

# IMPLEMENTASI PENGGUNAAN ALAT PELINDUNG DIRI DALAM KESELAMATAN PEKERJA PADA CV. DWI JAYA MANDALA DI KOTA DENPASAR

I Nyoman Putra Sedana Yasa, Fakultas Hukum Universitas Udayana,

e-mail: [putrasedanayasa.ps@gmail.com](mailto:putrasedanayasa.ps@gmail.com)

I Gde Putra Ariana, Fakultas Hukum Universitas Udayana,

e-mail: [arianaputra042@gmail.com](mailto:arianaputra042@gmail.com)

## ABSTRAK

*Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) untuk mengetahui dan menganalisis tentang penerapan aturan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) pada CV. Dwi Jaya Mandala di Kota Denpasar; (2) untuk mengetahui dan menganalisis tentang tanggungjawab perusahaan apabila terjadi kecelakaan kerja oleh pekerja CV. Dwi Jaya Mandala di Kota Denpasar. Penelitian ini tergolong penelitian empiris yang mengkaji keberlakuan hukum dalam masyarakat. Seluruh data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui teknik observasi dan wawancara. Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa penerapan aturan mengenai penggunaan alat pelindung diri sudah dilaksanakan namun dalam pelaksanaannya belum berjalan secara efektif karena pekerja tidak mau menggunakan. Terlebih lagi belum didukung dengan adanya aturan tertulis yang mengatur mengenai alat pelindung diri. Adapun terkait dengan tanggung jawab perusahaan kepada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja, belum seluruhnya dapat dilaksanakan. Mengingat jenis perjanjian yang digunakan adalah perjanjian lisan sehingga membuat perusahaan tidak dapat memberikan jaminan sosial sepenuhnya.*

*Kata Kunci : Pekerja, Alat Pelindung Diri, Perusahaan*

## ABSTRACT

*The aims of this study are as follows: (1) to find out and analyze the application of the rules for the use of Personal Protective Equipment (PPE) on CV. Dwi Jaya Mandala in Denpasar City; (2) to find out and analyze the company's responsibility in the event of a work accident by CV workers. Dwi Jaya Mandala in Denpasar City. This research is classified as empirical research that examines the law enforcement in society. All primary data in this study were obtained through observation and interview techniques. Based on the results of the analysis, it is known that the application of the rules regarding the use of personal protective equipment has been implemented but in its implementation it has not run effectively because workers do not want to use it. Moreover, it has not been supported by written rules governing personal protective equipment. As for the company's responsibilities to workers who experience work accidents, not all of them can be implemented. Considering the type of agreement used is an oral agreement so that the company cannot provide full social security.*

*Keywords: Workers, Personal Protective Equipment, Company*

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Berdasarkan Pasal 1 angka (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pekerja/Buruh merupakan "setiap orang yang bekerja dengan menerima upah/imbalan dalam bentuk lain." Peranan seorang pekerja merupakan modal terpenting dari sebuah perusahaan untuk ikut berpartisipasi dalam

pembangunan nasional yang tentunya mesti didukung pula dengan penjaminan hak bagi setiap pekerja yang merupakan bagian dari tanggungannya.<sup>1</sup> Pembangunan ketenagakerjaan memiliki berbagai macam keterkaitan yang saling berkesinambungan baik yang mencakup dalam kepentingan pekerja “selama, sebelum dan sesudah” masa kerja namun turut berkaitan erat dengan kepentingan pengusaha, pemerintah (stakeholder) dan masyarakat. Maka oleh sebab itu diperlukannya pengaturan yang menyeluruh untuk meningkatkan daya saing.

Kecenderungan sebuah perusahaan dalam mengejar laba atau keuntungan sering kali mengorbankan hak - hak dari para buruh/pekerjanya. Dalam bidang ketenagakerjaan, permasalahan pokok yang amat sering menjadi konsentrasi dan topik perhatian adalah permasalahan penggajian, kesehatan, keselamatan pekerja dan lingkungan kerja. Ketentuan tersebut terdapat dalam “Pasal 6 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa setiap Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.

Keselamatan kerja adalah “keselamatan pekerja yang berhubungan langsung dengan mesin, alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya dan lingkungan serta cara - cara melakukan pekerjaan”.<sup>2</sup> Apabila sewaktu-waktu pekerja mendapat cedera akibat pekerjaan yang dilakukannya dalam lingkungannya tempat ia bekerja maka sudah ada pengganti sesuai atas apa yang dikerjakannya. Semakin tersedia lengkapnya fasilitas keselamatan kerja maka membuat semakin sedikit pula kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, seperti seperti yang paling riskan adalah penggunaan Alat Pelindung Diri yang selanjutnya disebut dengan APD masih sangat minim diterapkan dalam perusahaan terutama yang sedang berkembang.

