

## **BAB III**

### **TINJAUAN TEORITIS**

#### **A. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

##### **1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya.<sup>1</sup>

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Resiko keselamatan kerja merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menunjukkan pada kondisi yang bebas dari kondisi yang bebas dari fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan kerja merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang telah ditentukan, lingkungan kerja dapat menyebabkan atau membuat stress emosi dan gangguan fisik.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rokhaniah tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil

---

<sup>1</sup> Maryono, Budi, *Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Tempat Kerja* (Yogyakarta ; PT. Pustaka Insan Madani, 2011), h. 1

karya dan budayanya menuju masyarakat adil dan makmur. Segi keilmuan adalah ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak dapat dikontrol dan diprediksikan dengan yang lebih disebabkan oleh faktor ketidak beruntungan dan kesempatan atau disebabkan oleh faktor-faktor yang tidak diketahui dan tidak dapat diantisipasi<sup>2</sup>.

Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak diinginkan dan merugikan fisik seseorang atau kerusakan hak milik yang disebabkan kontak dengan energy (kinetik, listrik, kimiawi dan lain-lain) yang melewati ambang batas dari benda atau bangunan.<sup>3</sup>

Kecelakaan sebagai suatu kejadian yang tidak direncanakan dan tidak diharapkan bukannya suatu peristiwa kebetulan saja, tetapi ada sebab-sebabnya. Sebab itu perlu diketahui dengan jelas agar usaha keselamatan dan pencegahan dapat di ambil, sehingga kecelakaan tidak terulang kembali dan kerugian akibat kecelakaan dapat dihindarkan. Kecelakaan ini terjadi karena kondisi yang tidak aman.

Dari defenisi diatas jelas bahwa pengertian kecelakaan kerja tidak hanya terbatas pada insiden-insiden yang menyangkut terjadinya luka-luka saja, tetapi juga meliputi kerugian fisik dan material sebab-sebab terjadi kecelakaan tersebut. Kecelakaan akan selalu disertai kerugian materrial maupun penderitaan dari yang paling ringan sampai yang paling berat dan

---

<sup>2</sup> Latif, Wahyu, *Psikologi Keselamatan Kerja* (Malang ; UMM Pers, 2008) h. 17

<sup>3</sup>Manuaba, *Evaluasi dan Manajemen di Lingkungan Perusahaan dan Industri* (Yogyakarta; Gadjah Mada University Press, 2004), h. 193.

bahkan ada yang tewas, oleh karena itu sebelum terjadi kecelakaan, perlu dilakukan tindakan-tindakan pencegahan atau keselamatan.

## **2. Konsep Dasar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi sebagai ilmu terapan yang bersifat multi disiplin maupun sebagai suatu program yang didasarkan oleh suatu dan alasan tertentu perlu dipahami dan dipelajari secara umum maupun secara khusus. Secara umum adalah memahami prinsip dasarnya sedangkan secara khusus adalah memahami pendekatan masing-masing keilmuan yang terlibat didalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja.<sup>4</sup>

Sebagai ilmu yang bersifat multidisiplin, pada hakikatnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mempunyai tujuan untuk memperkecil atau menghilangkan potensi bahaya atau risiko yang dapat mengakibatkan kesakitan dan kecelakaan dan kerugian yang mungkin terjadi. Kerangka konsep berpikir Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah menghindari resiko sakit dan celaka dengan pendekatan ilmiah dan praktis secara sistimatis (*systematic*), dan dalam kerangka pikir kesistiman (*system oriented*).

Untuk memahami penyebab dan terjadinya sakit dan celaka, terlebih dahulu perlu dipahami potensi bahaya (*hazard*) yang ada, kemudian perlu mengenali (*identify*) potensi bahaya tadi, keberadaannya, jenisnya, pola interaksinya dan seterusnya. Setelah itu perlu dilakukan penilaian (*ases*,

---

<sup>4</sup>Rivai, Veithzal, 2009. *Kiat Memimpin Abad ke-12*, (Jakarta ; PT. Raja Gafindo Persada Baru,2005), h. 411-41.

evaluate) bagaimana bahaya tadi dapat menyebabkan risiko (risk) sakit dan celaka dan dilanjutkan dengan menentukan berbagai cara (*control, manage*) untuk mengendalikan atau mengatasinya.

