

**NASKAH PUBLIKASI**  
**PELAKSANAAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) BAGI**  
**PEKERJA WANITA DI PT. GOLDEN MANYARAN SEMARANG**



**Diajukan oleh :**

**Lie, Mutiara Indrayanti**

**NPM** : 10 05 10259  
**Program Studi** : Ilmu Hukum  
**Program Kekhususan** : Ekonomi dan Bisnis

**UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**  
**FAKULTAS HUKUM**

**2013**

**NASKAH PUBLIKASI**  
**PELAKSANAAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) BAGI**  
**PEKERJA WANITA DI PT. GOLDEN MANYARAN SEMARANG**



**Diajukan oleh :**

**Lie, Mutiara Indrayanti**

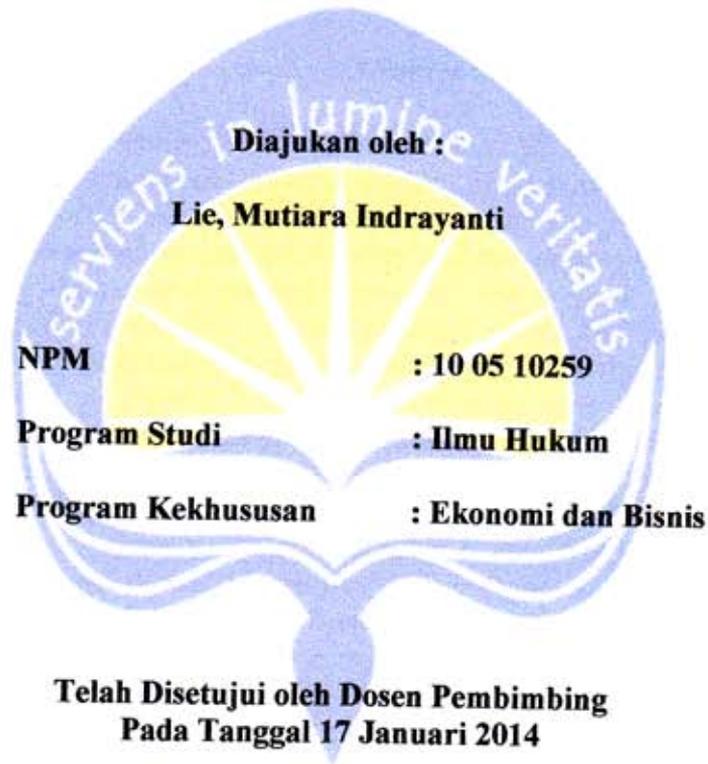
**NPM** : 10 05 10259  
**Program Studi** : Ilmu Hukum  
**Program Kekhususan** : Ekonomi dan Bisnis

**UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**  
**FAKULTAS HUKUM**

**2013**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PELAKSANAAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) BAGI  
PEKERJA WANITA DI PT. GOLDEN MANYARAN SEMARANG**



**Dosen Pembimbing I : Dr. V. Hari Supriyanto, S.H., M.Hum. ....**

**Dosen Pembimbing II: Imma Indra Dewi W., S.H., M.Hum. ....**

**PELAKSANAAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)  
BAGI PEKERJA WANITA DI PT. GOLDEN MANYARAN SEMARANG  
Lie, Mutiara Indrayanti, Dr. V. Hari Supriyanto, S.H., M.Hum. dan Imma  
Indra Dewi, S.H., M.Hum., Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum  
Universitas Atmajaya Yogyakarta**

*Abstract*

*This thesis is talking about implementations of occupational safety and health for women workers who work at Golden Manyaran Semarang Company. There are one problem which would be elaborated. The problem is discussed about implementation of occupational safety and health for women workers who work at Golden Manyaran Semarang Company. The purpose of this research is finding out the implementation of occupational safety and health for women workers who work at Golden Manyaran Semarang Company. Research method using the method of empirical research literature with data collection and interviews. Respondents used for research is seventy (70) women workers in the production. Sources in this thesis are Manager Production and Head of Personnel Section. The methods of analysis is using inductive methods.*

*In this thesis, there has been found one result of the research. It is implementation of safety and health for women workers who work at Golden Manyaran Semarang Company has been run pretty good. This is because the company has been implementing labor regulations. Nevertheless, there are some implementation of occupational safety and health are less than the maximum, such as job training is only given at the beginning, there is no doctor and transportation which is standby in case of work accidents, also there is no air conditioner in every room of production.*