Alat Pelindung Diri (APD) menurut “Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi PER.08/MEN/VII/2010 tentang Alat Pelindung Diri” menyatakan bahwa, “Alat Pelindung Diri selanjutnya disingkat APD adalah suatu alat yang mempunyai kemampuan untuk melindungi seseorang yang fungsinya mengisolasi sebagian atau seluruh tubuh dari potensi bahaya di tempat kerja. Jenis alat pelindung diri ada beragam diantaranya adalah masker, sarung tangan, helm keselamatan, sepatu pelindung, penutup telinga, kacamata pengaman, pelindung wajah, serta yang lainnya. Kewajiban untuk penyediaan APD secara cuma-cuma kepada pekerja dilaksanakan untuk meminimalkan terjadinya Penyakit Akibat Kerja yang sering disebut sebagai (PAK)”.

Pasal 86 ayat 1 Undang - Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa, “Keselamatan dan kesehatan pekerja merupakan hak dari setiap pekerja/buruh dan dengan adanya perlindungan hukum tersebut maka pemerintah memberikan kewajiban kepada perusahaan untuk menyediakan sarana penunjang keamanan kerja bagi para pekerja secara cuma-cuma termasuk juga alat pelindung diri yang diwajibkan untuk para pekerjanya”. Secara khusus selain dalam PER.08/MEN/VII/2010 pemberian Alat Pelindung Diri juga diatur dalam UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja pasal 14 huruf C yang dimana dinyatakan bahwa, “Setiap perusahaan wajib menyediakan alat pelindung diri secara cuma-cuma, tidak hanya untuk perusahaan, kepada pekerja pun diatur kewajibannya

---

<sup>1</sup> Asri, Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. (Jakarta, Sinar Grafika, 2009), 6.

<sup>2</sup> Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Bandung, Citra Aditya Bakti, 2003), 9.

secara jelas dalam pasal 12 UU No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Pekerja bahwa setiap pekerja wajib untuk menggunakan alat pelindung diri yang disediakan oleh perusahaan”.

Berdasarkan pengaturan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tentang Alat Pelindung Diri (APD) pasal 2 tahun 2010 dijelaskan bahwa, “Pengusaha memiliki kewajiban untuk mengadakan Alat Pelindung Diri (APD) untuk para pekerja di tempat kerja sesuai dengan Standar Nasional Indonesia (SNI) yang diberikan secara cuma - Cuma”. Alat Pelindung Diri atau yang selanjutnya disebut dengan APD dipakai sebagai alternatif terakhir sebagai tindakan proteksi dini pada kemungkinan bahaya kecelakaan pada tempat kerja dan jenis dari APD yang disediakan haruslah dapat memberikan perlindungan kuat terhadap bahaya yang mungkin bisa dihadapi oleh pekerja karena pada dasarnya APD digunakan sebagai opsi terakhir untuk pekerja.<sup>3</sup>

Industri jasa bidang manufaktur pembuatan *furniture* seperti CV. Dwi Jaya Mandala merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur pembuatan *furniture* merupakan salah satu sektor usaha yang memiliki resiko tinggi. Maka dari itu sangat dibutuhkannya perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja agar terhindar dari hal yang tidak diinginkan. Pada CV. Dwi Jaya Mandala pekerjaanya rutin melaksanakan aktifitas produksi meuble setiap harinya dengan pekerja cukup banyak dan alat produksi yang cukup riskan seperti mesin pemotong otomatis, besi, kayu serta banyak alat lainnya. Mengingat bidang pekerjaan yang dilakukan memiliki resiko kecelakaan kerja yang dimungkinkan disebabkan karena kelalaian dari aspek manusia maupun dari aspek lingkungan kerja. Maka Alat Pelindung Diri (APD) sangat dibutuhkan oleh pekerja sebagai bentuk perlindungan dalam memperkecil kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dan mengedepankan keselamatan dalam bekerja.

Seperti sudah dijabarkan sebelumnya, keselamatan pekerja wajib diutamakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pekerja dilindungi oleh hukum, sehingga pada penelitian ini berusaha untuk menganalisis implementasi dari penggunaan APD bagi pekerja di CV. Dwi Jaya Mandala. Sebelumnya memang telah ada penelitian serupa, akan tetapi penelitian tersebut menggunakan metode normatif sehingga pembahasan secara empiris khususnya mengenai implementasi perlindungan hukum keselamatan pekerja khususnya terkait kewajiban penggunaan apd bagi pekerja beresiko masih kurang sehingga belum mampu memberikan literatur bagi perkembangan ilmu pengetahuan. Dimana pada penelitian yang ditulis oleh Chatryen M. Dju Bire dari Universitas Airlangga dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Atas Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)” membahas mengenai perlunya sanksi pidana untuk mendisiplinkan perusahaan yang tidak patuh terhadap keselamatan pekerja, dan upaya hukum melindungi keselamatan pekerja outsourcing. Hanya sebatas itu dan itupun mengkhhusus untuk pekerja outsourcing saja.

