-mesin serta peralatan-peralatan besar akan membawa risiko terhadap jiwa orang yang bekerja.
- b. Penggunaan beberapa jenis bahan baku dengan skala tinggi serta mempunyai sifat dan kadar kontaminan yang berlainan akan berpengaruh terhadap kesehatan kerja maupun masyarakat sekitar.
- c. Adanya peningkatan produktivitas jika tercapai keelamatan kerja.

³⁸ Ibid

d. Berbagai keadaan lingkungan kerja yang ditimbulkan, baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja antara lain berupa bising, panas, dan lain-lain yang berpengaruh terhadap tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya.

PT. Musitex Pekalongan memberikan perlindungan keselamatan kerja bagi tenaga kerjanya dengan tujuan untuk:

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

Dalam melaksanakan perlindungan keselamatan kerja terhadap tenaga kerja di PT. Musitex Pekalongan, perusahaan melihat ketentuan-ketentuan yang ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 sebagai dasar hukum dari perlindungan keselamatan kerja. Berbagai program atau sarana kesejahteraan yang dilaksanakan sebagai upaya perlindungan tenaga kerja tersebut antara lain dilakukan dengan meningkatkan dan memperbaiki syarat-syarat kerja

termasuk upah atau gaji, jaminan social, kondisi kerja termasuk kesehatan, keselamatan, dan lingkungan kerja.

Sebagai usaha untuk mewujudkan keselamatan dan kesehatan kerja, PT. Musitex Pekalongan telah melaksanakan syarat-syarat keselamatan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970, antara lain:

a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan

Untuk mencegah dan mengurangi adanya kecelakaan kerja, PT. Musitex Pekalongan memberikan fasilitas-fasilitas pengaman pada setiap tenaga kerja yang bekerja langsung menangani proses produksi. Fasilitas-fasilitas pengaman tersebut berupa alat-alat perlindungan diri dan pemadam kebakaran. Selain itu PT. Musitex juga mengadakan pelatihan-pelatihan dan pengarahan-pengarahan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran

Langkah-langkah yang diambil dan dilakukan PT. Musitex Pekalongan dalam rangka pengamanan terhadap bahaya kebakaran adalah sebagai berikut:

- Mengadakan pengamanan terhadap bahan-bahan yang mudah terbakar.
- Memberikan pengarahan dan menanamkan kesadaran kepada setiap tenaga kerja tentang bahaya kebakaran.

- Mengadakan pengawasan dan pemeriksaan terhadap alat-alat yang mampu menimbulkan kebakaran, contohnya: listrik.
 - Mengeluarkan peraturan yang tercantum dalam tata tertib perusahaan seperti:
 - Dilarang merokok.
 - Tanpa seijin atasan, dilarang membakar sampah di sembarang tempat.
 - Menyediakan dalam ruangan pabrik peralatan pemadam kebakaran.
- c. Memberikan pertolongan pada kecelakaan
- PT. Musitex Pekalongan menyediakan alat-alat P3K disetiap bagian dalam pabrik untuk memberikan pertolongan pertama jika terjadi kecelakaan kerja. Selain itu juga disediakan poliklinik perusahaan yang berfungsi untuk memberikan perawatan terhadap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja.
- d. Memberi alat-alat perlindungan diri pada tenaga kerja
- Dalam rangka memberikan rasa aman kepada setiap tenaga kerja dalam bekerja, maka PT. Musitex Pekalongan memberikan alat-alat perlindungan diri. Alat-alat tersebut dibuat untuk melindungi bagian-bagian tubuh dari para tenaga kerja
- Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja, baik secara fisik maupun psikis , peracunan, infeksi dan penularan.

PT. Musitex Pekalongan menyediakan poliklinik (Balai Kesehatan) untuk memeriksa kesehatan tenaga kerja secara periodik. Hal tersebut dilakukan untuk mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja.

- Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban

Dalam ruangan pabrik sebelum setiap tenaga kerja melakukan pekerjaannya, harus terlebih dahulu membersihkan alat-alat, barang-barang yang tercecer dan menyusunnya di tempat semula dengan bersih serta rapi. Selain itu setiap tenaga kerja harus menjaga kebersihannya di tempat kerjanya masing-masing. Pihak perusahaan menyediakan fasilitas kamar mandi dan WC yang juga dijaga kebersihannya untuk mencegah penularan penyakit.

- Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya.

Dalam mencapai keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses produksinya, maka PT. Musitex Pekalongan menyediakan alat perlindungan kerja yang disesuaikan dengan fungsi perlindungan dan cara kerjanya, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat.³⁹

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

³⁹ Prawoto, *Wawancara*, bagian personalia PT. Musitex Pekalongan, pada hari Senin tanggal 14 Mei 2007.

bekerja dengan selamat dan produktif, terhindar dari risiko kecelakaan kerja.

