PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO 1 TAHUN 1970 TENTANG KESELAMATAN KERJA
(Studi Kasus Bengkel Las Multi Usaha Teknik)

Suherman
ejersuherman@gmail.com
Universitas Dharma Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dengan studi kasus pada Bengkel Las Multi Usaha Teknik. Keselamatan kerja merupakan aspek penting dalam hubungan kerja, khususnya pada bidang pengelasan yang memiliki berbagai risiko kecelakaan dan bahaya kerja. Penelitian ini membahas bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja serta penerapan ketentuan keselamatan kerja dalam kegiatan operasional bengkel. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan, yang didukung oleh kajian terhadap literatur hukum terkait keselamatan dan perlindungan pekerja. Analisis dilakukan dengan mengkaji ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, terutama mengenai kewajiban pengusaha dalam menjamin keselamatan pekerja dan menciptakan lingkungan kerja yang aman. Perlindungan hukum terhadap pekerja tidak hanya mencakup penyediaan alat pelindung diri, tetapi juga penerapan prosedur kerja yang aman, pencegahan kecelakaan kerja, serta pengawasan terhadap pelaksanaan standar keselamatan kerja. Penerapan perlindungan tersebut diperlukan untuk meminimalkan risiko kecelakaan dan memastikan hak pekerja atas keselamatan selama menjalankan pekerjaannya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya penerapan ketentuan keselamatan kerja serta mendorong peningkatan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan di lingkungan Bengkel Las Multi Usaha Teknik.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pekerja, Keselamatan Kerja, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970, Bengkel Las.

PENDAHULUAN

Keselamatan kerja adalah kondisi yang aman dan kondusif dalam lingkungan kerja. Aspek keselamatan kerja mencakup perlindungan akan risiko terjadinya penderitaan, kerusakan, hingga kerugian di tempat kerja. Keselamatan kerja dapat diwujudkan dengan bekerja dan menggunakan alat kerja sesuai standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku, serta menjaga tempat kerja agar memiliki potensi bahaya yang minim. Dalam kegiatan usahanya, K3 memberikan perlindungan bagi kesehatan dan keselamatan kerja tenaga kerja, yaitu dengan cara mencegah terjadinya kecelakaan dan sakit akibat kerja.

UU No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (hukum keselamatan kerja) meletakkan prinsip dasar pelaksanaan keselamatan kerja. Langkah-langkah yang perlu dilakukan untuk mencegah kecelakaan dan ledakan; mengurangi kemungkinan kebakaran dan cara penanggulangan kebakaran; dan langkah-langkah lainnya yang diatur sehubungan dengan tempat kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai segala hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan mulai dari upah kerja, jam kerja, hak material, cuti, hingga keselamatan dan kesehatan kerja. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Karena keselamatan kerja merupakan hak dasar bagi pekerja dan di lindungi oleh Undang-Undang, maka menjadi penting bagi pemerintah untuk mengontrol dan memastikan bahwa perusahaan benar-benar memenuhi dan menjalankan segala regulasi terkait dengan keselamatan kerja para pekerjanya, selanjutnya perusahaan mampu untuk mematuhi dan memenuhi segala regulasi yang berkaitan dengan keselamatan pekerjanya, tanpa melupakan hakekat dasar perusahaan untuk mencari profit serta perusahaan harus menyadari bahwa pekerja merupakan bagian penting yang harus di perhatikan dan di perhitungkan oleh perusahaan sebagai modal sumber daya manusia (SDM) dalam pencapaian tujuan perusahaan.

METODOLOGI

Dalam Penelitian ini penulis mengambil data dari 4 Bengkel yang ada di Kota Balaraja dan ke 4 Bengkel Las tersebut sudah mempunyai kapasitas yang besar yang sudah memiliki surat izin untuk mendirikan Bengkel Las. Ke 4 Bengkel Las tersebut yaitu Bengkel Las Multi Usaha Teknik yang sudah berdiri selama 9 tahun dengan luas bengkel 30 m2. Bengkel Las Multi Usaha Teknik memiliki pekerja sebanyak 3 orang, gaji karyawannya dihitung perbulan 1.500.000.0 untuk seorang kenek (pembantu tukang las) untuk tukang las sendiri itu dibayar permeter, jam kerjanya bagi para pekerja di mulai dari jam 08:00 sampai dengan 17:00. Kemudian Bengkel Las Sukasno berdiri selama 5 tahun dengan luas bengkel 15 m2 dengan jumlah pekerja sebanyak 3 orang dan sistem gajinya 1.500.000 perbulan untuk seorang kenek (pembantu tukang las) untuk tukang las dibayar permeter, jam kerja di mulai dari jam 08:00 sampai dengan 18:00. Bengkel Las Alif berdiri selama 4 tahun dengan luas 15 m2, memiliki jumlah pekerja sebanyak 3 orang. Gaji karyawannya 1.500.000 perbulan untuk seorang kenek (pembantu tukang las) untuk tukang las dibayar permeter, dan jadwal kerja di Bengkel Las Alif di mulai dari jam 08:00 sampai dengan 16:00. Selanjutnya Bengkel Las Al- Barokah selama 8 tahun dengan luas 10 m2, jumlah karyawannya sebanyak 3 orang dengan gaji 1.500.000 perbulan. Jam kerjanya di mulai jam 08:00 samapai dengan 17:00.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tinjauan Umum Tentang Keselamatan Kerja