Maka dari itu ada pembeda dengan penelitian sebelumnya, bahwa penelitian ini menitikberatkan pada aspek hukum, yaitu melihat bagaimana berjalannya suatu hukum terkait perlindungan pekerja tepatnya di CV Dwi Jaya Mandala, sehingga peneliti melakukan penelitian dengan judul **“IMPLEMENTASI PENGGUNAAN**

---

<sup>3</sup> AP, ANGGA KURNIAWAN, Rika Lestari, and Riska Fitriani. "Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Pekerja Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kota Pekanbaru." *PhD diss.*, Riau University, 2016, 6.

## **ALAT PELINDUNG DIRI (APD)) DALAM KESELAMATAN PEKERJA PADA CV. DWI JAYA MANDALA DI KOTA DENPASAR”.**

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan 2 permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah penerapan aturan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) pada CV. Dwi Jaya Mandala di Kota Denpasar?
2. Bagaimanakah tanggungjawab perusahaan apabila terjadi kecelakaan kerja oleh pekerja CV. Dwi Jaya Mandala di Kota Denpasar?

### 1.3 Tujuan Penulisan

Bertolak dari rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini, antara lain: (1) untuk mengetahui dan menganalisis tentang penerapan aturan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) pada CV. Dwi Jaya Mandala di Kota Denpasar; dan (2) untuk mengetahui dan menganalisis tentang tanggungjawab perusahaan apabila terjadi kecelakaan kerja oleh pekerja CV. Dwi Jaya Mandala di Kota Denpasar

## **2. Metode Penelitian**

Penelitian ini tergolong jenis penelitian hukum Empiris. Penelitian tersusun atas 2 data, yaitu: data primer dan data sekunder. Utamanya data primer, seluruhnya dikumpulkan melalui teknik observasi dan wawancara. Data-data yang telah berhasil dikumpulkan, selanjutnya dianalisis secara kualitatif.

## **3. Hasil dan Pembahasan**

### 3.1 Penerapan Aturan Penggunaan Alat Pelindung Diri pada CV. Dwi Jaya Mandala di Kota Denpasar

Efektivitas hukum harus diperhatikan karena digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu aturan dapat dilaksanakan di lapangan. Apabila aturan sudah diaati dan dilaksanakan oleh masyarakat di lapangan maka dapat dikatakan bahwa aturan tersebut berlaku secara efektif.<sup>4</sup> Demi terciptanya produktivitas kerja yang optimal, aturan mengenai keselamatan kerja harus diperhatikan dengan baik efektivitas antara perusahaan dengan tenaga kerjanya, diantaranya faktor terpenting dalam perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur adalah penerapan aturan penggunaan alat pelindung diri dalam lingkungan kerja sangat perlu diperhatikan karena resiko terjadinya kecelakaan kerja sangat rentan terjadi. Alat pelindung diri tersebut masuk dalam lingkup perlindungan keselamatan kerja dalam perusahaan terhadap tenaga kerja juga sebagai bentuk perlindungan perusahaan terhadap tenaga kerjanya yang oleh Negara diatur secara khusus dalam Peraturan Menteri Tenaga

---

<sup>4</sup> Putra, Cristoforus Valentino Alexander. "Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja." *Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Udayana* 63 (2017): 61-77.

Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.08/MEN/VII/2010 Tentang Alat Pelindung Diri.<sup>5</sup>

Penyelenggaraan APD sesuai dengan "Standar Nasional Indonesia" secara Cuma-cuma oleh perusahaan kepada tenaga kerjanya perlu diperhatikan dan dilaksanakan dengan tujuan untuk meminimalisir terjadinya Penyakit Akibat Kerja (PAK).<sup>6</sup> Aturan tersebut menjadi perlindungan dalam lingkungan bekerja, karena setiap tenaga kerja memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan untuk diwujudkan oleh perusahaannya seperti yang tercantum dalam Undang - Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 86 ayat (1) diantaranya adalah "setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja,
2. Moral dan kesusilaan; dan
3. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai - nilai agama.

Keselamatan kerja memiliki kaitan yang sangat erat dengan kecelakaan kerja yang memiliki 4 faktor yaitu:<sup>7</sup>

1. Faktor Manusia
2. Faktor Bahan dan Peralatannya
3. Faktor Bahaya atau Sumber Bahaya
4. Faktor yang dihadapi.

Selain kewajiban dari pihak perusahaan untuk menyediakan Alat Pelindung Diri secara cuma - cuma, tentunya peranan pekerja juga menentukan bagaimana efektivitas dalam penggunaannya. Selama ini yang menjadi ukuran dari keberhasilan suatu perusahaan dilihat dari laporan tahunan keuangannya (*profit orientate*) telah bergeser, sekarang keberhasilan dalam meraih keuntungan tidak lagi menjadi satu-satunya tolak ukur dari sebuah keberhasilan dalam mengembangkan eksistensi perusahaan, akan tetapi salah satu variabelnya saat ini dilihat juga dari bagaimana penerapan dan pencapaian angka keselamatan kerja yang dapat dicapai oleh suatu perusahaan yang salah satu aspeknya adalah penggunaan alat pelindung diri sebagai upaya mewujudkan pencitraan perusahaan (*corporate image*). "Suatu perusahaan dapat memberikan hasil yang baik jika memperhatikan dua hal yang menjadi dasar utama yaitu bahwa keduanya dimulai dari manusianya (*People*) baik

---

<sup>5</sup> UD, TERHADAP PEKERJA BANGUNAN PADA. "Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Bangunan Pada UD. Wirajaya Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan." *Kertha Patrika* 39, no. 01 (2017): 61-77.