***Keywords : occupational safety and health, workers, women***

## ***Abstraksi***

Penulisan hukum ini berbicara tentang pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja wanita di PT. Golden Manyaran Semarang. Ada sebuah masalah yang akan diteliti. Masalah tersebut berbicara tentang pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja wanita di PT. Golden Manyaran Semarang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti dan menganalisis pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja wanita di PT. Golden Manyaran Semarang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian empiris dengan mengumpulkan data dan melakukan wawancara. Responden yang digunakan dalam penelitian hukum ini adalah 70 orang pekerja wanita di bagian produksi. Sumber data dalam penelitian hukum ini adalah *manager* produksi dan kepala bagian personalia. Metode analisis yang digunakan adalah metode induktif.

Dalam penelitian hukum ini, telah ditemukan sebuah hasil. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja wanita di PT. Golden Manyaran Semarang telah berjalan cukup baik. Hal ini disebabkan karena perusahaan telah melaksanakan peraturan-peraturan hukum perburuhan. Namun, memang masih ada beberapa pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang kurang maksimal, seperti pelatihan kerja bagi pekerja yang hanya diberikan di awal saja, tidak adanya dokter jaga dan transportasi siaga di sekitar gedung produksi bila terjadi kecelakaan kerja, serta tidak diberikannya *air conditioner* atau AC di setiap bagian ruang produksi.

***Kata kunci : pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja, pekerja, wanita***

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Pembangunan nasional negara Indonesia dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya. Keseluruhan tujuan itu bermuara pada upaya mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, dan makmur, baik materiil maupun spiritual.<sup>1</sup> Perwujudan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur tersebut tidak dapat dilepaskan dari peranan pekerja, baik pekerja pria maupun wanita. Peran seluruh pekerja sebagai penunjang keberhasilan pembangunan nasional turut membawa keseimbangan dalam dunia usaha. Dalam melaksanakan pekerjaannya, pekerja selalu dihadapkan dengan risiko kecelakaan kerja yang mungkin terjadi sehingga upaya perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) harus diprioritaskan oleh para pengusaha.

K3 atau keselamatan dan kesehatan kerja sendiri adalah suatu program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dan tindakan antisipasi bila terjadi hal demikian.<sup>2</sup> Pengusaha harus melaksanakan serta memenuhi segala sesuatu yang menjadi hak keselamatan dan kesehatan kerja (K3) para pekerjanya, terutama bagi pekerja wanita. Pekerja wanita yang sering didiskreditkan harus diberi perlindungan secara utuh dan penuh. Perlindungan secara khusus tersebut harus diberikan sesuai dengan aturan yang sudah tertulis dalam peraturan perundang-undangan, seperti Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2), Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan. Semua perlindungan itu harus dilaksanakan oleh pengusaha agar pekerja, khususnya pekerja wanita, dapat bekerja semaksimal mungkin.

PT. Golden Manyaran Semarang merupakan salah satu perusahaan yang bekerja di bidang produksi dan pengadaan barang pecah belah. Dalam pelaksanaan pekerjaannya PT. Golden Manyaran Semarang memiliki pekerja wanita yang jumlahnya jauh lebih banyak dibanding pekerja pria, yaitu 75% dari seluruh pekerja yang ada. Oleh karena itu, penulis ingin meneliti dan menganalisis lebih jauh mengenai pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi pekerja wanita di perusahaan tersebut.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang diangkat adalah bagaimanakah pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi pekerja wanita di PT. Golden Manyaran Semarang?

## **ISI MAKALAH**

### **A. Tinjauan tentang Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja**

#### **1) Pengertian Hubungan Kerja**

Definisi hubungan kerja secara normatif terdapat dalam Undang-Undang

---

<sup>1</sup> Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 bagian penjelasan, diakses dari <http://www.dpr.go.id/id/uu-dan-ruu/uud45>, tanggal akses 14 Februari 2013.

<sup>2</sup> <http://www.Indonusa.ac.id>, *Tulisan Pentingnya K3 dalam Perusahaan - Universitas Indonusa Esa Unggul*, tanggal akses 14 Maret 2013.