A. Keselamatan kerja

1. Pengertian dan Bentuk-Bentuk Keselamatan Kerja

Keselamatan Kerja adalah perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memerhatikan perkembangan kemajuan dunia usah.

Menurut pendapat para ahli arti Keselamatan kerja adalah sebagai berikut: Menurut Simanjuntak Keselamatan Kerja adalah suatu keselamatan yang lepas dari risiko kecelakaan dan kerusakan yang mencakup tentang kondisi mesin, kondisi bangunan, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja.

Menurut John Ridley Keselamatan Kerja adalah kondisi dalam suatu pekerjaan yang baik dan aman bagi pekerja, masyarakat ataupun bagi perusahaan dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut.

Menurut Suma'mur Keselamatan Kerja adalah Keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkugan serta cara-cara melakukan pekerjaan. Keselamatan Kerja bersasaran segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun di udara.

Tempat-tempat kerja demikian tersebar pada segenap kegiatan ekonomi, seperti industri, pertambangan, pekerjaan umum, jasa, dan lain-lain.

Marthis dan Jackson mendefinisikan Keselamatan Kerja yaitu perlindungan untuk kesejahteraan fisik seseorang yang mengalami cedera terhadap risiko yang terkait dengan pekejaan.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan keselamatan Kerja adalah sebuah usaha untuk menjadikan kenyamanan kerja dan memberikan perlindungan atas risiko-risiko kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Sedangkan pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Keselamatan Kerja, Kesehatan, Pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama. Keselamatan tersebut bermaksud, agar tenaga kerja secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari untuk meningkatkan produksi dan produktivitas nasional. Tenaga Kerja harus memperoleh perlindungan dari perusahaan tempat mereka bekerja dan perlindungan untuk dirinya yang dapat menimpa dan mengganggu diriya serta pelaksanaan pekerjaannya.

Ahli Keselamatan Kerja, Willie Hammer Berpendapat bahwa ada 3 pokok bentuk-bentuk keselamatan kerja yaitu: ekonomi, moral dan hukum. Aspek ekonomi menjelaskan bahwa jenis Keselamatan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal ini pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena diluar kehendaknya. Termasuk dalam keselamatan kerja ekonomi antara lain perlindungan upah, jamsostek. Aspek Moral, disamping alasan ekonomi terdapat juga alasan moral, keselamatan kerja adalah Keselamatan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja untuk mengenyam dan memperkembangkan perikehidupan sabagai manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga.

Keselamatan kerja ini meliputi keselamatan terhadap buruh anak dan pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti. Aspek hukum yaitu terdapat peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang keselamatan kerja dan hukuman terhadap pengusaha yang melakukan pelanggaran, maka peran pemerintah, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota untuk melakukan pembinaan dan pengawasan sesuai dengan kewenangannya.

1) Tujuan dan Faktor- Faktor Keselamatan Kerja

Hakikat dan tujuan Keselamatan Kerja sangat berpengaruh terhadap efektifitas kerja pada tenaga kerja dan juga berpengaruh terhadap efisiensi produksi dari suatu perusahaan, sehingga dengan demikian mempengaruhi tingkat pencapaian produktifitas. Karna pada dasarnya keselamatan kerja adalah untuk melindungi para tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan dan untuk menciptakan tenaga kerja yang sehat dan produktif. Sehingga upaya pencapaian produktifitas yang semaksimalnya dari suatu perusahaan dapat lebih terjamin. Oleh karena itu pencegahan kecelakaan merupakan program utama keselamatan kerja disuatu perusahaan. Adapun tujuan dari keselamatan kerja adalah:

a) Agar setiap pegawai mendapat jaminan Keselamatan dan Kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
b) Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya selektif mungkin.
c) Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.

d) Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
e) Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
f) Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
g) Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Produktifitas kerja yang baik. Kecelakaan kerja merupakan suatu kejadian yang tidak dapat diduga dan tidak dikehendaki. Faktor-faktornya adalah:

a) Faktor manusia yaitu dikarenakan kelalaian pekerja dan kurangnya pengetahun dan keterampilan dibidang tersebut.
b) Faktor lingkungan pekerja yaitu manakala keadaan lingkungan yang tidak memastikan seperti kerusakan mesin yang tidak diketahui tanpa pengecekan mesin kerja terlebih dahulu, atau pencemaran yang ada di tempat kerja sehingga dapat menggangu kesehatan pekerja.
c) Faktor kondisi pekerja yaitu keadaan pekerja saat memasuki lapangan kerja sudah siap, tidak mengidam penyakit atau sakit, keadaan segar(tidak lelah)
d) Faktor pelayanan kesehatan pekerja yaitu mana kala ada salah satu pekerja yang sedang sakit saat bekerja atau terdapat pekerjaan pekerjaan yang mengalami musibah saat bekerja mendapat pelayanan kesehatan dari pihak yang memperkerjakan.

Dan kerugian yang terjadi terdapat kecelakaan kerja tersebut ada dua: Pertama, kerugian yang bersifat ekonomis yaitu: kerusakan peralatan, biaya pengobatan korban,hilangnya waktu kerja. Kedua kerugian yang bersifat non ekonomis yaitu dampak bagi pekerja yang bersangkutan, baik kematian, cidera dan luka.

2) Manajemen Keselamatan Kerja

Pihak manajemen perlu menetapkan bentuk perlindungan pekerja dalam menghadapi kecelakaan kerja, hubungan Ketenagakerjaan memiliki beberapa aspek, termasuk kesehatan, dan rasa aman saat bekerja. mencakup tentang kesehatan, keselamatan kerja, dan keamanan saat bekerja dikembangkan dengan mengeksplorasi hal-hal seperti komunikasi tentang hal-hal berbahaya dan menyediakan alat-alat untuk perlindungan tenaga kerja.

Kesehatan dan Keselamatan fisik dan mental tenaga kerja adalah hal yang utama. Undang-undang keselamatan dan kesehatan kerja telah membuat organisasi lebih tanggap atas isu kesehatan dan keselamatan. Pertimbangan tradisional atas keselamatan kerja terfokus pada mengurangi atau menghapuskan kecelakaan kerja. Pertimbangan lain adalah pada isu kesehatan yang timbul pada lingkungan kerja yang berbahaya dengan bahan kimia atau teknologi baru. Melalui fokus yang lebih lebar, manajemen sumber daya manusia dapat membantu tenaga kerja melalui program bantuan untuk tenaga kerja dengan tujuan mempertahankan tenaga kerja. Program untuk mempromosikan tenaga kerja yang sehat juga semakin umum pada saat ini, keamanan tempat kerja juga sangat penting untuk melindungi para pekerja dari lingkungan yang aman dan nyaman.

Perusahaan yang mengupayakan keselamatan para pekerja memiliki program manajemen Keselamatan kerja yang efektif yaitu:

a) Komitmen dan tanggung jawab perusahaan

Inti manajemen keselamatan kerja adalah komitmen perusahaan dan usaha-usaha keselamatan kerja yang komprehensif. Usaha ini sebaiknya dikoordinasikan dari tingkat manajemen paling tinggi untuk melibatkan seluruh anggota perusahaan. Usaha ini juga sebaiknya decerminkan melalui tindakan-tindakan manajerial. Jika seorang presiden sebuah perusahaan pabrik elektronik tidak mengenakan topi pelindung ketika di dalam toko pabrik, maka ia akan menemui kesulitan dalam menegakkan kewajiban untuk mengenakan topi terhadap para karyawannya.

Fokus pendekatan sistematis terhadap keselamatan kerja adalah adanya kesadaran terus menerus dari para pekerja, manajer, dan yang lainnya. Para karyawan yang tidak diingatkan akan adanya pelanggaran keselamatan kerja, yang tidak didorong untuk menjadi sadar akan keselamatan kerja, atau yang melanggar peraturan dan kebijakan perusahaan tentang keselamatan kerja mungkin akan tidak aman bekerjanya.

b) Kebijakan dan disiplin keselamatan kerja

Mendesain kebijakan dan peraturan keselamatan kerja serta mendisiplinkan pelaku pelanggaran, merupakan komponen penting usaha-usaha keselamatan kerja. Dukungan yang sering terhadap perlunya perilaku kerja yang aman dan memberikan umpan balik terhadap praktik-praktik keselamatan kerja yang positif, juga sangat penting dalam meningkatkan keselamatan para pekerja.