<sup>6</sup> Djakaria, Mulyani. "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA BAGI PEKERJA ANAK DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 JO a UNDANG-UNDANG NOMOR 35 TAHUN 2014." *ACTA DIURNAL Jurnal Ilmu Hukum Kenotariatan* 1, no. 1 (2017): 47-59.

<sup>7</sup> Kani, Bobby Rocky, Robert JM Mandagi, Johan p Rantung, and Grace Y. Malingkas. "Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Pelaksanaan Proyek Konstruksi (Studi Kasus: Proyek Pt. Trakindo Utama)." *Jurnal Sipil Statik* 1, no. 6 (2013): 1-15.

dari hasil produksi (*Output*) yang diharapkan maupun sumber daya (*Resources*) yang menjadi bahan untuk produksi (*Input*)”.<sup>8</sup>

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Direktur CV. Dwi Jaya Mandala dengan bapak Dewa Made Teguh Suradipa, beliau mengatakan bahwa CV. Dwi Jaya Mandala sudah melaksanakan upaya pelaksanaan keselamatan kerja dengan menyediakan beberapa alat pelindung diri yang dibutuhkan secara cuma - cuma seperti masker, selop tangan dan kacamata namun belum dibuatkan aturan secara tertulis mengingat bahwa perusahaan ini merupakan perusahaan yang baru berdiri dan sedang berkembang sehingga masih membutuhkan begitu banyak penyempurnaan. Dijelaskan juga bahwa CV. Dwi Jaya Mandala memberikan pengarahan terhadap tenaga kerjanya yang baru akan bekerja disana untuk menggunakan alat pelindung diri yang disediakan namun sayangnya hal tersebut belum diindahkan. Sementara itu perusahaan sudah menugaskan seorang tenaga kerja sebagai pengawas lapangan, namun nyatanya juga belum efektif membuat tenaga kerja mau menggunakan alat pelindung diri yang disediakan.

Bertolak ari hasil wawancara dan data yang di dapat tersebut dapat diketahui bahwa, “CV. Dwi Jaya Mandala sudah menyelenggarakan upaya keselamatan kerja perusahaan seperti yang diatur dalam pasal 12 Undang-Undang No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, namun hanya menyediakan beberapa alat pelindung diri dari yang seharusnya digunakan yang disebabkan karena kesadaran penggunaannya masih kurang sebesar 33,4% dari total keseluruhan tenaga kerja yang menggunakan alat pelindung diri”. Hal tersebut juga didukung dengan tidak adanya ketegasan dari pihak perusahaan dalam memberikan aturan serta sanksi tertulis sebagaimana yang disebutkan dalam pasal 14 Undang-Undang No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yaitu:

1. “Secara tertulis menempatkan dalam tempat kerja yang dipimpinnya semua syarat keselamatan kerja yang diwajibkan, semua peraturan pelaksanaannya yang berlaku bagi tempat kerja yang bersangkutan, dalam tempat-tempat yang mudah dilihat dan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja”;
2. “Memasang semua gambar keselamatan kerja yang diwajibkan dan semua bahan pembinaan lainnya, pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan terbaca menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja”.
3. “Menyediakan secara cuma-cuma, semua alat perlindungan diri yang diwajibkan pada tenaga kerja berada di bawah pimpinannya dan menyediakan bagi setiap orang lain yang memasuki tempat kerja tersebut, disertai dengan petunjuk-petunjuk yang diperlukan menurut petunjuk-petunjuk yang diperlukan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja”.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Suta, I. Gede Arya Badra, Desak Putu Dewi Kasih, and AA Sagung Wiratni Darmadi. "PEMBERIAN SANKSI HUKUM BAGI PERUSAHAAN BERKAITAN DENGAN PELANGGARAN KEWAJIBAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY. *Jurnal Kertha Semaya* 4, no. 1 (2018): 6.

<sup>9</sup> Purnomo, Eka Prasetya, I. Ketut Markeling, and I. Nyoman Darmadha. "Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Kecelakaan Kerja Bagi Pekerja Mini Market (Studi Kasus: Indomaret Kebo Iwa Denpasar)." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* (2018): 1-13.