Mengenai penerimaan dan penempatan tenaga kerja baru, seperti yang diatur dalam Pasal 8 ayat (1) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970, maka PT. Musitex Pekalongan dalam hal ini pengurus melakukan pemeriksaan terhadap kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik dari tenaga kerja yang akan diterimanya, melalui berbagai tes yang dilakukan baik secara lisan (wawancara) maupun tertulis. Kegiatan pemeriksaan dan tes tersebut dilakukan untuk mengetahui kemampuan mental dan fisik tenaga kerja yang akan diterimanya dan selanjutnya untuk menempatkan tenaga kerja pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya tersebut.

Bagi tenaga kerja baru, PT. Musitex Pekalongan memberikan *Training* tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Pelatihan keselamatan adalah penting mengingat kebanyakan kecelakaan terjadi pada tenaga kerja baru yang belum terbiasa dengan bekerja secara hati-hati. Pelatihan keselamatan kerja diawali dengan memperkenalkan tenaga kerja baru pada lingkungan kerja dan dijelaskan kepadanya tentang bahaya-bahaya yang dihadapinya dan cara-cara untuk menghindari dengan melakukan pekerjaan secara baik dan dengan mematuhi ketentuan keselamatan kerja. Tenaga kerja baru dididik tentang ketentuan-ketentuan yang berlaku di perusahaan seperti lalu lintas perusahaan, ketata-rumahtangga, ketentuan keselamatan

penggunaan alat transport, keselamatan dalam penggunaan alat listrik, dan kewaspadaan jika beban-beban berat dipindahkan.

Dalam rangka memenuhi ketentuan Pasal 9 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 mengenai pembinaan, PT. Musitex Pekalongan menunjuk pengurus sebagai pihak yang berkewajiban melakukan pembinaan kepada para tenaga kerjanya. Kegiatan pembinaan tersebut antara lain:

- a. Memberikan pengarahan kepada para tenaga kerja tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang meliputi:
 - Bahaya kecelakaan kerja dan kebakaran.
 - Cara menggunakan peralatan kerja.
 - Penyakit-penyakit yang ditimbulkan akibat kerja.
 - Alat-alat perlindungan diri bagi tenaga kerja dalam menjalankan pekerjaannya.
 - Cara-cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaannya.
- b. Mempekerjakan tenaga kerja yang bersangkutan setelah syarat-syarat kerja yang telah ditentukan.
- c. Menyelenggarakan pembinaan bagi semua tenaga kerja dalam pencegahan pemberantasan kebakaran, serta peningkatan keelamatan dan kesehatan kerja.⁴⁰

⁴⁰ Muhammad Hasby Wibowo, *Wawancara*, Personalia PT. Musitex Pekalongan, pada hari Senin tanggal 14 Mei 2007.

Mengenai kewajiban dan hak tenaga kerja sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 12 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970, juga telah dipenuhi PT. Musitex, dimana kewajiban dan hak tenaga kerja tersebut antara lain:

- Memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan.
- Memenuhi dan menaati semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan.
- Meminta kepada pengurus agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan

Kewajiban pengurus sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 14 Undang-Undang ini juga sudah dilaksanakan dan diterapkan di lingkungan kerja di PT. Musitex Pekalongan, hal itu dibuktikan dengan:

- a. Tersedianya semua alat perlindungan diri yang diwajibkan pada para tenaga kerja dan bagi setiap orang lain yang memasuki tempat kerja tersebut dengan petunjuk-petunjuknya.
- b. Adanya gambar-gambar, poster-poster dan slogan tentang keselamatan kerja di lingkungan atau ruangan kerja.
- c. Penempelan secara tertulis semua peraturan tata tertib dan syarat-syarat keselamatan kerja yang diwajibkan

Mengenai pelaksanaan jaminan kerja sebagai upaya perlindungan bagi tenaga kerja di PT. Musitex Pekalongan, dapat dilihat dari praktek kesehariannya pada:

1) Alat-alat perlindungan Kerja

Penyediaan alat-alat perlindungan diri merupakan kewajiban perusahaan, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 14 sub c Undang-Undang Keselamatan Kerja. Mengenai pengadaan fasilitas atau sarana perlindungan diri di PT. Musitex Pekalongan telah memenuhi kewajibannya dengan melengkapi peralatan perlindungan diri yang sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan para tenaga kerjanya. Pada PT. Musitex Pekalongan pengadaan fasilitas perlindungan diri yang telah tersedia di tempat kerja, antara lain:

1. Alat pelindung kepala (topi pengaman)
 - a. Topi biasa, untuk melindungi kepala atau rambut dari kotoran atau benda lain.
 - b. Tutup kepala, untuk melindungi rambut dari putaran mesin, menghindari kotor dan sebagainya.
2. Alat pelindung mata
 - a. Kacamata, untuk melindungi mata dari berbagai percikan benda-benda asing seperti debu, bahan-bahan kimia dan sebagainya.
 - b. *Goggles*, yaitu kaca untuk melindungi mata terhadap sinar-sinar yang tajam dan membahayakan. Misalnya sinar merah, *ultraviolet*, radiasi, sinar las. Kacamata tersebut biasanya

disesuaikan dengan kondisi bahaya yang ada, bentuknya rapat dan ada yang disatukan dengan masker.