c) Komunikasi dan pelatihan keselamatan kerja

Satu cara untuk mendorong Keselamatan kerja karyawan adalah dengan melibatkan seluruh karyawan di setiap kesempatan dalam sesi pelatihan keselamatan kerja dan dalam pertemuan-pertemuan komite, di mana pertemuan ini juga diadakan secara rutin. Sebagai tambahan dalam pelatihan keselamatan kerja, komunikasi yang terus menerus dalam membangun kesadaran keselamatan kerja juga penting, Hanya mengirimkan memo saja tidak cukup. Kontes, insentif dan poster-poster merupakan cara meningkatkan kesadaran keselamatan kerja. Mengubah poster keselamatan kerja, terus menerus meng up-date papan buletin, dan mengirimkan informasi keselamatan kerja ke wilayah-wilayah kerja yang jauh, juga direkomendasikan. Film mengenai Keselamatan kerja dan kaset video adalah cara tambahan dalam mengkomunikasikan ide-ide keselamatan kerja.

d) Komite Keselamatan Kerja

Para pekerja sering kali dilibatkan dalam perencanaan keselamatan kerja melalui komite keselamatan kerja, kadang kala terdiri dari pekerjaan yang berasal dari berbagai tingkat jabatan dan departemen. Komite keselamatan kerja biasanya reguler memiliki jadwal meeting, memiliki tanggung jawab spesifik untuk mengadakan tinjauan keselamatan kerja, dan membuat rekomendasi dalam perubahan-perubahan yang diperlukan untuk menghindari kecelakaan kerja di masa mendatang.

e) Evaluasi terhadap Usaha-usaha Keselamatan kerja

Perusahaan harus mengawasi dan mengevaluasi usah-usaha keselamatan kerjanya. Usaha-usaha keselamatan kerja perusahaan juga harus diaudit secara periodik. Sehingga dapat diketahui adanya perubahan terhadap usaha-usaha yang telah di tempuh oleh perusahaan untuk kesejahteraan pekerjanya.

Usaha yang harus dilakukan sebagai solusi untuk mencapai pengawasan keselamatan kerja terhadap pekerja diantaranya:

a) Mempersiapkan dan menyesuaikan sarana dan prasarana yang dapat melindungi, tetapi tidak mengubah bentuk, proses atau spesifikasi.
b) Membuat isolasi kegiatan atau unsur-unsur yang berbahaya sehingga para pekerja tidak berhubungan dan harus menggunakan alat tertentu sebagai pencegahan.
c) Mengubah proses dan metode kerja untuk mendapatkan perlindungan yang lebih baik atau dapat menghilangkan risiko dari bahaya yang kemungkinan bisa berpengaruh.
d) Mengadakan pelatihan para pekerja untuk mencegah risiko dengan membatasi bahaya atau risiko dengan memakai alat keselamatan kerja yang tersedia.
e) Memelihara tempat kerja dan peralatannya sedemikian rupa untuk mencegah kemungkinan timbulnya bahaya bagi lingkungan kerja maupun pada pekerja.

2. Keselamatan Kerja Menurut Undang- Undang No 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja dan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Adapun dalam Undang-undang dinyatakan bahwa untuk memberikan perlindungan terhadap keselamatan pekerja, pemerintah mengeluarkan undang- undang yang mengharuskan perusahaan untuk memberikan fasilitas yang memadai demi menjamin keamanan kerja serta memberikan jaminan finansial apabila pekerja mengalami kecelakaan kerja.

Beberapa landasan hukum yang berhubungan langsung dengan upaya peningkatan kesejahteraan para pekerja antara lain adalah dikeluarkannya berbagai peraturan perundangan seperti yang di jelaskan dalam Undang-Undang No 1 Tahun 1970 Pasal 3 Tentang Keselamatan Kerja dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 86 Tentang Ketenagakerjaan seperti yang disebutkan sebagai berikut :

1) Pasal 3 Undang-Undang No 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja yang berbunyi:

Dengan peraturan perundangan-undangan ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja untuk:

a) Mencegah dan mengurangi kecela- kaan.
b) Mencegah, mengurangi dan memadam kan kebakaran.
c) Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
d) Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadiankejadian lain yang berbahaya.
e) Memberi pertolongan pada kecelakaan.
f) Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja.
g) Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu,kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran, mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik physik maupun psychis, peracunan, infeksi dan penularan.
h) Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
i) Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik.
j) Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup;
k) Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban, m. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya,
l) Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang,
m) Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan,
n) Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar-muat, perlakuan dan penyimpanan barang,
o) Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya,
p) Menyeseuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

2) Pasal 86 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

a) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan, atas:
   a. Keselamatan dan kesehatan kerja,
   b. Moral dan kesusilaan, dan
   c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
b) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja
c) Perlindungan sebagaimana yang di maksud dalam ayat (1) dan ayat(2)

3) Pasal 87 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

a) Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahahaan
b) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.