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (15). Hubungan kerja merupakan suatu hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh yang didasarkan atas perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

## 2) Pengertian Perjanjian Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian mengenai perjanjian kerja, yakni suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak.<sup>3</sup> Definisi perjanjian kerja terletak dalam Pasal 1 angka (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendahului definisi hubungan kerja yang terdapat dalam Pasal 1 angka (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini disebabkan karena perjanjian kerja merupakan dasar dari terbentuknya hubungan kerja.<sup>4</sup>

## 3) Unsur dalam Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja memiliki tiga unsur, yaitu adanya pekerjaan, upah, dan wewenang.<sup>5</sup>

## 4) Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Sesuai dengan Pasal 1320 KUHPerdara dan Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, setiap perjanjian kerja harus dibuat berdasarkan :

- a) Kesepakatan kedua belah pihak;
- b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>6</sup>

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif yang artinya semua syarat tersebut harus dipenuhi agar suatu perjanjian dapat dikatakan sah.

## 5) Para Pihak dalam Perjanjian Kerja

Ada dua (2) pihak yang memiliki peran utama dalam melakukan dan membentuk sebuah perjanjian kerja. Pihak tersebut adalah pihak pengusaha selaku pemberi kerja dan pihak pekerja atau buruh selaku pelaksana kerja.

## 6) Macam Perjanjian Kerja

Ada dua macam perjanjian kerja, yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT). Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara buruh atau pekerja dengan pengusaha selaku pemberi kerja untuk mengadakan suatu hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara buruh atau pekerja dengan pengusaha selaku pemberi kerja untuk

---

<sup>3</sup> Lalu Husni, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm 54.

<sup>4</sup> Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cetakan Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 41.

<sup>5</sup> F.X. Djumaldji, 2005, *Perjanjian Kerja*, Edisi Revisi, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 7.

<sup>6</sup> Lalu Husni, *Op. Cit.*, hlm. 57.

mengadakan suatu hubungan kerja yang bersifat tetap.

#### 7) Berakhirnya Perjanjian Kerja

Menurut Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja berakhir apabila: pekerja meninggal dunia; berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja; adanya putusan pengadilan dan/ atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, atau adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

### **B. Tinjauan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

#### 1) Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja termasuk dalam perlindungan teknis, yaitu perlindungan terhadap pekerja/buruh agar selamat dari bahaya yang ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja Pasal 2 ayat (1), ruang lingkup berlakunya keselamatan kerja adalah 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. Mengenai tujuan dilaksanakannya K3 dijabarkan dalam Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Beberapa faktor yang menjadi sebab kecelakaan industri/kecelakaan kerja, adalah faktor manusia, faktor material/bahan, serta faktor bahaya/sumber bahaya.

#### 2) Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja bagi buruh atau pekerja merupakan hak dasar yang wajib dipenuhi oleh pengusaha selaku pemberi kerja. Kesehatan kerja menurut Sendjun H. Manulang 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>7</sup> Kesehatan kerja termasuk jenis perlindungan sosial karena ketentuan mengenai kesehatan kerja ini berkaitan dengan sosial kemasyarakatan, yaitu aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan pekerja/buruh “semaunya” tanpa memperhatikan norma-norma yang berlaku, dengan tidak memandang pekerja/buruhnya sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai hak asasi.<sup>8</sup>

#### 3) Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pengertian keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat dilihat secara filosofi maupun keilmuan. Secara filosofi K3 didefinisikan sebagai upaya dan pemikiran dalam menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani ataupun rohani manusia pada umumnya dan tenaga kerja pada khususnya serta hasil karya dan budayanya dalam rangka menuju masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila, sedangkan secara keilmuan K3 didefinisikan sebagai ilmu dan penerapan teknologi pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat

---

<sup>7</sup> Sendjun H. Manulang, 2001, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, cetakan ketiga, Rineka Cipta, hlm. 89.

<sup>8</sup> Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja*, edisi 1, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm 79.

kerja.<sup>9</sup>

Usaha-usaha keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada hakekatnya merupakan tanggung jawab dan kepentingan bersama semua pihak, yaitu pihak pengusaha, tenaga kerja, maupun pemerintah. Usaha-usaha tersebut pada dasarnya telah tersirat dan tersurat dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan merupakan suatu tujuan yang hendak dicapai, yaitu :

a) Tujuan Umum

- 1). Melindungi tenaga kerja di tempat kerja agar selalu terjamin keselamatan dan kesehatannya sehingga dapat diwujudkan peningkatan produksi dan produktivitas kerja.
- 2). Melindungi setiap orang lain yang berada di tempat kerja yang selalu dalam keadaan selamat dan sehat.
- 3). Melindungi bahan dan peralatan produksi agar dapat digunakan secara aman dan efisien.