3. Alat pelindung telinga

Sumbat atau tutup telinga, untuk melindungi telinga terhadap kebisingan. Alat ini biasanya terbuat dari silicon atau sintetis dan plastik yang agak lunak atau kenyal.

4. Alat pelindung muka

Tameng muka, untuk melindungi muka dan mata terhadap percikan bunga api listrik

5. Alat pelindung pernafasan (*Respirator*)

Masker, untuk melindungi pernafasan atau mulut dari debu anorganik dengan kadar rendah dan tidak membahayakan, biasanya terbuat dari kain katun

6. Alat pelindung tangan

Kaus tangan,

- Bahan dari katun, melindungi tangan terhadap goresan-goresan benda tajam, kasar, keras, melindungi kotor dan sebagainya.
- Bahan dari terpal, melindungi terhadap benda-benda panas, percikan bunga api, juga terhadap benda-benda berat.
- Bahan dari kulit atau *fiberglass*, melindungi terhadap panas arus listrik.

7. Alat pelindung kaki

- Sepatu biasa, sepatu kain beralas karet seperti yang dipakai waktu kerja sehari-hari
- Sepatu karet, untuk melindungi kaki terhadap berbagai zat kimia atau zat cair yang bersifat korosif, juga terhadap bakteri atau jamur yang biasa terdapat dalam air

8. Alat pelindung diri terhadap arus listrik

Tes pen, avo meter, merger

Alat yang dipakai untuk mengetahui adanya tegangan arus listrik.

9. Alat pelindung untuk seluruh badan

Wear pack atau *lab jas* atau *apron*

Untuk melindungi badan terhadap bahan kimia, debu dan terhadap kotoran.

Jenis alat perlindungan diri yang tersedia cukup memadai dan sesuai dengan jenis-jenis pekerjaan yang dilakukan.

Penggunaan peralatan perlindungan diri tersebut merupakan upaya preventif untuk menghindari bahaya-bahaya yang tidak diinginkan

2) Tempat Kerja

Memelihara dan merawat kebersihan lingkungan kerja merupakan faktor pendukung pelaksanaan perlindungan keelamatan kerja di

PT. Musitex. Adapun hal-hal yang dilakukan PT. Musitex Pekalongan mengenai lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- Penerangan tempat kerja

PT. Musitex Pekalongan telah memberikan sarana penerangan yang cukup memadai di tempat kerja. Adapun sumber penerangan yang digunakan di lingkungan kerja PT. Musitex Pekalongan berasal dari diesel, PLN, sumber penerangan lain.

- Ventilasi

Mengrnai penyegaran udara, suhu serta lembab udara, PT. Musitex Pekalongan menyediakan kipas angin dan penyegaran udara secara alami (angin) melalui lubang ventilasi yang dipasang di tempat-tempat kerja.

- Semua tempat di lingkungan kerja

PT. Musitex Pekalongan telah melaksanakan perawatan dan pemeliharaan terhadap lingkungan kerja dalam rangka mewujudkan lingkungan kerja yang bersih dan sehat. Kebersihan lingkungan kerja meliputi: halaman sekitar lingkungan kerja, lantai, dinding, atap, tempat kerja, gudang, tempat istirahat, tempat makan, kamar kecil, ruang ganti pakaian dan lain sebagainya.

3) Jam Kerja dan Jam Istirahat

Untuk menghindari tenaga kerja dari rasa lelah dan bosan dalam bekerja yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja, maka PT.

Musitex memberikan jam kerja dan jam istirahat yaitu buruh tidak boleh bekerja lebih dari 7 jam sehari dan 40 jam seminggu. Selama 7 jam diberi waktu istirahat sedikit-dikitnya setengah jam dan tidak termasuk waktu kerja.

4) Peralatan kerja atau mesin-mesin

Mengenai peralatan kerja, PT. Musitex Pekalongan telah memberikan perawatan yang baik sesuai dengan syarat-syarat keselamatan kerja, misalnya:

- Memasang *standard operational procedure (SOP)* pada setiap mesin.
- Memeriksa peralatan kerja dan bejana bertekanan secara berkala.
- Memasang gambar-gambar kecelakaan kerja di dekat mesin yang beroperasi.⁴¹

Setiap kegiatan usaha memerlukan peralatan kerja, begitu juga pada PT. Musitex Pekalongan. Adapun peralatan kerja tersebut dikelompokkan menjadi 3, yaitu:

a. Alat atau sarana transportasi

Alat tersebut dapat berupa kendaraan seperti truk dan lain sebagainya.

⁴¹ Muhammad Hasby Wibowo, *Wawancara*, Personalia PT. Musitex Pekalongan, pada hari Senin tanggal 14 Mei 2007.

b. Alat produksi

Yaitu mesin-mesin berat yang digunakan dalam proses produksi dari bahan baku benang menjadi sarung. Alat-alat produksi ini sangat penting, karena tanpa alat-alat tersebut proses produksi tidak dapat berjalan.