Langkah langkah sistimatis tersebut tidak berbeda dengan langkah-langkah sistimatis dalam pengendalian resiko (risk management). Oleh karena itu pola pikir dasar dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada hakekatnya adalah bagaimana mengendalikan resiko dan tentunya didalam upaya mengendalikan risiko tersebut masing-masing bidang keilmuan akan mempunyai pendekatan-pendekatan tersendiri yang sifatnya sangat khusus.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang mempunyai kerangka pemikiran yang bersifat sistimatis dan berorientasi kesistiman tadi, tentunya tidak secara sembarangan penerapan praktisnya di berbagai sektor didalam kehidupan atau di suatu organisasi. Karena itu dalam rangka menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja ini diperlukan juga pengorganisasian secara baik dan benar.

Dalam hubungan inilah diperlukan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang Terintegrasi (*Integrated Occupational Health and Safety Management System*) yang perlu dimiliki oleh setiap organisasi. Melalui sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) inilah pola pikir dan berbagai pendekatan yang ada diintegrasikan kedalam seluruh kegiatan operasional organisasi agar organisasi dapat berproduksi dengan cara yang sehat dan aman, efisien serta menghasilkan produk yang sehat dan

aman pula serta tidak menimbulkan dampak lingkungan yang tidak diinginkan.

Perlunya organisasi memiliki system manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang terintegrasi ini, dewasa ini sudah merupakan suatu keharusan dan telah menjadi peraturan. Organisasi Buruh Sedunia (ILO) menerbitkan panduan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Di Indonesia panduan yang serupa dikenal dengan istilah SMK3, sedang di Amerika OSHAS 1800-1, 1800-2 dan di Inggris BS 8800 serta di Australia disebut AS/NZ 480-1.

Secara lebih rinci lagi asosiasi di setiap sektor industri di dunia juga menerbitkan panduan yang serupa seperti misalnya khusus dibidang transportasi udara, industri minyak dan gas, serta instalasi nuklir dan lain-lain sebagainya. Dewasa ini organisasi tidak hanya dituntut untuk memiliki system manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang terintegrasi, lebih dari itu organisasi diharapkan memiliki budaya sehat dan selamat (*safety and health culture*) dimana setiap anggotanya menampilkan perilaku aman dan sehat.

### **3. Tujuan dan Indikator Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang baik juga akan menunjukkan manajemen dan kepemimpinan yang baik diperusahaan, karena keselamatan dan kesehatan kerja dapat menurunkan kerugian yang timbul akibat kecelakaan dan karyawan akan terlatih dalam menghadapi resiko kerja.

Sasaran dari program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah untuk memenuhi kepentingan bersama, antara lain adalah :

- a. Mencegah dan mengurangi adanya bahaya kecelakaan yang mungkin timbul pada setiap tempat kerja
- b. Membimbing dan menanamkan rasa disiplin serta kesadaran bagi karyawan
- c. Perusahaan senantiasa dapat menghasilkan produksi sebaik mungkin, alat-alat kerja dipelihara dan bertanggung jawab.

Tujuan dari program pencegahan kecelakaan ini adalah mewujudkan suasana kerja yang mengembirakan, salah satu faktor yang sangat penting dalam memberikan rasa tenang, semangat kerja karyawan sehingga dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

Peristiwa kecelakaan akan selalu disertai dengan merugikan materi ataupun penderitaan terhadap karyawan dan keluarganya. Menurut sifatnya kecelakaan dibagi atas :

- a. Luka ringan, apabila si korban kurang dari 3 minggu telah dapat bekerja kembali seperti biasa.
- b. Luka berat, apabila si korban lebih dari 3 minggu baru dapat bekerja kembali.
- c. Tewas/mati, apabila si korban meninggal 24 jam setelah kecelakaan.