b) Tujuan Khusus

- 1). Mencegah dan atau mengurangi kecelakaan kerja, kebakaran, peledakan dan penyakit akibat kerja.
- 2). Menciptakan mesin, instalasi, pesawat, alat bahan, dan hasil produksi.
- 3). Menciptakan lingkungan kerja dan tempat kerja yang aman, nyaman, sehat, dan penyesuaian antara pekerjaan dengan manusia atau antara manusia dengan pekerjaan.<sup>10</sup>

### **C. Tinjauan tentang Pekerja Wanita**

1) Pekerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (3) memberikan arti secara normatif mengenai pekerja atau buruh. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini sangat diperlukan karena upah selama ini diidentikkan dengan uang. Padahal tidak semua buruh/pekerja mendapat imbalan berupa uang.<sup>11</sup> Imbalan dalam bentuk lain yang dimaksud dalam penjabaran di atas dapat berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pengusaha dan pekerja.<sup>12</sup>

Hukum Perburuhan membagi usia kerja dari pekerja/buruh menjadi anak-anak (14 tahun ke bawah), orang muda (14-18 tahun), dan orang dewasa (18 tahun).<sup>13</sup> Dalam Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat disimpulkan bahwa orang dewasa adalah setiap orang yang berumur delapan belas (18) tahun, sehingga setiap orang yang berumur delapan belas (18) tahun, tidak peduli sudah kawin atau belum, dapat membuat perjanjian kerja yang sah.

---

<sup>9</sup> Yayasan Kesejahteraan Keluarga dan Pekerja Indonesia, 2000, *Pedoman Teknis Pengoperasian dan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi Supervisor*, Jakarta, hlm 36.

<sup>10</sup> *Ibid.*, hlm 38.

<sup>11</sup> Lalu Husni, *Op. Cit.*, hlm.34.

<sup>12</sup> Libertus Jehani, 2006, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, Visi Media, Jakarta, hlm 1.

<sup>13</sup> Asri Wijayanti, *Op. Cit.*, hlm. 43.

## 2) Wanita

Wanita menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah perempuan dewasa. Dewasa sendiri tidak memiliki keseragaman pengertian karena aturan yang berbeda-beda. Menurut KUHPPerdata seseorang dikatakan telah dewasa bila dia telah berusia 21 (dua puluh satu) tahun atau telah kawin. Menurut hukum adat seseorang dikatakan telah dewasa bila sudah *kuat gawe* dan tidak bergantung pada keluarganya lagi. Menurut hukum perburuhan seseorang dikatakan telah dewasa bila dirinya telah berumur 18 (delapan belas) tahun, tidak peduli sudah kawin ataupun belum.<sup>14</sup> Aturan dalam peraturan perundang-undangan telah jelas mengatur hak-hak wanita, terutama hak wanita di bidang hukum, salah satunya bidang hukum ketenagakerjaan. Hak-hak wanita di bidang hukum ketenagakerjaan ini berkaitan dengan perlindungan kerja bagi wanita berkaitan dengan fungsi reproduksi, pengupahan, jabatan, yang mana pada kenyataannya hak-hak wanita tersebut sering dibedakan dengan pekerja pria.<sup>15</sup> Dari uraian di atas, pekerja wanita adalah perempuan dewasa yang berusia lebih dari delapan belas (18) tahun baik sudah kawin maupun belum, yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

### **D. Hasil Penelitian Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi Pekerja Wanita di PT. Golden Manyaran Semarang**

#### 1) Gambaran Singkat PT. Golden Manyaran Semarang

PT. Golden Manyaran Semarang yang berkedudukan di Semarang didirikan berdasarkan akta nomor 97 notaris Subiyanto, S.H., tanggal 22 Desember 1989. Perusahaan ini beralamat di jalan Tapak Nomor 100, Semarang. PT. Golden Manyaran Semarang merupakan perusahaan industri yang bergerak di bidang pengadaan barang pecah belah dengan merk *BRILIANT*. Adapun tujuan didirikannya perusahaan ini adalah untuk memenuhi permintaan kebutuhan akan peralatan makan serta peralatan minum, seperti gelas, mug, *dinner set*, dan lainnya.

PT. Golden Manyaran Semarang memiliki susunan pengurus sebagai berikut:

Dewan Komisaris:

- a) Komisaris Utama : Agus Nursalim
- b) Komisaris I : Wihartati Musli
- c) Komisaris II : Hendrarto Setyono

Dewan Direksi:

- a) Direktur Utama : Heryawan Setyono
- b) Direktur I : Djoni Sukohardjo

PT. Golden Manyaran Semarang memiliki jumlah pekerja sebanyak 460 orang, dengan jumlah pekerja wanita jauh lebih banyak dari pekerja pria, yaitu 75% dari seluruh pekerja yang ada. Hampir seluruh pekerja wanita ditempatkan pada bagian produksi di perusahaan tersebut.