4) Pasal 88 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

a) Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
b) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) pemerintah menerapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

5) Mengenai hal ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja sebagaimana di maksud dalam pasal 77 ayat (1) Undang-undang No.13 Tahun 2003 yang meliputi:

a) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
b) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Di dalam peraturan perundang-undangan disebutkan juga kewajiban-kewajiban dari pihak pekerja, perihal kewajiban pekerja atau buruh, ketentuannya bisa dilihat pada pasal 1603,1603a,1603b,1603c KUHPerdata, yang pada prinsipnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Pekerja wajib melakukan pekerjaan.

Seperti telah diuraikan sebelumnya, bahwa buruh atau pekerja dalam melaksanakan isi dari perjanjian kerja, yaitu pekerjaan, pada prinsipnya wajib dilakukan sendiri. Akan tetapi ternyata karena alasan-alasan tertentu, ketentuan tersebut bisa di kesampingkan yaitu adanya alsan serta dengan sepengetahuan dan izin dari majikan sebelumnya. Maka karenanya, prinsip bahwa upah tidaak dibayar bila buruh tidak melakukan pekerjaannya sekali lagi dapat dikesampingkan. Pada praktek biasanya pihak pekerja yang membuat perjanjian kerja bisa menyuruh orang lain untuk menggantikan pekerjaannya atau meminta izin kepada majikan.

b. Pekerja wajib mentaati aturan dan petunjuk dari majikan.

Buruh atau pekerja wajib melakukan pekerjaannya, wajib mentatati perintah-perintah yang diberikan oleh majikan. Aaturan –aturan yang wajib ditaati oleh buruh tersebut, antara lain dapat dituangkan di dalam tata tertib perusahaan dan peraturan perusahaan. Pekerja wajib mentaati perintah-perintah yang diberikan oleh majikan sepanjang diatur didalam perjanjian kerja, undang-undang dan kebiasaan setempat.

c. Kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda.

Jika si pekerja atau buruh dalam melakukan pekerjaannya, akibat kesengajaan atau karena kelalaiannya sehingga menimbulkan kerugian, kerusakan, kehilangan atau lain kejadian yang sifatnya tidak menguntungkan atau merugikan majika. Maka atasa kejadian tersebut, risiko yang timbul menjadi tanggung jawab si pekerja. Akan tetapi dengan catatan jika kejadian tersebut karenaadanya unsur kesengajaan atau kelalainan dari si pekerja.

Adapun kawajiban-kewajiban dari pihak majikan atau pemberi kerja yaitu:

a. Kewajiban untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu.

Kewajiban majikan, salah satunya adalah wajib berbuat sesuatu atau sebaliknya untuk tidak berbuat sesuatu, yang dalam keadaan yang sama seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan. Majikan haruslah bertindak sebijaksana mungkin, yaitu:

a) Apa yang sebenarnya berdasarkan ketentuan hukum harus dilakukan, dibiasakan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya.
b) Apa yang sebenarnya berdasarkan ketentuan hukum harus dicegah atau dihindari, dibiasakan untuk dilakukan pencegahannya dengan penuh ketaatan.

b. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan.

Di dalam pasal 1602 x KUHPerdata, ditentukan bahwa majikan wajib mengurus perawatan dan pengobatan, jika si pekerja menderita sakit dan kecelakaan kerja.

c. Kewajiban membayar upah.

Di dalam hubungan kerja, kawajiban yang utama dan terpenting bagi majikan, sebagai akibat langsung pelaksanaan perjanjian kerja, adalah "membayar upah" tepat pada waktumya.

6) Ketentuan ini jelas ditegaskan pada pasal 1602 KUHPerdata yang berbunyi:

"Majikan wajib membayar upah kepada buruh pada waktu yang ditentukan"

Apabila membicarakan tentang upah, maka yang mendapatkan porsi perhatian utama anatara lain, adalah pembayaran upah teapat pada waktunya. Selain itu perihal upah, diatur pula jika berhalangan melakukan pekerjaan karena alasan tertentu, misalnya karena alasan sakit, menjalankan cuti, melakukan tugas negara dan lain sebagainya.Upah merupakan salah satu sarana utama bagi pekerjaan dan keluarganya, karenanya perihal upah selain menimbulkan kewajiban dari pekerja dan majikan, perlu pula perhatian lain, yaitu pemerintah.