Selain luka-luka dan kematian, kecelakaan kerja dapat pula mengakibatkan kerugian karena terganggunya aktivitas kerja, kerusakan alat-

alat, lingkungan dan menurunnya moral karyawan terutama bagi mereka yang langsung memahami atau melihat terjadinya kecelakaan tersebut.

Berdasarkan kerugian yang diderita oleh perusahaan biasanya dapat diukur dengan jumlah biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan karena terjadinya kecelakaan.

#### 4. Dasar Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) diadakan karena tiga dasar penting yakni<sup>5</sup>:

- a. Berdasarkan perikemanusiaan.

Pertama-tama para manajer akan mengadakan pencegahan kecelakaan kerja atas dasar perikemanusiaan yang sesungguhnya. Mereka melakukan demikian untuk mengurangi sebanyak-banyaknya rasa sakit dari pekerjaan yang diderita luka serta keluarga.

- b. Berdasarkan Undang-Undang.

Ada juga alasan mengadakan program keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan Undang-Undang federal, Undang-Undang Negara Bagian dan Undang-Undang kota perja tentang keselamatan dan kesehatan kerja dan sebagian mereka melanggarnya akan dijatuhi hukuman denda.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup>*Ibid*, h. 36

<sup>6</sup> Undang-Undang kota perja tentang keselamatan dan kesehatan kerja

c. Berdasarkan Ekonomi

Alasan ekonomi untuk sadar keselamatan kerja karena biaya kecelakaan dampaknya sangat besar bagi perusahaan.<sup>7</sup>

Adapun indikator dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah sebagai berikut<sup>8</sup>:

- a. Kecelakaan kerja
- b. Stres pekerjaan
- c. Kehidupan kerja yang berkualitas rendah
- d. Alat-alat perindung kerja
- e. Kondisi ruang kerja
- f. Penggunaan peralatan kerja

## **5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Kecelakaan Kerja**

Para ahli banyak yang menduga bahwa 4 dari 5 kecelakaan yang terjadi penyebabnya adalah manusia, karenanya program keselamatan kerja harus banyak memusatkan pada aspek teknisnya. Penyebab-penyebab kecelakaan kerja adalah:

### **6. Perbuatan manusia yang tidak aman**

- 1) Melaksanakan pekerjaan tanpa wewenang atau yang berwenang gagal mengamankan atau memperingatkan seseorang.
- 2) Menjalankan alat-alat mesin diluar batas aman
- 3) Menyebabkan alat-alat keselamatan kerja tidak bekerja

---

<sup>7</sup> Damanik, S, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja* (Jakarta ; DSS Publishim, 2007) h. 18.

<sup>8</sup> *Op. Cit*, Rivai, Veithzal, h. 411-412

- 4) Cara angkat,angkut menempatkan barang dan menyimpan yang kurang baik /tidak aman
- 5) Memakai sikap/posisi tubuh yang kurang baik/tidak aman
- 6) Bekerja dengan alat/mesin bergerak atau berbahaya
- 7) Melakukan tindakan mengacau, menyalahgunakan, melampaui batas.

7. Kondisi fisik dan mekanis yang tidak aman

- 1) Alat pengaman yang kurang/ tidak bekerja
- 2) Tidak ada pengaman
- 3) Adanya kondisi tidak aman
- 4) Design yang kurang baik
- 5) Pengaturan proses kerja yang berbahaya atau mengandung resiko seperti : badan terlalu berat, jalan yang sempit/tidak teratur
- 6) Penerangan,ventilasi kurang baik
- 7) Perencanaan proses kerja kurang/tidak aman

Berdasarkan analisis sebab kecelakaan yang terjadi pada umumnya disebabkan oleh perbuatan yang memahayakan. Adapun perbuatan yang membahayakan itu bersumber dari<sup>9</sup> :

- a. Pemakaian alat-alat pelindung diri
- b. Posisi seseorang yang sedang bekerja
- c. Cara menggunakan perkakas
- d. Tata cara kerja dan ketertiban

---

<sup>9</sup> Warwich, *Safety Training Observation Program, Bahan-bahan Pendidikan dan Pelatihan Keselamatan Kerja*, (Jakarta ; PT. Toko Gunung Agung, 2004), h. 38.