Dari hasil wawancara dan data yang di dapat tersebut dapat diketahui bahwa, "Kurangnya kesadaran dari tenaga kerja yang dapat menimbulkan kelalaian dalam bekerja tersebut menyebabkan penerapan dari penggunaan alat pelindung diri belum terwujud secara maksimal karena juga didukung oleh belum diterapkannya poin "1" dan poin "2" yang tercantum dalam pasal 14 Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja oleh perusahaan dan dengan adanya peraturan tertulis dan gambar-gambar keselamatan kerja yang dipasang, tentunya dapat membuat para pekerjanya lebih memahami akan pentingnya memakai alat pelindung diri agar terhindar dari kecelakaan saat bekerja, selain itu dapat juga menimbulkan rasa takut dan efek jera kepada para pekerja agar selalu mementingkan keselamatan dalam bekerja sehingga dapat dikatakan bahwa penerapan penggunaan alat pelindung diri tersebut sudah terlaksana namun belum maksimal karena masih ada beberapa hal yang luput dari perhatian perusahaan".

### 3.2 Pelaksanaan Tanggung Jawab Apabila Terjadi Kecelakaan Kerja Oleh Tenaga Kerja CV. Dwi Jaya Mandala di Kota Denpasar

Tanggung jawab pengusaha untuk menanggung setiap tenaga kerja yang terkena resiko kerja, sepenuhnya terletak pada pengusaha (*employers liability*).<sup>10</sup> Tanggung jawab ini didasarkan pada prinsip, bahwa siapa yang mempekerjakan pekerja harus dapat bertanggung jawab atas pekerja tersebut. Jadi perusahaan memiliki tanggung jawab atas keselamatan kerja dari setiap pekerja dalam perusahaan yang dipimpinnya. Kewajiban pengusaha dalam melaksanakan keselamatan kerja kepada tenaga kerja diantaranya adalah kepada:

1. "Tenaga kerja yang baru bekerja, perusahaan wajib menjelaskan mengenai:
  - a. Kondisi dan resiko yang dapat ditimbulkan selama berada dalam lingkungan kerja,
  - b. Alat pelindung diri yang harus menyesuaikan dengan bidang dan lingkungan kerja,
  - c. Cara dan sikap melaksanakan tugas dengan baik,
  - d. Memeriksa kesehatan fisik maupun mental tenaga kerja tersebut
2. Tenaga kerja yang sudah memiliki pengalaman/sedang dipekerjakan, perusahaan wajib:
  - a. Menyediakan secara cuma - cuma seluruh alat pelindung diri yang diperlukan dan diwajibkan sesuai dengan kondisi lingkungan kerja,
  - b. Melaksanakan pembinaan dalam hal yang berkaitan dengan pencegahan kecelakaan, penanggulangan kebakaran, pemberian pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K) dan peningkatan usaha keselamatan dan kesehatan kerja pada umumnya,
  - c. Memeriksa kesehatan fisik maupun mental tenaga kerja secara berkala,
  - d. Melaporkan apabila terjadi peristiwa kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja yang terjadi dalam lingkungan tempat kerja kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja
  - e. Mentaati seluruh persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja yang diatur dalam peraturan perundang - undangan"

---

<sup>10</sup> Diatmika, I. Gusti Ngurah Agung Niki, I. Made Sarjana, and I. Made Dedy Priyanto. "Pelaksanaan Jaminan Sosial Bidang Kecelakaan Bagi Pekerja Outsourcing Pada PT Prima Karya Sarana Sejahtera Di Denpasar." *Kertha Semaya* 3, no. 03 (2015): 11.

Penyelenggaraan pemberian tanggung jawab kepada tenaga kerja merupakan hak bagi tenaga kerja yang sudah mendapat legitimasi dari undang-undang. Namun bentuk dari penyelenggaraan pemberian tanggung jawab berupa jaminan sosial masih banyak menimbulkan permasalahan dalam bidang ketenagakerjaan. Pemberian jaminan sosial merupakan salah satu bentuk tanggung jawab pengusaha untuk menanggung kemungkinan resiko kecelakaan kerja yang akan dialami oleh pekerja dalam lingkungan kerja, atas kemungkinan kecelakaan kerja selama berlangsungnya hubungan kerja. Apabila perusahaan tidak memberikan hak terhadap pekerjanya maka perusahaan bisa mendapat sanksi. Ketentuan terhadap perusahaan yang tidak melaksanakan memberikan hak dan tanggung jawab terhadap keselamatan kerja bagi pekerja/buruh menurut Pasal 190 ayat (2) UU ketenagakerjaan, "dapat diberikan sanksi administratif berupa:

- a. Teguran;
- b. Peringatan tertulis;
- c. Pembatasan kegiatan usaha
- d. Pembekuan kegiatan usaha
- e. Pembatalan persetujuan
- f. Pembatalan pendaftaran;
- g. Penghentian sementara
- h. Pencabutan ijin"

Kecelakaan kerja secara umum diartikan sebagai kejadian tak terduga yang tidak dikehendaki sebelumnya dalam lingkungan kerja dan waktu kerja yang dimana dapat menghambat proses kerja yang sudah direncanakan. Kecelakaan yang menyebabkan kerusakan peralatan dan material serta menyebabkan luka haruslah mendapat perhatian khusus. Kecelakaan pada hubungan kerja oleh G.Kartasapoetra dijabarkan ke dalam pengertian sebagai berikut:<sup>11</sup>