Seorang pekerja baik itu perempuan maupun laki-laki semuanya memiliki hak yang harus mereka terima setelah melakukan pekerjaannya, seperti menerima jaminan keselamatan kerja.

7) Adapun hak-hak teanaga kerja sesuai dengan pasal 18 Undang-undang Ketenagakerjaaan No. 13 Tahun 2003 adalah sebagai berikut:

a) Seorang pekerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan swasta, atau pelatihan di tempat kerja.
b) Pengakuan kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan melalui sertifikat kompetensi kerja.
c) Sertifikat kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat pula diikuti oleh pekerja yang telah berpengalaman
d) Pembentukan badan nasional sertifikat profesi yang independen sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (4) diatur dengan peraturan pemerintah.
e) Untuk melakukan sertifikat kompetensi kerja di bentuk badan nasional sertifikat profesi yang independen.

3. Standar Operasional Prosedur (SOP)

1) Pengertian Standar Operasional Prosedur(SOP)

Dalam suatu kegiantan pekerjaan harus memiliki acuan dan pegangan, walupun masih ada perusahaan yang tidak memiliki acuan serta pedoman dalam suatu pekerjaan. Akibat dari tidak adanya acuan dalam pelaksanaan pekerjaan banyak membuat organisasi tidak berfungsi dengan baik, hal ini dikarenakan para karyawan bingung atas pekerjaan yang akan mereka kerjakan selanjutnya, dan pihak manajemen tidak mempunyai pedoman dalam

pengambilan keputusan, sehingga apabila ada suatu kesalahan atau kekeliruan tidak bisa dianalisis dimana kesalahan itu terjadi karena tidak memiliki alur pedoman yang jelas.

Tidak adanya acuan serta pedoman dalam pelaksanaan kegiatan administrasi dilingkungan pemerintahan maupun Instansi Negara banyak dikeluhkan oleh para masyarakat. Karena dengan tidak adanya acuan pelayanan administrasi menyebabkan proses pelayanan menjadi terasa rumit. Lamanya pelayanan yang terjadi mengindikasikan adanya praktik-praktik korupsi.

Agar memahami kegiatan dalam suatu pekerjaan dengan baik setiap organisasi harus memiliki suatu acuan, instruksi ataupun prosedur kerja. Karena dengan adanya prosedur atau acuan ini para karyawan, atasan, manajemen maupun masyarajat mendapatkan suatu kejelasan yang diberikan. Ada beberapa istilah acuan dalam pekerjaan, antara lain instruksi kerja (work instruction) dan Standar Operaional Prosedur (SOP).Kedua istilah tersebut memiliki fungsi dan makna yang berbeda yaitu sebagai acuan kerja perbedaanya hanya dari pemakaian istilah atau bahasa dalam tiap - tiap organisasi.

Maksud dan tujuan disusunnya SOP ini adalah agar pelayanan dalam proses penerbitan izin usaha pelatihan kerja dapat berjalan efektif dan efisien sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Adapun tujuan disusunnya SOP ini adalah sebagai pedoman bagi petugas PTSP dalam memberikan pelayanan penerbitan izin usaha pelatihan kerja dan bagi pemangku kepentingan lainnya untuk mengetahui alur proses penerbitan izin usaha pelatihan kerja.

Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah dokumen yang berkaitan dengan prosedur yang dilakukan secara kronologis untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang bertujuan untuk memperoleh hasil kerja yang paling efektif dari para pekerja dengan biaya yang serendah - rendahnya. SOP biasanya terdiri dari manfaat, kapan dibuat atau direvisi, metode penulisan prosedur, serta dilengkapi oleh bagan flowchart di bagian akhir. Setiap perusahaan bagaimanapun bentuk dan apapun

jenisnya, membutuhkan sebuah panduan untuk menjalankan tugas dan fungsi setiap elemen atau unit perusahaan. Standar Prosedur Operasional (SPO) adalah sistem yang disusun untuk memudahkan, merapihkan dan menertibkan pekerjaan. Sistem ini berisi urutan proses melakukan pekerjaan dari awal sampai akhir.

Definisi Standar Operasional Prosedur adalah pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja instansi pemerintah berdasarkan indikator teknis, administratif dan prosedural sesuai dengan tata kerja prosedur kerja dan sistem kerja pada unit kerja yang bersangkutan.

Standar Operasional Prosedur tidak saja bersifat internal tetapi juga bersifat eksternal.Karena SOP selain digunakan untuk mengukur kinerja organisasi publik yang berkaitan dengan ketepatan program dan waktu, juga digunakan untuk menilai kinerja organisasi publik. Kinerja publik yang mempunyai satu set instruksi yang memiliki kekuatan sebagai suatu petunjuk atau direktif. Hal ini akan mencakup hal - hal dari operasi yang memiliki suatu prosedur pasti atau tersetandarisasi, tanpa kehilangan keefektifan.