2. Peranan Kantor Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pekalongan Dalam Perlindungan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Tenaga Kerja

Dalam era pelaksanaan otonomi daerah sekarang ini Kabupaten Pekalongan mempersiapkan segala sesuatunya untuk menyesuaikan perkembangan perekonomian. Salah satu yang sangat mendukung terciptanya kinerja pemerintahan yang solid dalam otonomi daerah yang mempunyai tantangan dan peluang besar adalah penataan struktur kepegawaian dilingkungan pemerintahan di Kabupaten Pekalongan. Dalam penataan ini didasarkan pada efektifitas dan efisiensi kerja, sehingga potensi daerah dapat dikembangkan sebaik mungkin oleh seluruh perangkat daerah yang ada, dengan hasil yang dapat dirasakan secara maksimal.

Otonomi daerah memberi peluang yang besar bagi pemerintah daerah untuk mengembangkan pembangunan daerah sebaik mungkin sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan daerahnya. Seluruh sumber daya yang dimiliki oleh daerah dimanfaatkan seoptimal

mungkin bagi kepentingan pembangunan daerah dan kemajuan daerahnya. Beberapa sumber potensi daerah yang dulu belum tergarap secara maksimal, dengan adanya otonomi daerah, sumber potensi dapat digali yang merupakan tantangan nyata bagi pemerintah dan seluruh masyarakat Kabupaten Pekalongan.

Sekarang ini di daerah Kabupaten Pekalongan secara serius melakukan upaya untuk meningkatkan pendapatan daerah dari berbagai sumber, terutama yang selama ini belum dirasakan secara maksimal, berbagai bidang yang merupakan potensi perubahan bagi pendapatan daerah adalah pertanian, perikanan, industri pertenunan. Sektor – sektor tersebut selama ini memang membantu perekonomian masyarakat, namun belum mampu untuk memberikan kontribusi lebih banyak untuk penambahan pendapatan daerah.

Hasil temuan penulis dilapangan, bahwa perusahaan mendambakan usahanya mendapatkan dukungan dari tenaga kerja dan dari pemerintah, agar usahanya dapat berjalan dengan lancar dan aman. Dengan dukungan langsung dari pemerintah, pemasaran lokal, domestik, dan internasional dapat dilakukan sesuai ketentuan yang berlaku. Banyak perusahaan tenun masih membutuhkan pinjaman modal dari pemerintah dengan bunga bank yang dapat dijangkau, namun adapula pengusaha yang tidak menyukai sistem kredit dari pemerintah karena urusannya berbelit – belit dan uang yang keluar

dari bank sering terlambat, sehingga dianggap tidak banyak membantu akan kebutuhan yang mendesak.

Tugas kantor tenaga kerja dan transmigrasi berkaitan dengan perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan terhadap tenaga kerja adalah merupakan salah satu tugas pokok dan fungsi kantor tenaga kerja dan transmigrasi. Kesehatan kerja ini merupakan penjangaan agar buruh melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan dan tidak hanya ditujukan terhadap pihak perusahaan yang tidak memperhatikan kesehatan tenaga kerjanya. Misalnya untuk mendapatkan tenaga yang terlalu murah, memperkerjakan anak dan wanita untuk pekerjaan yang berat dan untuk waktu yang diluar kewajaran.

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

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

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan
- b. Memberi pertolongan pada kecelakaan

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

Peran kantor tenaga kerja dan transmigrasi dalam menyikapi adanya pelanggaran terhadap perlindungan tenaga kerja pada perusahaan, apabila ada pelanggaran, maka dilakukannya dengan langkah – langkah sebagai berikut :

- a. Diadakan penelitian atas kebenaran tindak pelanggaran tersebut
- b. Meminta keterangan dan barang bukti
- c. Melakukan pemeriksaan dan jika di pandang perlu memdapatkan penyitaan barang bukti

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

1. Fungsi Pengawasan

Kantor tenaga kerja yang pro aktif dalam rangka menegakkan hak – hak pekerja yang sesuai dengan ketentuan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003, apabila ada pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan maka petugas PPNS (Penyidik Pegawai Negeri Sipil) bisa melakukan pengecekan dan memberikan surat peringatan ke I dan ke II, sedangkan apabila sudah sampai 3 (tiga)

masih tetap saja tidak mengindahkan adanya surat peringatan sebelumnya tersebut, maka kantor tenaga kerja dan transmigrasi melakukan penyidikan.