Kecelakaan tidak hanya disebabkan oleh suatu faktor, penggolongan menurut jenis akan dapat menunjukkan peristiwa yang langsung mengakibatkan kecelakaan dan menyatakan bagaimana suatu benda atau zat menyebabkan terjadinya kecelakaan. Menurut organisasi perburuhan internasional, klasifikasi berdasarkan jenis kecelakaan adalah <sup>10</sup> :

- a. Terjatuh
- b. Tertimpa benda tajam
- c. Tertumbuk atau terkea benda-benda
- d. Terjepit oleh benda
- e. Gerakan-gerakan melebihi kemampuan
- f. Pengaruh suhu tinggi
- g. Terkena arus listrik
- h. Kontak dengan bahan-bahan berbahaya.

Selain dipengaruhi oleh beberapa factor di atas, kecelakaan kerja juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif. Lingkungan kerja adalah semua yang ada di sekitar kita baik berupa barang berwujud atau tidak berwujud yang berpengaruh terhadap diri seseorang yang ada di lingkungan tersebut. Lingkungan kerja bisa berupa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja sosial<sup>11</sup>.

---

<sup>10</sup> Suma'mur, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, (Jakarta ; PT. Toko Gunung Agung, 2005), h. 62.

<sup>11</sup> Nitisemito Alex S, *Manajemen Personalialia*, (Jakarta ; Ghalia Indonesia, 2004), h. 109

## **B. Kesehatan Kerja**

### **1. Pengertian Kesehatan Kerja**

Menurut W.J.S. Poerwadarminta undang-undang adalah ketentuan-ketentuan dan peraturan-peraturan (seperti larangan), hukuman dan sebagainya yang dibuat oleh pemerintah sesuatu Negara (disusun oleh kabinet, disetujui parlemen dan ditandatangani oleh kepala Negara).<sup>12</sup>

Adapun menurut W.J.S Poerwadarminta juga yang dimaksudkan dengan perlindungan adalah perbuatan (hal dan sebagainya) melindungi ; pertolongan (penjagaan dan sebagainya)<sup>13</sup>.

Sadjun H. Manulang berpendapat bahwa kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal.<sup>14</sup>

Untuk mewujudkan hubungan kerja/ hubungan Industrial yang harmonis, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 melibatkan beberapa pihak dalam hubungan kerja/ hubungan industrial. Pihak-pihak tersebut adalah :<sup>15</sup>

1. Pekerja/ buruh
2. Serikat pekerja/ serikat buruh
3. Pemberi kerja/ pengusaha
4. Organisasi pengusaha

---

<sup>12</sup>W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta : PN Balai Pustaka, 1985), h. 1127

<sup>13</sup>*Ibid*, h. 600

<sup>14</sup>Sadjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2001), h. 89

<sup>15</sup>Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta : Raja Grafindo, 2007), h. 19

5. Lembaga kerja sama bipartit/ tripartite dan
6. Pemerintah.

Berdasarkan Undang-undang No.13 tahun 2003 terdapat penjelasan umum mengenai istilah-istilah yang sering digunakan dan diatur dalam BAB I Ketentuan Umum Pasal 1 :<sup>16</sup>

- i. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan / atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
- ii. Pekerja / buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- iii. Perusahaan adalah :
  - a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja / buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
  - b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Secara khusus Halim memberikan pengertian buruh/pegawai adalah :<sup>17</sup>

- 1) Bekerja pada atau untuk majikan/perusahaan
- 2) Imbalan kerjanya dibayar oleh majikan / perusahaan

---

<sup>16</sup>Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, Pasal 2,3,6

<sup>17</sup>Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung : PT.Citra Aditya Bakti 2003), h.2.

- 3) Secara resmi terang-terangan dan berkelanjutan mengadakan hubungan kerja dengan majikan/perusahaan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk jangka waktu tidak tertentu lamanya.