Pembagian waktu kerja baik untuk pekerja pria maupun wanita di PT. Golden Manyaran Semarang didasarkan atas bidang kerja masing-masing pekerja. Bagi pekerja yang bekerja di pabrik, waktu kerja yang dijalani adalah

<sup>14</sup> *Ibid.*, hlm. 17-18.

<sup>15</sup> Endang Sumiarni, 2006, *Kendala-Kendala Yuridis Perempuan Bekerja di Sektor Publik*, Justitia Et Pax Jurnal Ilmu Hukum, Volume 26, Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta, hlm.89.

enam (6) hari kerja dari hari Senin sampai dengan hari Sabtu, dengan jam kerja yang dimulai dari pukul 07.00 dan berakhir pada pukul 15.00. Bagi pekerja yang bekerja sebagai *staff* perusahaan, waktu kerja yang dijalani adalah lima (5) hari kerja dari hari Senin sampai dengan hari Jumat, dengan jam kerja yang dimulai dari pukul 08.00 dan berakhir pada pukul 17.00.

Dari data yang diperoleh, pekerja wanita yang bekerja sebagai pekerja pabrik di PT. Golden Manyaran Semarang berusia rata-rata antara dua puluh (20) tahun sampai dengan lima puluh (50) tahun, dengan tingkat pendidikan akhir Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat. Pekerja pabrik di perusahaan tersebut dibagi dalam empat (4) bidang kerja, yaitu bagian pemotongan bahan, penempelan bahan, pembakaran, dan pengemasan. Dimana seluruh pekerja wanita dapat kita temui di bagian penempelan dan pemotongan bahan.

## 2) Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi Pekerja Wanita

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan pihak PT. Golden Manyaran Semarang, yang dalam hal ini diwakili oleh Kepala Bagian Personalia, Puji Rahmawati, dan *Manager* Produksi, Bambang Sujatmiko selaku pihak yang diberi kewenangan dalam bidang kepegawaian, ada beberapa data atau informasi yang didapatkan tentang PT. Golden Manyaran Semarang. PT. Golden Manyaran Semarang memiliki jumlah pekerja sebanyak 460 orang, dengan jumlah pekerja wanita jauh lebih banyak dari pekerja pria, yaitu 75% dari seluruh pekerja yang ada. Menurut hasil wawancara, PT. Golden Manyaran Semarang tidak memiliki serikat pekerja atau serikat buruh. Apabila ada hal maupun aspirasi yang akan disampaikan, pekerja atau buruh wajib memberitahunya kepada kepala regu, kemudian pemberitahuan tersebut akan dilanjutkan kepada kepala seksi dan masing-masing kepala bagian. Dalam penelitian ini diambil responden secara acak dengan menggunakan *random sampling* sesuai dengan bagian pekerjaannya masing-masing, seperti bagian pemotongan bahan, penempelan bahan atau *decorating*, pembakaran kaca dan keramik atau *killen*, serta pengemasan atau *packaging* hasil produksi. Dari 345 pekerja wanita yang ada di PT. Golden Manyaran Semarang, diambil 70 orang pekerja wanita secara acak sebagai responden yang bekerja secara tetap pada bagian produksi. Namun, dari 70 buah kuesioner yang dibagikan, hanya ada 65 kuesioner yang kembali dan dapat diolah. Responden tersebut antara lain 5 orang dari bagian pemotongan bahan, 50 orang dari bagian penempelan bahan, 5 orang dari bagian pembakaran kaca dan keramik, serta 5 orang dari bagian pengemasan hasil produksi. Penelitian yang dilakukan berkaitan dengan penyediaan alat pelindung diri dalam melaksanakan pekerjaan, kelayakan peralatan kerja, tanda tertentu pada peralatan kerja, penyediaan jalur evakuasi, pelatihan kerja bagi pekerja, pertolongan pertama pada kecelakaan, tempat pembuangan limbah perusahaan, penyelenggaraan suhu udara yang baik, pengaturan sirkulasi udara yang baik, pengaturan penerangan yang baik, kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih, pemberian jaminan kesehatan, serta pengaturan jam kerja.