2. Fungsi Hubungan Industrial

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

Dalam Pasal 4 ayat (1) Undang–Undang Nomor 7 tahun 1981 Tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan Di Perusahaan, bahwa pengusaha atau pengurus wajib melaporkan secara tertulis setiap mendirikan, menghentikan, menjalankan kembali, memindahkan atau membubarkan perusahaan kepada menteri atau pejabat yang ditunjuk, maka laporan yang sebagaimana dimaksud harus memuat keterangan sebagai berikut :

- Identitas perusahaan
- Hubungan ketenagakerjaan
- Perlindungan tenaga kerja
- Kesempatan kerja

Untuk dapat melaksanakan kebijaksanaan tersebut pemerintah memerlukan ketenagakerjaan dari semua perusahaan yang mencakup

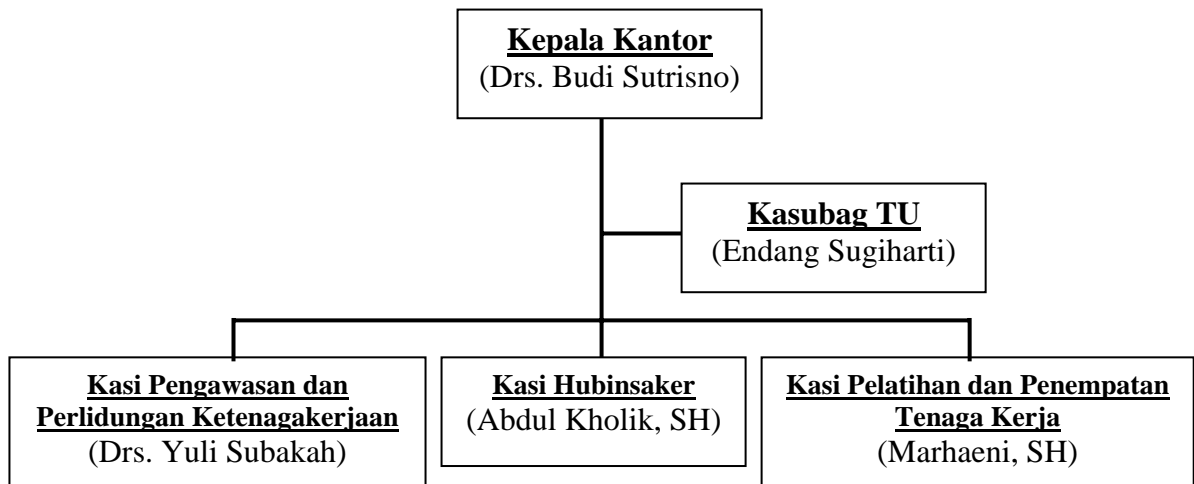
semua sektor melalui wajib lapor ketenagakerjaan secara berkala.

Untuk itu diperlukan suatu pengaturan yang materinya, meliputi :

1. Kewajiban melaporkan keadaan ketenagakerjaan bagi semua pihak
2. Kewajiban melaporkan tidak dilakukan hanya sekali tetapi dilakukan secara berkala / setiap tahunnya, sehingga dapat diperoleh data keadaan tenaga kerja secara terus menerus.
3. Data yang wajib dilaporkan yang lebih diperluas antara lain mengenai identitas perusahaan, hubungan ketenagakerjaan, perlindungan tenaga kerja dan kesempatan kerja
4. Peningkatan sanksi pidana baik secara kuantitatif, yaitu jumlah denda maupun kualitatif yaitu penerapan pidana kurungan.

Dinas tenaga kerja dan transmigrasi merupakan satuan perangkat daerah yang di pimpin oleh pejabat eselon II dengan struktur yang lebih banyak dibanding kantor tenaga kerja dan transmigrasi sehingga beban kerja yang tidak menumpuk pada suatu bagian atau seksi. Dibawah Kepala Dinas (eselon II), ada eselon III dan eselon IV. Sedangkan Kantor dipimpin oleh Kepala Kantor (eselon III), dibawahnya eselon IV.

Gambar 3.
Bagan Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kabupaten Pekalongan



Sumber : Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pekalongan

Agar tugas dan fungsi yang harus dijalankan oleh kantor tenaga kerja dan transmigrasi tersebut berjalan dengan lancar sebagaimana mestinya, maka kantor tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Pekalongan mempunyai komponen – komponen dan sub – sub komponen dengan tugas dan fungsinya masing – masing yaitu sebagai berikut :

a. Kepala Kantor

1. Mempunyai tugas dan fungsi memimpin seluruh perangkat kerja dalam melaksanakan segala kegiatan yang terjadi di wilayah administrasi kantor tenaga kerja dan transmigrasi.
2. Dalam melaksanakan keimpinannya kepala kantor tenaga kerja memberikan pedoman, bimbingan dan petunjuk pelaksanaan tugas kepada para stafnya.
3. Dalam rangka memberikan bimbingan dan petunjuk pelaksanaan tugas kepala kantor akan mengadakan pertemuan atau rapat berkala dengan kepala seksi dan kepala sub bagian tata usaha.
4. Kepala kantor tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Pekalongan akan menerapkan prinsip – prinsip koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi dalam unsur – unsur lingkungan kerja kd kantor tersebut.

b. Sub bagian tata usaha

Dalam melakukan tugas dan fungsinya tersebut diatas sub bagian tata usaha, adalah :

1. Melakukan dan menangani segala urusan keuangan di lingkungan kantor tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Pekalongan.
2. Melakukan segala urusan kepegawaian, perlengkapan dan rumah tangga.
3. Melakukan segala urusan surat menyurat, kepegawaian, perlengkapan dan rumah tangga di wilayah kantor tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Pekalongan.

c. Sub bagian pengawasan tenaga kerja

Dalam melakukan tugas dan fungsinya, adalah sebagai berikut :

1. Fungsi seksi pengawasan
 - Mempunyai tugas melaksanakan inventarisasi laporan ketenagakerjaan
 - Pembinaan dan pengawasan norma kerja, jamsostek, izin kerja malam wanita, dan pemeriksaan terhadap laporan kecelakaan kerja, pemakaian alat pelindung diri bagi pekerja, pemeriksaan terhadap pelaksanaan pengujian kesehatan kerja dan lingkungan kerja.