Undang-undang Nomor 21 tahun 2000 Pasal 1 angka 6 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 1 angka 3 tentang Ketenagakerjaan, memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (pasal 1 ayat (6)). Disini jelas pengertiannya terkait dalam hubungan kerja, bukan di luar hubungan kerja.

Dalam konteks penggunaan istilah tersebut penulis cenderung memilih istilah tenaga kerja dan pekerja. Istilah tenaga kerja digunakan, baik di luar maupun di dalam hubungan kerja, sedangkan pekerja khusus di dalam hubungan kerja. Berarti setiap pekerja sudah pasti tenaga kerja, tetapi setiap tenaga kerja belum tentu pekerja.<sup>18</sup>

Menurut Suma'mur P.K Kesehatan kerja adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan / kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan, agar pekerja / masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik fisik atau mental, maupun social, dengan usaha-usaha preventif dan kuratif, terhadap penyakit-penyakit / gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja, serta terhadap penyakit-penyakit umum”<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup>*Ibid*, h. 2-3

<sup>19</sup>Suma'mur P.K., *Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, (Jakarta : PT. Toko Gunung Agung, 1996),h. 1

Undang-undang No.33 / 1947 tentang Kecelakaan Kerja dan Undang-undang No.3 / 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja memperluas pengertian buruh/pekerja, sehingga meliputi :<sup>20</sup>

1. Magang, murid dan sebagainya yang bekerja pada perusahaan yang diwajibkan memeberikan tunjangan dalam hal mereka menerima upah.
2. Mereka yang memborong pekerjaan yang biasa dikerjakan di perusahaan yang diwajibkan memberikan tunjangan, kecuali jika mereka yang memborong pekerjaan itu sendiri yang menjalankan perusahaan yang diwajibkan memberi tunjangan.
3. Mereka yang bekerja pada seseorang yang memborongkan pekerjaan yang biasanya dikerjakan di perusahaan yang diwajibkan memberikan tunjangan. Mereka itu dianggap bekerja di perusahaan majikannya yang memborongkan itu sendiri (menjalankan suatu perusahaan yang diwajibkan memberikan tunjangan dalam mana pekerjaan yang diborongkan itu dikerjakan ).
4. Orang hukuman yang bekerja di perusahaan yang diwajibkan memberi tunjangan, tetapi mereka tidak berhak mendapat ganti kerugian karena kecelakaan selama mereka menjalani hukuman.

---

<sup>20</sup>Darwan Print, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung : PT.Citra Aditya Bakti, 1994), h.23

Adapun sifat-sifat dari kesehatan kerja terdiri dari :

- a. Sasaran adalah manusia
- b. Bersifat medis.

## **2. Tujuan Kesehatan Kerja**

Perusahaan perlu menjaga keselamatan kerja terhadap karyawannya karena tujuan program keselamatan kerja diantaranya sebagai berikut :<sup>21</sup>

- a. Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.
- b. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada ditempat kerja.
- c. Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Sebelum mempelajari lebih lanjut mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, maka perlu memahami beberapa pengertian dan istilah sebagai berikut :

- a. Potensi Bahaya (Hazard) adalah suatu keadaan yang memungkinkan atau dapat menimbulkan kecelakaan / kerugian berupa cedera, penyakit, kerusakan atau kemampuan melaksanakan fungsi yang telah ditetapkan.
- b. Tingkat bahaya (Danger) adalah merupakan ungkapan adanya potensi bahaya secara relatif. Kondisi yang berbahaya mungkin saja ada, akan

---

<sup>21</sup> Suma'mur P.K, *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. (Jakarta : CV. Sagung Seto, 2009), h.1

tetapi dapat menjadi tidak begitu berbahaya karena telah dilakukan beberapa tindakan pencegahan.