Sistem Jaminan Keselamatan Kerja

A. Gambaran Umum lokasi penelitian dan usaha Bengkel Las di Kabupaten Tangerang

Kabupaten Tangerang dikenal sebagai kota Seribu Industri, dimana terdapat ribuan perusahaan di kota ini. Kabupaten Tangerang terdiri dari 29 kecamatan yaitu Kecamatan Balaraja, Cikupa, Cisauk, Cisoka, Curug, Gunung Kaler, Jambe, Jayanti, Kelapa Dua, Kemiri, Kosambi, Kresek, kronjo, Legok, Mauk, Mekar Baru, Pagedangan, Pakuhaji, Panongan, Pasar Kemis, Rajeg, Sepatan, Sepatan Timur, Sindang Jaya, Solear, Sukadiri, Sukamulya, Teluknaga, Tigaraksa, seluas 959,6 km2 dengan jumlah penduduk keseluruhan

sejumlah 3,909 juta jiwa. Kecamatan dengan luas wilayah terbesar yaitu Kecamatan Rajeg (53,7 km2) sedangkan kecamatan dengan luas terkecil yaitu Kecamatan Sepatan (17,32 km2).

Secara geografis wilayah Kabupaten Tangerang mempunyai luas wilayah 959,6 km2 dengan batas-batas sebagai berikut; (Batas Utara: Laut Jawa, Batas Selatan : Kabupaten Lebak dan Kabupaten Bogor, Batas Timur : Kota Tangerang dan Kota Tangerang Selatan, Batas Barat : Kabupaten Serang) Kabupaten Tangerang memiliki fisik wilayah yang cukup relatif hampir sama berupa dataran rendah.

Penduduk Merupakan unsur yang paling penting dalam membangun ekonomi,baik sebagai objek maupun subjek perekonomian itu sendiri. Dengan demikian, berarti bahwa aspek penduduk merupakan modal dasar dalam pelaksanaan perekonomian, aspek penduduk akan memberikan harapan sebagai salah satu sumber potensial yang menggerakkan dan digerakkan dalam proses perekonomian.

Berdasarkan pendataan, jumlah penduduk terbanyak di Kabupaten Tangerang terdapat di Kecamatan Pasarkemis, yaitu sejumlah 362.258 jiwa, sedangkan penduduk terkecil terdapat di Kecamatan Mekar Baru, yaitu sebanyak 38.647 jiwa.

Usaha Bengkel Las merupakan usaha yang bergerak di bidang pengelasan yang menyediakan berbagai macam produk yang dapat dipesan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat seperti pembuatan pagar, teralis, canopi, roling, balckon, tiang air, tower dan lain-lain.

Pada awalnya usaha bengkel las di Kota Balaraja tidak begitu maju di tahun 1999. Dan masyarakat khususnya di Kota Balaraja di tahun 1999 juga belum banyak membuka usaha dalam bidang pengelasan. Namun setiap tahun nya usaha bengkel las mulai menjamur apa lagi melihat semakin banyaknya kebutuhan masyarakat akan rumah, maka salah satu usaha yang dapat di kembangkan di Kota Balaraja adalah usaha bengkel las. Pada tahun 2012 salah seorang pengusaha bengkel las Bapak Ari yang kegiatan dalam memproduksi barang dan merangkai besi masih menggunakan mesin dompeng diesel, seiring berkembangnya ilmu Pengetahuan dan teknologi, maka kegiatan didalam memproduksi barang juga semakin canggih. Pengusaha Bengkel las di Kabupaten Tangerang tidak lagi menggunakan mesin dompeng diesel dalam memproduksi barang. Namun mereka memproduksi melakukan pengelasan dengan listrik. Karna apabila menggunakan las jenis listrik maka akan dapat lebih mudah di gunakan ketimbang menggunakan mesin dompeng diesel.

Di kota Balaraja sendiri jumlah Bengkel Las terdapat 20 Bengkel Las yang mempunyai dua tipe Bengkel Las, yang pertama Bengkel Las yang sudah mempunyai kapasitas yang besar yaitu sudah memiliki surat izin untuk mendirikan Bengkel Las tersebut, sedangkan Bengkel Las yang Kedua yang belum mempunyai kapasitas yang tinggi yang mana belum mempunyai surat izin untuk mendirikan Bengkel. Untuk masalah izin usaha, tidak semuanya Bengkel Las di Kota Balaraja memiliki surat izin usaha. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kesadaran dari pelaku usaha tentang pentingnya memiliki izin usaha, selain itu biaya yang sangat mahal juga menjadi kendala yang dialami oleh pengusaha Bengkel Las untuk mengurus izin usaha.