2. Tugas seksi pengawasan

- Melaksanakan pembinaan, pengawasan, perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan kerja serta pengawasan pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja.
- Melaksanakan pembinaan dan pengawasan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku di bidang K3 (keselamatan, kesehatan, dan kecelakaan kerja).
- Melaksanakan pembinaan dan pengawasan terhadap norma kerja yang berlaku.
- Melaporkan ke aparat hukum terhadap pelanggaran tindak pidana norma ketenagakerjaan.
- Melaksanakan pengawasan dan sosialisasi peraturan tentang standar kerja, upah, jamsostek, pekerja wanita, pekerja anak, program kerja tahunan, melindungi tenaga kerja dan mengolah bahan sebagai pedoman pelaku tugas, merekomendasikan izin kerja wanita.⁴²

3. Peran Serikat Pekerja dalam upaya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja

Hak menjadi anggota serikat pekerja merupakan hak asasi pekerja yang telah dijamin didalam Pasal 28 Undang–Undang Dasar 1945. Untuk mewujudkan hak tersebut, kepada setiap pekerja

⁴² Yuli Subakah, *Wawancara*, Kasi pengawasan dan perlindungan ketenagakerjaan Kabupaten Pekalongan, pada hari Rabu tanggal 16 Mei 2007.

diberikan kesempatan yang seluas – luasnya mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja yang berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Peran serikat pekerja bisa mewakili anggotanya untuk memperjuangkan, membela hak – hak pekerja atau pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja, dan juga mendampingi secara bipartit, yaitu penyelesaian secara terbaik oleh para pihak yang berselisih secara musyawarah mufakat tanpa ikut campur pihak lain, sehingga dapat memperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak, selain itu musyawarah dapat menekan biaya serta hemat waktu.

Dalam menggunakan hak tersebut, pekerja dituntut bertanggung jawab untuk menjamin kepentingan bangsa dan negara oleh karena itu penggunaan hak tersebut dilaksanakan dalam kerangka hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

Dalam Pasal 1 Undang–Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh, yang dimaksud dengan serikat pekerja atau serikat buruh adalah : organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja atau buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan yang berrifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela dan melindungi hak dan kepetingan pekerja dan buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya.

Untuk mencapai tujuan sebagaimana yang dimaksud oleh serikat pekerja, federasi, dan konfederasi serikat pekerja, mempunyai fungsi :

1. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial.
2. Sebagai wakil pekerja dalam lembaga kerjasama di bidang ketenagakerjaa sesuai dengan tingkatannya.
3. Sebagai sarana mencitakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.
4. Sebagai saran penyalur aspirasi dalam rangka memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.
5. Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawaban pemogokan pekerja sesuai dengan peraturan perundang – undang yang telah berlaku.
6. sebagai wakil pekerja dalam rangka memperjuangkan kepemilikan saham dalam perusahaan.

Upaya – upaya serikat pekerja dalam melindungi terhadap tenaga kerja :

1. Upaya serikat pekerja mencoba untuk mendesak kepada disnaker penegakkan hukum mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja.

2. Upaya bersama serikat pekerja dan jamsostek melakukan sosialisasi para pengurus dengan perusahaan tentang pentingnya keselamatan dan kesehatan tenaga kerja.
3. Upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan bagi pekerja.⁴³

4. Upaya yang dilakukan oleh tenaga kerja jika terjadi pelanggaran terhadap Undang – Undang Ketenagakerjaan

Masyarakat memiliki berbagai macam cara untuk menyelesaikan sengketa yang mereka hadapi, mulai dari penyelesaian oleh para pihak dengan bantuan orang lain atau pihak ketiga yang bersifat netral. Sedangkan perselisihan perburuhan yang terjadi tanpa didahului oleh suatu pelanggaran, umumnya disebabkan oleh :

1. Perbedaan dalam menafsirkan hukum perburuhan, misalnya menyangkut masalah cuti melahirkan dan gugur kandungan. Menurut pengusaha, buruh atau pekerja wanita tidak berhak atas cuti penuh karena mengalami gugur kandungan, tetapi menurut buruh hak cuti harus tetap diberikan dengan upah penuh meskipun buruh hanya mengalami gugur kandungan atau melahirkan.
2. Terjadi karena ketidaksepahaman dalam perubahan syarat – syarat kerja, yaitu serikat pekerja menuntut kenaikan upah, uang makan, transport, tetapi pihak pengusaha tidak menyetujuinya.