1. "Pekerja yang jatuh sakit sewaktu menjalankan pekerjaan dipandang sebagai terjadinya kecelakaan kerja,
2. Penyakit yang timbul karena hubungan kerja merupakan bagian dari kecelakaan kerja,
3. Pekerja yang menderita luka dan cacat badan, dipandang merupakan bagian dari kecelakaan kerja,
4. Pekerja yang meninggal sewaktu melaksanakan tugas pekerjaan dipandang sebagai kecelakaan kerja"

Selain memberikan jaminan kesehatan salah satunya adalah berupa penerapan penggunaan BPJS Ketenagakerjaan, pihak perusahaan juga dapat memberikan berupa asuransi lainnya. Dalam pasal 1 angka 1 Undang - Undang Nomor 40 Tahun 2014 Tentang Perasuransian pengertian tentang asuransi menjelaskan bahwa, "Asuransi merupakan perjanjian antara dua pihak, yaitu perusahaan asuransi dan pemegang polis yang dimana pedoman bagi penerimaan premi oleh perusahaan asuransi untuk memberikan penggantian kepada tertanggung atau pemegang polis karena kerugian, kerusakan, biaya yang timbul, kehilangan keuntungan, atau tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang mungkin diderita tertanggung

---

<sup>11</sup> Putra, I. Wayan Jeffry Arya, I. Made Sarjana, and I. Ketut Markeling. "IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA MEBEL DAN PATUNG KAYU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 PADA PERUSAHAAN SUNARTA WOOD CARVER".

atau pemegang polis karena terjadinya suatu peristiwa dalam lingkungan atau selama waktu kerja”.

Dari hasil wawancara dapat diketahui bahwa, “Melaksanakan proses pencairan dana yang didasarkan pada kondisi pihak yang bertanggung telah meninggal dunia atau pembayaran yang didasarkan pada hidupnya bertanggung dengan manfaat yang besarnya telah ditetapkan dan/atau didasarkan pada hasil pengelolaan dana yang mana dalam melaksanakan tanggung jawab atas tuntutan klaim dari bertanggung dalam hal ini pekerja, pihak perusahaan asuransi sebagai pihak penanggung akan melihat isi perjanjian polis perihal mengenai pengajuan klaim tersebut dan berdasarkan ketentuan perjanjian polis perusahaan asuransi akan bertanggung jawab atas segala resiko yang dialami oleh bertanggung, namun tidak semua resiko yang bertanggung derita akan diberikan ganti rugi karena penanggung memberi pengecualian seperti penyakit yang terjadi karena kesengajaan. Pekerja yang sakit karena kesengajaannya tidak akan diberi santunan dari perusahaan asuransi, klaim akan diterima apabila pekerja mampu memberi bukti bahwa penyakit yang dideritanya terjadi tidak karena disengaja”.<sup>12</sup>

Berdasarkan ketentuan Pasal 25 Peraturan Pemerintah Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, “Pekerja yang mengalami kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja berhak mendapat manfaat dari Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) diantaranya adalah:

1. Pelayanan kesehatan sesuai kebutuhan medis yang meliputi:<sup>13</sup>
  - a. Pemeriksaan dasar penunjang,
  - b. Perawatan tingkat pertama dan lanjutan,
  - c. Rawat inap pada rumah sakit,
  - d. Pengobatan, dll
2. Santunan berupa uang yang meliputi
  - a. Penggantian biaya pengangkutan ke rumah sakit dan/atau ke rumahnya termasuk dengan biaya yang dibutuhkan selama masa perawatan dan juga dengan pertolongan pertama kecelakaan,
  - b. Santunan sementara bagi yang tidak mampu bekerja,
  - c. Santunan berkala yang dibayarkan apabila tenaga kerja meninggal dunia ataupun cacat total tetap akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja,
  - d. Beasiswa pendidikan anak bagi setiap tenaga kerja yang meninggal dunia atau cacat total tetap”.

Sesuai yang diatur dalam pasal 11 Undang - Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, “Selain untuk menanggung biaya serta resiko lain dari kecelakaan kerja, perusahaan juga memiliki kewajiban untuk melakukan pelaporan apabila terjadi kecelakaan kerja dalam lingkungan kerja:

- (1) Pengurus diwajibkan melaporkan tiap kecelakaan yang terjadidalam tempat kerja yang dipimpinnya, pada pejabat yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja.

---

<sup>12</sup> Mandala, Gede Wisnu Yoga, and I. Wayan Suarbha. "TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN ASURANSI TERHADAP ASURANSI PEKERJA YANG MENDERITA SAKIT KARENA ADANYA KESENGAJAAN." *Jurnal Kertha Semaya* Vol 5 no 2, (2017): 5.

<sup>13</sup> Ayaka, I. Gde Made Widia Sastra, I. Made Sarjana, And I. Made Dedy Priyanto. "Jaminan Sosial Terhadap Pekerja Kontrak Pada Hotel Bali Mandira Beach Resort & Spa." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 5, no. 2 (2016): 7.