Berdasarkan ketentuan Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan

kesehatan kerja. Selanjutnya dalam Pasal 86 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditegaskan lebih lanjut bahwa upaya keselamatan dan kesehatan kerja harus diselenggarakan secara optimal guna mewujudkan produktifitas kerja dari pekerja. Salah satu bentuk upaya keselamatan dan kesehatan kerja yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah menyediakan alat pelindung kerja bagi para pekerjanya. Hal tersebut ditegaskan pula dalam Pasal 3 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Berdasarkan Pasal 3 ayat (1) huruf f, syarat-syarat keselamatan kerja salah satunya adalah untuk memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja, sedangkan dampak dari pemberian alat perlindungan diri tersebut ada pada Pasal 3 ayat (1) huruf h, yaitu untuk mencegah timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi, dan penularan. Pasal 49 ayat (2) Undang-Undang Hak Asasi Manusia juga menegaskan bahwa wanita memiliki hak untuk beroleh perlindungan khusus dalam menjalankan pekerjaan atau profesinya dikaitkan dengan hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatan fungsi reproduksinya. PT. Golden Manyaran Semarang sudah melaksanakan ketentuan-ketentuan tersebut dengan memberikan alat pelindung kerja bagi pekerja wanita, seperti helm, kacamata, masker, penutup wajah, pakaian kerja, sarung tangan, serta sepatu *boots*.

Berdasarkan ketentuan Pasal 3 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, syarat-syarat keselamatan kerja salah satunya adalah untuk mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja merupakan suatu bahaya kerja yang timbul sebagai risiko dilakukannya suatu pekerjaan. PT. Golden Manyaran Semarang telah melaksanakan ketentuan di atas dengan memperhatikan kelayakan peralatan kerja yang digunakan oleh para pekerjanya, terutama bagi pekerja wanita. Kelayakan peralatan kerja tersebut harus diperhatikan oleh perusahaan agar tidak menimbulkan kecelakaan kerja yang dapat membahayakan para pekerjanya. Selain itu, tanda-tanda tertentu yang ada pada peralatan kerja dan ruang kerja dapat membantu pekerja wanita meminimalisir kecelakaan kerja yang mungkin terjadi.

Ketentuan Pasal 3 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja turut menegaskan mengenai salah satu tujuan keselamatan kerja, yaitu untuk mencegah dan mengurangi bahaya peledakan. Salah satu bentuk kecelakaan kerja yang mungkin terjadi adalah terjadinya suatu ledakan. PT. Golden Manyaran Semarang juga telah melaksanakan ketentuan ini, dengan memberi tanda serta peringatan pada daerah yang rawan terjadi ledakan, seperti pada daerah yang mengandung cairan kimia yang berbahaya ataupun bahan bakar bagi mesin pabrik.

Ketentuan Pasal 3 ayat (1) huruf b dan d Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja menetapkan syarat-syarat keselamatan kerja. Dalam Pasal 3 ayat (1) huruf b, ditegaskan bahwa keselamatan kerja ditujukan untuk mencegah, mengurangi, dan memadamkan kebakaran. PT. Golden Manyaran Semarang telah memenuhi ketentuan tersebut dengan telah menyediakan alat pemadam kebakaran yang jumlahnya cukup banyak dan letaknya mudah dijangkau oleh para pekerja, khususnya pekerja wanita.

Selanjutnya dalam ketentuan Pasal 3 ayat (1) huruf d, ditegaskan pula bahwa keselamatan kerja ditujukan untuk memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri ketika ada kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya. PT. Golden Manyaran Semarang juga telah melaksanakan ketentuan ini karena dalam ruang produksi terdapat sirine sebagai tanda bahwa ada bahaya dan terdapat pula 8 jalur evakuasi yang dipergunakan para pekerja untuk menyelamatkan diri apabila terjadi suatu bahaya.

Ketentuan Pasal 3 ayat (1) huruf m Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja menetapkan salah satu syarat-syarat keselamatan kerja adalah untuk mencapai keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara, dan proses kerjanya. Berdasarkan ketentuan di atas, PT. Golden Manyaran Semarang telah melaksanakan pelatihan kerja bagi para pekerjanya, namun memang hasil pelatihan kerja tersebut kurang maksimal. Sebagian pekerja menyatakan bahwa mereka belum terlalu mengerti dan masih bingung pada cara kerja peralatan kerja yang mereka gunakan. Hal ini disebabkan karena pelatihan kerja hanya diberikan pada awal mereka masuk sebagai pekerja di perusahaan. Selanjutnya bila terdapat penambahan edukasi baru pun pekerja tidak dilibatkan secara langsung, hanya kepala bagian masing-masing bidang kerja dan kepala seksilah yang mengikuti pembaruan pelatihan kerja.