⁴³ Budhy Prathamo, *Wawancara*, Sekretaris dari Serikat Pekerja Nasional, pada hari Minggu tanggal 27 Mei 2007.

Upaya dalam menyelesaikan apabila ada pelanggaran bisa melalui forum bipartit, dan apabila tidak puas bisa melalui mediator, konsiliator, atau arbitrase ataupun melalui penyelesaian hubungan industrial. Dalam Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengharuskan setiap perselisihan hubungan industrial yang terjadi dapat diselesaikan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah mufakat. Perundingan Bipartit adalah perundingan antar pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Penyelesaian melalui mediasi ini dilakukan oleh seorang penengah. Mediasi adalah intervensi terhadap suatu sengketa oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak berpihak dan netral membantu para pihak yang berselisih mencapai kesepakatan secara sukarela terhadap permasalahan yang disengketkan.

Dari pengetahuan diatas disebutkan bahwa mediasi dilakukan oleh pihak ketiga yang netral, tetapi yang menjadi mediator adalah pegawai pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Berdasarkan ketentuan umum yang berlaku, penyelesaian sengketa melalui mediasi tidak terdapat unsur paksaan antara pihak dan mediator, para pihak meminta secara sukarela kepada mediator untuk membantu penyelesaian konflik yang terjadi.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara mediasi berdasarkan secara mediasi berdasarkan Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang.
2. Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya.
3. Jika dalam penyelesaian melalui mediasi mencapai kesepakatan, harus dibuat oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar dipengadilan hubungan industrial pada pengadilan di wilayah hukum pihak – pihak yang mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan bukti pendaftaran.

Penyelesaian melalui konsiliasi ini dilakukan oleh seorang atau beberapa orang atau badan hukum sebagai penengah yang disebut konsiliator dengan mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak–pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan secara damai. Dari pengertian tersebut di atas jelaslah bahwa konsiliator penyelesaian perselisihan hubungan industrial berasal dari pihak ketiga, diluar pegawai pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Berbeda halnya dengan mediator yang berasal dari pegawai pada instansi yang bertanggung jawab di bidang

ketenagakerjaan. Lingkup perselisihan yang dapat ditangani oleh mediator termasuk perselisihan hak, sedangkan konsiliator perselisihan hak tidak dapat ditangani. `

Sedangkan melalui arbitrase, dengan adanya era demokratisasi dalam semua aspek kehidupan berbangsa dan bernegara, perlu di akomodir keterlibatan masyarakat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi maupun arbitrase. Arbitrase adalah perjanjian perdata yang dibuat berdasarkan kesepakatan para pihak untuk menyelesaikan sengketa mereka yang diputuskan oleh pihak ketiga yang disebut (arbiter) yang ditunjuk secara bersama – sama oleh para pihak yang bersengketa.⁴⁴

C. Hambatan dan Upaya Mengatasinya dalam Memberikan Perlindungan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Tenaga Kerja di PT. Musitex Pekalongan

PT. Musitex Kabupaten Pekalongan belum mengikutsertakan para pekerjanya ke dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) apabila terjadi kecelakaan kerja, hal tersebut merupakan hambatan dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap tenaga kerja di PT. Musitex, disebabkan karena PT. Musitex secara kemampuan pendanaan belum mampu membayar dana yang

⁴⁴ Budi Sutrisno, *Wawancara*, Kepala Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pekalongan, pada hari Rabu tanggal 16 Mei 2007.

dibutuhkan sesuai dalam program Jamsostek seperti membayar premi apabila terjadi kecelakaan sebagai jaminan dan hal-hal lain yang diwajibkan untuk mengikuti program Jamsostek.⁴⁵

Dari hasil penelitian yang dilakukan di PT. Musitex Kabupaten Pekalongan dalam melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja, pada dasarnya hampir tidak memiliki masalah-masalah pokok atau hambatan yang tidak begitu berarti yang artinya tidak mengganggu jalannya proses produksi secara keseluruhan. Hal ini dapat dilihat dari pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Musitex yang bekerjasama dengan serikat pekerja dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Dalam beberapa hal diperoleh data adanya masalah yang timbul berkaitan dengan adanya pelayanan yang kurang baik berasal dari rumah sakit yang diajak bekerjasama oleh PT. Musitex untuk menangani apabila ada pekerjanya yang mengalami sakit, yang dirasakan kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan yang seharusnya diterima oleh pekerja PT. Musitex sebagai pasien di rumah sakit tersebut.⁴⁶

Dalam mengatasi hambatan dalam memberikan perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Musitex dengan cara memberikan pengarahan kepada tenaga kerjanya untuk melaksanakan

⁴⁵ Mohammad Baeronni, *Wawancara*, Wakil Direktur PT. Musitex Kabupaten Pekalongan, pada hari Senin tanggal 14 Mei 2007