- (2) Tata cara pelaporan dan pemeriksaan kecelakaan oleh pegawai termaksud dalam ayat (1) diatur dengan peraturan perundangan”.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Komisaris sekaligus Administrasi dalam CV. Dwi Jaya Mandala dengan Ibu Ni Made Arijanu Puspitasari, dalam hal ini Komisaris CV. Dwi Jaya Mandala menjelaskan bahwa, “Belum mengikut sertakan seluruh pekerjanya ke dalam program BPJS Ketenagakerjaan maupun asuransi lainnya, namun meskipun belum mentaati secara menyeluruh peraturan perundang - undangan tersebut dengan tidak mendaftarkan seluruh tenaga kerjanya ke dalam program BPJS Ketenagakerjaan maupun asuransi lainnya, perusahaan tetap bertanggung jawab penuh kepada pekerjanya apabila terjadi kecelakaan kerja dalam lingkungan kerja dan apabila terjadi kecelakaan kerja pada pekerja perusahaan, pengurus perusahaan akan melaksanakan kewajibannya untuk langsung membawa pekerja tersebut ke dokter maupun kerumah sakit terdekat dan bertanggung jawab atas pertolongan pertama maupun seluruh biaya selama masa pengobatan, dan selain membawa ke rumah sakit dan memberi biaya pengobatan akan diberikan juga santunan sebesar yang dibutuhkan apabila diperlukan, dengan belum bisa dipastikannya pengaturan besaran jumlah dari santunan yang akan diberikan perusahaan, perusahaan akan mengusahakan menanggung sepenuhnya apabila itu memang benar merupakan kecelakaan akibat kerja”. Terkait pemberian santunan tersebut belum diatur dalam perjanjian kerja maupun peraturan perusahaan, karena tenaga kerja sebagian besar dipekerjakan dengan perjanjian kerja secara lisan dengan sistem kerja borongan.

Komisaris CV. CV. Dwi Jaya Mandala menjelaskan kembali bahwa, “Perusahaan akan melaksakan kewajiban lainnya yaitu untuk melaporkan hal tersebut kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan untuk meminimalisir kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dalam lingkungan kerja, perusahaan memberikan pengarahan kepada tenaga kerjanya pada saat awal mulai bekerja dengan tujuan agar pekerja mengetahui dan memahami dasar - dasar keselamatan kerja, namun dalam kenyataannya di CV. Dwi Jaya Mandala belum pernah terdapat pekerjanya yang mengalami kecelakaan kerja, baik itu kecelakaan berat maupun kecelakaan ringan, sehingga perusahaan belum pernah melaporkan kepada pihak terkait”.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut di atas dapat diketahui bahwa, “CV. Dwi Jaya Mandala tetap mengikuti Peraturan Presiden Nomor 19 Tahun 2016 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 Tentang Jaminan Kesehatan (selanjutnya disebut Perpres No. 19 Tahun 2016) yang ditegaskan dalam Pasal 11 ayat (5) menjelaskan bahwa, “Dalam hal pekerja belum terdaftar pada BPJS kesehatan maka pemberi kerja wajib bertanggung jawab pada saat pekerjanya membutuhkan pelayanan kesehatan sesuai dengan manfaat yang diberikan oleh BPJS kesehatan maka pemberi kerja wajib bertanggung jawab pada saat pekerjanya membutuhkan pelayanan kesehatan sesuai dengan manfaat yang diberikan oleh BPJS kesehatan”.

#### **4. Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa penerapan aturan penggunaan alat pelindung diri sudah dilaksanakan oleh CV. Dwi Jaya Mandala sebagai bentuk penyelenggaraan upaya keselamatan kerja perusahaan, namun dalam pelaksanaannya oleh pekerja pengaturan mengenai alat pelindung diri

masih belum berjalan secara efektif yang disebabkan oleh pekerja tidak mau menggunakan alat pelindung diri yang disediakan. Penggunaan alat pelindung diri tersebut dianggap mengganggu ruang geraknya dalam bekerja. Hal tersebut juga menjadikan perusahaan tidak menyediakan secara terperinci mengenai pengaturan secara tertulis mengenai penggunaan alat pelindung diri maupun sanksi apabila tidak menggunakannya dalam lingkungan kerja perusahaan, karena dianggap kurangnya kesadaran dari pekerja.

CV. Dwi Jaya Mandala belum melaksanakan tanggungjawabnya untuk mendaftarkan BPJS Ketenagakerjaan bagi seluruh pekerja yang bekerja dalam perusahaan. Hal tersebut dikarenakan karena 9 dari 11 orang pekerja berkedudukan sebagai pekerja borongan dengan perjanjian kerja secara lisan yang sifatnya sementara dan dibatasi masa waktu kerja, jadi berbeda dengan pekerja tetap yang pemberian hak dasar atas pemenuhan jaminan kesehatan akan dilaksanakan secara keseluruhan, pekerja yang bekerja dengan kontrak secara lisan hanya diberikan hak berupa upah/imbalan selama pekerja tersebut masih bekerja dan perusahaan menyediakan standar keselamatan berupa beberapa alat pelindung diri yang diperlukan, P3K, dan tunjangan perusahaan apabila mengalami kecelakaan kerja.