Ketentuan Pasal 3 ayat (1) huruf e Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja menetapkan salah satu syarat-syarat keselamatan kerja adalah untuk memberi pertolongan kepada kecelakaan. PT. Golden Manyaran Semarang belum melaksanakan ketentuan tersebut secara maksimal karena pertolongan hanya sebatas pemberian kotak P3K serta alat-alat kesehatan yang jumlahnya masih terbatas dan kurang lengkap.

Ketentuan Pasal 3 ayat (1) huruf p Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja menetapkan salah satu syarat-syarat keselamatan kerja adalah untuk mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar-muat, serta perlakuan dan penyimpanan barang. PT. Golden Manyaran Semarang telah memenuhi ketentuan di atas dengan mengumpulkan dan menyimpan hasil limbah produksi yang masih berguna. Pengumpulan hasil limbah perusahaan ini bertujuan agar produk limbah tersebut dapat dimanfaatkan kembali oleh perusahaan dan mencegah pabrik dari kondisi yang berantakan sehingga apabila kondisi pabrik dalam keadaan rapi dan nyaman, pekerjaan pekerja pun akan terlaksana dengan baik.

Ketentuan Pasal 3 ayat (1) huruf j Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja menetapkan salah satu syarat-syarat keselamatan kerja adalah untuk menyelenggarakan suhu dan kelembaban udara yang baik. Berdasarkan ketentuan tersebut, PT. Golden Manyaran Semarang belum melaksanakan aturan tersebut dengan baik. Faktanya, pendapat yang disampaikan oleh Kepala Bagian Personalia dan *Manager* Produksi tidak sinkron dengan pendapat sebagian pekerja. Penyelenggaraan suhu udara yang baik tidak diberikan di seluruh ruangan dalam gedung produksi. Seperti telah dijelaskan di atas, penggunaan pendingin ruangan atau AC hanya diberikan di ruang pemotongan bahan dan sentral gedung produksi saja sehingga yang tidak mengalami rasa panas hanya pekerja yang berada di kedua ruangan itu saja,

sedangkan bagi pekerja lain yang bekerja di luar kedua ruangan tersebut pastinya akan mengalami rasa panas yang luar biasa.

Ketentuan Pasal 3 ayat (1) huruf k Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja menetapkan salah satu syarat-syarat keselamatan kerja adalah untuk menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup. Berdasarkan ketentuan tersebut, PT. Golden Manyaran Semarang telah menyelenggarakan penyegaran udara yang baik di dalam gedung produksi dengan menyediakan ventilasi besar berjumlah 24 di seluruh area gedung produksi. Keberadaan ventilasi tersebut diharapkan mampu mengurangi rasa pengap dalam gedung produksi.

Ketentuan Pasal 3 ayat (1) huruf i Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja menetapkan salah satu syarat-syarat keselamatan kerja adalah untuk memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai. PT. Golden Manyaran Semarang telah menjalankan ketentuan tersebut dengan memberikan penerangan yang jumlahnya cukup banyak di seluruh area gedung produksi, baik di ruangan pemotongan bahan, penempelan bahan atau *decorating*, pembakaran kaca dan keramik atau *killen*, serta pengemasan atau *packaging* hasil produksi, termasuk pemberian penerangan pada mesin-mesin produksi.

Ketentuan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Bab XA Pasal 28H ayat (1) menegaskan bahwa setiap orang memiliki hak untuk dapat hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapat lingkungan hidup yang baik dan sehat serta memperoleh pelayanan kesehatan. Selanjutnya Pasal 3 ayat (1) huruf l Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja menetapkan salah satu syarat-syarat keselamatan kerja adalah untuk memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban. Berdasarkan ketentuan tersebut, PT. Golden Manyaran Semarang telah memenuhi kewajibannya untuk memberikan lingkungan kerja yang sehat, aman, dan tertib bagi para pekerja, yang khususnya pekerja wanita. Keberadaan *security* atau tenaga keamanan turut memberikan rasa aman bagi para pekerja yang seluruhnya adalah pekerja wanita. Selain itu kebersihan tempat kerja yang selalu diperhatikan oleh perusahaan memberikan dampak positif bagi kelangsungan pekerjaan para pekerja. Lingkungan yang bersih membuat pekerja merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