⁴⁶ Anton, *Wawancara*, tenaga kerja PT. Musitex Pekalongan, pada hari Selasa tanggal 15 Mei 2007

dasar-dasar keselamatan dan kesehatan kerja yang telah diterangkan pada awal pekerja tersebut mulai bekerja di PT. Musitex. Memberikan masukan kepada kepala bagian di bidang produksi untuk lebih memperhatikan keselamatan dan kesehatan pekerja. Menyampaikan masalah yang terjadi kepada pihak terkait dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja seperti pihak rumah sakit secara lisan, apabila dengan cara lisan tidak dapat diselesaikan maka PT. Musitex akan menyampaikan masalah tersebut dengan cara tertulis. Biasanya dengan cara tertulis ini masalah itu baru mendapat tanggapan dan penyelesaiannya.⁴⁷

⁴⁷ Ibid

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari penelitian yang sudah dilakukan, dapat diberikan beberapa kesimpulan yang merupakan jawaban dari beberapa permasalahan – permasalahan yang telah dikemukakan terlebih dahulu :

1. PT. Musitex dalam rangka untuk melaksanakan perlindungan keselamatan dan kesehatan terhadap tenaga kerja antara lain menyediakan alat – alat pelindung diri berupa alat penutup hidung dan mulut (masker), alat penutup telinga, alat penutup diri berupa pakaian kerja serta penyuluhan, pembinaan, dan pengawasan terhadap tenaga kerja yang berkenaan dengan pekerjaannya. Disamping itu juga telah memberikan perlindungan kesehatan kerja antara lain pemberian cuti haid, melahirkan, waktu istirahat, gugur kandungan, cuti tahunan, disamping itu juga diberikan upah kerja lembur.
2. Hambatan yang dihadapi PT. Musitex Kabupaten Pekalongan belum mengikutsertakan para pekerjanya ke dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Hal tersebut disebabkan karena PT. Musitex dari aspek pendanaan belum mampu menyediakan dana yang dibutuhkan untuk membayar iuran

Jamsostek. Di samping itu tingkat kesadaran pekerja dalam menggunakan alat-alat keselamatan kerja masih terbilang rendah. Dalam mengatasi hambatan pada simpulan dua, perusahaan memberikan penyuluhan kepada tenaga kerja, kepala bagian di bidang produksi dan pihak terkait mengenai arti penting keselamatan dan kesehatan kerja. Disamping itu secara bertahap jika dana memungkinkan, pekerja akan diikutsertakan dalam program Jamsostek.

B. Saran - saran

Dalam kesempatan ini penulis akan mengemukakan saran – saran sebagai berikut :

1. Bahwa perusahaan tenun PT. Musitex telah melaksanakan apa yang telah ditentukan dalam ketentuan Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003, dengan memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja, memperhatikan kesejahteraan, kesehatan kerja, keselamatan kerja, dan keselamatan lingkungan. Keadaan demikian hendaknya dipertahankan oleh perusahaan dan lebih ditingkatkan lagi sehingga tujuan akan tercapai tanpa adanya pihak – pihak yang dirugikan.
2. Terjalin hubungan harmonis antara pihak – pihak perusahaan dengan tenaga kerja tetap terjaga dengan baik, sehingga semua tenaga kerja dapat bekerja dengan tenang yang pada akhirnya

akan meningkatkan produktivitas kerja dan menghasilkan produk yang semakin berkualitas.

3. Dengan perkembangan dunia yang semakin maju, masalah – masalah hubungan perburuhan juga mengalami peningkatan sesuai dengan kemajuan zaman. Oleh karena itu pembuat undang-undang diharapkan dapat menyempurnakan peraturan perundang – undangan yang mengatur masalah perburuhan sehingga dapat mengikuti perkembangan masalah perburuhan yang semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Penerbit PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.
- Agusfian Wahab, Zainal Asikin, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Cetakan 5, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryono, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional, Cetakan. Ke-2, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2003.
- Burhan Ashshofa, Metode Penelitian Hukum, Cetakan Ke-4, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2004.
- Darwin Prints, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Buku Pegangan Pekerja Untuk Mempertahankan Hak-Haknya, Penerbit Citra Aditya, Bandung, 1994.
- Djumaldji, F.X, Selayang Pandang Mengenal Organisasi Perburuhan ILO, cetakan pertama, Penerbit liberty, Yogyakarta, 1992.
- Hadari Nawari, Metode Penelitian Bidang Sosial, Gajah Mada University Press.
- Halili Toha, Hari Pramono, Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh, Cetakan Pertama, Penerbit Bina Aksara, Jakarta, 1987.
- Iman Supomo, Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja, Perlindungan Buruh, Jakarta, Penerbit Pradya Paramita.
- Karta Sapoetra, G.R.G. Karta Sapoetra, A.G. Sapoetra, Hukum Perburuhan Di Indonesia berlandaskan Pancasila, Penerbit Dunia Aksara, Jakarta, 1987.
- Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi, Cetakan. Ke-4, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.
- Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, Jakarta : UI Pres, 1984, hal 10

Sedjun H. Manulang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 1987.

Sugiman, Hak-Hak Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Di Indonesia, Diskusi Panel Yang Diselenggarakan Oleh Pusdiklat Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 2000.

Peraturan Perundang-undangan :

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Hukum Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh.
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.
- Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 Tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.