Disarankan kepada pihak pengusaha agar menyediakan secara terperinci aturan tertulis mengenai alat pelindung diri serta sanksi apabila tidak menggunakan alat pelindung diri. Tidak lupa juga dengan mengimbangi dengan mengadakan sosialisasi agar seluruh pekerja mengetahui lebih dalam manfaat dari masing - masing alat pelindung diri. Disamping itu, hendaknya CV. Dwi Jaya Mandala berupaya untuk tidak mempekerjakan pekerjanya dengan kontrak kerja secara lisan. Dengan tidak menggunakan kontrak kerja secara lisan, perusahaan dapat memberikan jaminan kesehatan kepada seluruh pekerja secara merata.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2003).
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta, Penerbit Sinar Grafika, 2009).

### Jurnal Ilmiah

- AP, ANGGA KURNIAWAN, Rika Lestari, and Riska Fitriani. "Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Pekerja Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kota Pekanbaru." PhD diss., Riau University, (2016).
- Astariyani, Ni Luh Gede, "Paradigma Keilmuan Dalam Menyoal Eksistensi Peraturan Kebijakan Dan Peraturan Perundang-Undangan: Tafsir Putusan Mahkamah Agung." *Jurnal Legislasi Indonesia* 16, no. 4 (2019)
- Ayaka, I. Gde Made Widia Sastra, I. Made Sarjana, And I. Made Dedy Priyanto. "Jaminan Sosial Terhadap Pekerja Kontrak Pada Hotel Bali Mandira Beach Resort & Spa." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 5, no. 2 (2016).
- Diatmika, I. Gusti Ngurah Agung Niki, I. Made Sarjana, and I. Made Dedy Priyanto. "Pelaksanaan Jaminan Sosial Bidang Kecelakaan Bagi Pekerja Outsourcing Pada PT Prima Karya Sarana Sejahtera Di Denpasar." *Kertha Semaya* 3, no. 03 (2015).

- Djakaria, Mulyani. "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA BAGI PEKERJA ANAK DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 JO a UNDANG-UNDANG NOMOR 35 TAHUN 2014." *ACTA DIURNAL Jurnal Ilmu Hukum Kenotariatan* 1, no. 1 (2017).
- Kani, Bobby Rocky, Robert JM Mandagi, Johan p Rantung, and Grace Y. Malingkas. "Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Pelaksanaan Proyek Konstruksi (Studi Kasus: Proyek Pt. Trakindo Utama)." *Jurnal Sipil Statik* 1, no. 6 (2013).
- Mandala, Gede Wisnu Yoga, and I. Wayan Suarbha. "TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN ASURANSI TERHADAP ASURANSI PEKERJA YANG MENDERITA SAKIT KARENA ADANYA KESENGAJAAN." *Jurnal Kertha Semaya* 5, no. 2 (2017).
- Purnomo, Eka Prasetya, I. Ketut Markeling, and I. Nyoman Darmadha. "Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Kecelakaan Kerja Bagi Pekerja Mini Market (Studi Kasus: Indomaret Kebo Iwa Denpasar)." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* (2018).
- Putra, Cristoforus Valentino Alexander. "Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja." *Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Udayana* 63 (2017).
- Putra, I. Wayan Jeffry Arya, I. Made Sarjana, and I. Ketut Markeling. "IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA MEBEL DAN PATUNG KAYU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 PADA PERUSAHAN SUNARTA WOOD CARVER".
- Suta, I. Gede Arya Badra, Desak Putu Dewi Kasih, and AA Sagung Wiratni Darmadi. "PEMBERIAN SANKSI HUKUM BAGI PERUSAHAAN BERKAITAN DENGAN PELANGGARAN KEWAJIBAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY." *Jurnal Kertha Semaya* 4, no.1 (2018).
- UD, TERHADAP PEKERJA BANGUNAN PADA. "Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Bangunan Pada UD. Wirajaya Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan." *Kertha Patrika* 39, no. 01 (2017).

### **Peraturan Perundang -Undangan**

Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang - Undang Hukum Perdata

Indonesia, Undang - Undang tentang Keselamatan Kerja, Undang - Undang Nomor 1 Tahun 1970, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918

Indonesia, Undang - Undang tentang Jaminan Sosial, Undang - Undang Nomor 3 Tahun 1992, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3468

Indonesia, Undang - Undang tentang Perlindungan Konsumen, Undang - Undang Nomor 8 tahun 1999. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3821

Indonesia, Undang - Undang tentang Ketenagakerjaan. Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279.

Indonesia, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tentang Alat Pelindung Diri (APD). Peraturan Nomor PER.08/MEN/VII/2010, Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 330.

Indonesia, Undang - Undang tentang Perasuransian, Undang - Undang Nomor 40 Tahun 2014, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 337, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5618.