Ketentuan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Bab XA Pasal 28H ayat (1) menegaskan bahwa setiap orang memiliki hak untuk dapat hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapat lingkungan hidup yang baik dan sehat serta memperoleh pelayanan kesehatan. Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan lebih lanjut bahwa setiap pekerja atau buruh dan keluarganya memiliki hak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja atau *jamsostek*, yang salah satu bentuknya adalah jaminan pemeliharaan kesehatan. Dalam Pasal 166 ayat (1) Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan ditegaskan bahwa pengusaha wajib menjamin kesehatan pekerjanya melalui upaya pencegahan, peningkatan, pengobatan, dan pemulihan serta wajib menanggung seluruh biaya pemeliharaan kesehatan pekerja. Dijelaskan lebih lanjut dalam Pasal 166 ayat (2) Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009

tentang Kesehatan bahwa pengusaha wajib menanggung biaya atas gangguan kesehatan akibat kerja yang diderita oleh pekerja. Berdasarkan ketentuan di atas, PT. Golden Manyaran Semarang telah melaksanakan aturan-aturan yang berkaitan dengan pemberian jaminan kesehatan yang besar iurannya ditanggung seluruhnya oleh pihak perusahaan.

Ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 77 mengatur secara tegas bahwa setiap pengusaha harus melaksanakan ketentuan waktu kerja sesuai dengan undang-undang. Berdasarkan ketentuan di atas, PT. Golden Manyaran Semarang telah melaksanakan dan memenuhi aturan waktu kerja sesuai dengan undang-undang yang berlaku dengan memberikan waktu kerja selama 5 hari kerja dan 6 hari kerja. Pekerja wanita yang bekerja selama 5 hari kerja, memiliki waktu kerja dari hari Senin sampai hari Jumat dengan waktu operasional kerja selama 8 jam dari pukul 07.00 sampai pukul 16.00. Bagi pekerja wanita yang bekerja selama 6 hari kerja, mereka memiliki waktu kerja dari hari Senin sampai hari Sabtu dengan waktu operasional kerja selama 7 jam kerja dari hari Senin sampai hari Jumat (pukul 07.00 sampai pukul 15.00) dan 5 jam kerja di hari Sabtu (pukul 07.00 sampai pukul 12.00).

### **Kesimpulan**

Untuk menjawab rumusan masalah yang dikemukakan penulis, berdasarkan uraian pembahasan diatas dapat diperoleh simpulan bahwa pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi pekerja wanita di PT. Golden Manyaran Semarang dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi pekerja wanita di PT. Golden Manyaran Semarang telah berjalan cukup baik dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, namun memang masih ada beberapa pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang kurang maksimal, seperti pelatihan kerja bagi pekerja yang hanya diberikan di awal saja, tidak adanya dokter jaga dan transportasi siaga di sekitar gedung produksi bila terjadi kecelakaan kerja,serta tidak diberikannya *air conditioner* atau AC di setiap bagian ruang produksi.

## Daftar Pustaka

### Buku

- Asyhadie, Zaeni, 2007, *Hukum Kerja*, Edisi 1, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Djumaldji, F.X., 2005, *Perjanjian Kerja*, Edisi Revisi, Sinar Grafika, Jakarta.
- Husni, S.H., M.Hum.,Lalu, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Jehani, Libertus, 2006, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, Visi Media, Jakarta.
- Manulang, Sendjun H.,2001, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Wijayanti, Asri, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cetakan Pertama, Sinar Grafika, Jakarta.

### Jurnal

- Sumiarni, Endang, 2006, *Kendala-Kendala Yuridis Perempuan Bekerja di Sektor Publik*, Justitia Et Pax Jurnal Ilmu Hukum, Volume 26, Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Yayasan Kesejahteraan Keluarga dan Pekerja Indonesia, 2000, *Pedoman Teknis Pengoperasian dan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi Supervisor*, Jakarta.

### Internet

- <http://www.Indonusa.ac.id>, *Tulisan Pentingnya K3 dalam Perusahaan – Universitas Indonusa Esa Unggul*, tanggal 14 Maret 2013.
- <http://www.dpr.go.id/id/uu-dan-ruu/uud45>, *Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 bagian penjelasan*, tanggal akses 14 Februari 2013.

### Peraturan perundang-undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang–Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1.
- Undang–Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 165 Tahun 1999.
- Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2003.
- Undang – Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 144 Tahun 2009.