- c. Resiko (Risk) menyatakan kemungkinan terjadinya kecelakaan / kerugian pada periode waktu tertentu atau siklus tertentu.
- d. Insiden adalah kejadian yang tidak diinginkan yang dapat dan telah mengadakan kontak dengan sumber energi melebihi nilai ambang batas badan atau struktur.
- e. Kecelakaan adalah suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas dan dapat menimbulkan kerugian baik korban manusia dan atau harta benda.
- f. Aman / Selamat adalah kondisi tiada ada kemungkinan malapetaka (bebas dari bahaya).
- g. Tindakan tak aman adalah suatu pelanggaran terhadap suatu prosedur keselamatan yang memberikan peluang terhadap terjadinya kecelakaan.
- h. Keadaan tak aman adalah suatu kondisi fisik atau keadaan yang berbahaya yang mungkin dapat langsung mengakibatkan terjadinya kecelakaan.

### **C. Peraturan Undang-Undang Tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja**

Dalam Undang-undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan, pasal 23 mengenai kesehatan kerja disebutkan bahwa upaya kesehatan kerja wajib diselenggarakan pada setiap tempat kerja, khususnya tempat kerja

yang mempunyai resiko bahaya kesehatan yang besar bagi pekerja agar dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan diri sendiri dan masyarakat sekelilingnya, untuk memperoleh produktivitas kerja yang optimal, sejalan dengan program perlindungan tenaga kerja.

Perundang-undangan yang mengatur tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) ialah salah satu alat kerja yang sangat penting bagi perusahaan dan bagi para ahli Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) guna menerapkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di Tempat Kerja.

Berikut merupakan kumpulan perundang-undangan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Republik Indonesia yang memuat isi sebagai berikut antara lain :

1. Undang-Undang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) :
  - a. Undang-Undang Uap Tahun 1930 (Stoom Ordonnantie).
  - b. Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
  - c. Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Undang-undang No.33 / 1947 tentang Kecelakaan Kerja dan Undang-undang No.3 / 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
3. Undang-undang Nomor 21 tahun 2000 Pasal 1 angka 6 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 1 angka 3 tentang Ketenagakerjaan
4. Peraturan Pemerintah terkait Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) :
  - a. Peraturan Uap Tahun 1930 (Stoom Verordening).

- b. Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 1973 tentang Pengawasan atas Peredaran, Penyimpanan dan Peredaran Pestisida.
- c. Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 1973 tentang Pengaturan dan Pengawasan Keselamatan Kerja di Bidang Pertambangan.
- d. Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 1979 tentang keselamatan Kerja Pada Pemurnian dan Pengolahan Minyak dan Gas Bumi.

Dalam Penjelasan UU No. 1 tahun 1970 pasal 1, terdapat tambahan lembaran:

- i. Negara Republik Indonesia Nomor 2918.
- ii. Undang-undang nomor 23 tahun 1992
- iii. UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam UU NO. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja Pasal 1 dijelaskan bahwa <sup>22</sup>:

- 1) Yang diatur oleh Undang-undang ini ialah keselamatan kerja dalam segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.
- 2) Ketentuan-ketentuan dalam ayat (1) tersebut berlaku dalam tempat kerja.

Dengan peraturan perundangan dapat ditunjuk sebagai tempat kerja ruangan-ruangan ataulapangan-lapangan lainnya yang dapat membahayakan keselamatan atau kesehatan yangbekerja.

---

<sup>22</sup>Undang-Undang No. 1 tahun 1970 Pasal 1 Tentang Keselamatan Kerja

Dalam undang-undang no 13 tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan dijelaskan bahwa<sup>23</sup> :

1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
3. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
5. Pengusaha adalah:
  - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
  - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri
  - c. menjalankan perusahaan bukan miliknya;
  - d. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

---

<sup>23</sup> Undang-Undang No 13 tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan

6. Perusahaan adalah:
  - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
  - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
7. Perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
8. Informasi ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.
9. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
10. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

11. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
12. Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
13. Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
14. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
15. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh
16. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

17. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
18. Lembaga kerja sama bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
19. Lembaga kerja sama tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.
20. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
21. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

22. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
23. Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
24. Penutupan perusahaan (lock out) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
25. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
26. Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.
27. Siang hari adalah waktu antara pukul 06.00 sampai dengan pukul 18.00.
28. 1 (satu) hari adalah waktu selama 24 (dua puluh empat) jam.
29. Seminggu adalah waktu selama 7 (tujuh) hari.
30. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian

kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

31. Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
32. Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
33. Menteri adalah menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.