Setiap Bengkel las memiliki jumlah pekerja yang rata-rata sama, Bengkel las merupakan usaha yang di kelola secara perorangan yang menghasilkan berbagai produk seperti pagar perkarangan, pintu gerbang, jerjak pintu atau jendela rumah, aneka jenis permainan anak-anak yang terbuat dari besi, canopy, teratak dan lain-lain, dalam proses produksinya pengelasan menggunakan peralatan seperti las travo listrik, mesin gerinda, palu, kabel-kabel las, dan perlengkapan perlengkapan lainnya. Proses kerja pengelasan diawali dengan pemilihan bahan yang sesuai dengan kebutuhan, setelah bahan diperoleh dilakukan pemotongan sesuai dengan kebutuhan, setelah ukuran bahan di potong tersebut

dibentukkan sesuai dengan model yang diinginkan konsumen, setelah pembentukan selesai dilakukan pengelasan untuk menyambungkan material-material yang telah di bentuk tersebut, setelah pengelasan, material dipoles untuk menghasilkan bentuk yang menarik dan indah.

B. Ergonomi (Keselamatan Kerja)

Ergonomi merupakan penggabungan dua kata dari bahasa Yunani yang diperkenalkan oleh Wojciech Jastrzebowski ilmuan Polandia pada pertengahan abad 19, yaitu dari kata Ergos yang berarti kerja dan Nomos yang berarti hukum. Ergonomi merupakan kajian terhadap interaksi antara manusia dengan obyek yang digunakan dan lingkungan tempat mereka berfungsi (Pulat:1992). Definisi ergonomi menurut Woodside dan Kocurek (1997) adalah kajian yang intergral antara pekerja, pekerjaan, alat, tempat dan lingkungan kerja, yaitu lingkungan dimana pekerja dapat melakukan pekerjaannya dengan aman dan nyaman.

Menurut Charpanis (1985) yang dikutip oleh Sanders mengatakan Ergonomi ialah suatu cabang ilmu yang sistematis untuk memanfaatkan informasi mengenai sifat, kemampuan, keterbatasan, dan karakteristik manusia lainnya untuk merancang alat, mesin, pekerjaan, sistem kerja, dan lingkungan sehingga orang dapat hidup dan bekerja pada sistem itu produktif, efektif, aman dan menyenangkan. Sanders dan Mc. Cormick (1987) mendefinisikan ergonomi (Human Factors) dengan pendekatan 3 unsur, yaitu: Fokus, Tujuan dan Pendekatan.

1. Fokus ergonomi adalah interaksi manusia dengan produk, peralatan, fasilitas, prosedur, dan lingkungan kerja maupun tempat tinggal. Dalam perancangan dengan produk, peralatan, fasilitas, prosedur, dan lingkungan masalah kapabilitas, keterbatasan, dan kebutuhan manusia menjadi pertimbangan utama.
2. Tujuan utama ergonomi ada dua. Pertama meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja, termasuk disini bagaimana penggunaan alat yang nyaman, menggurangi kesalahan, dan meningkatkan produktivitas. Kedua adalah mengembangkan keselamatan, mengurangi kelelahan dan stress, penggunaan yang menyenangkan, meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan kualitas hidup.
3. Pendekatan ergonomi ialah secara sistematis mengaplikasikan informasi yang relevan tentang kapasitas manusia, keterbatasan, karakteristik, tingka laku, motivasi untuk mendisain prosedur dan lingkungan yang mereka gunakan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa ergonomi merupakan ilmu yang secara sistematis yang memanfaatkan informasi mengenai sifat, kemampuan, keterbatasan dan karakteristik manusia untuk mendesain alat, prosedur maupun lingkungan sehingga manusia dapat bekerja lebih aman, nyaman dan produktif.

Istilah ergonomic lebih popular di beberapa negara Eropa Barat. Di Amerika, ergonomi lebih dikenal sebagai Human Factor Engineering atau Human Engineering. Istilah lain ergonomic secara praktis yang mempunyai maksud yang sama adalah Biomechanic, Biotechnology, Engineering Technology.

C. Kenyamanan (Keselamatan Kerja)

Pada saat bekerja terjadi interaksi antara pekerja dengan mesin dan lingkungan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Acmadi (1990) menyatakan bahwapekerjaan maupun lingkungan merupakan paparan yang menjadi beban bagi pekerja, setiap beban akan menimbulkan ketegangan (stresses) dan regangan (strain), sehingga menimbulkan reaksi bagi pekerja berupa rasa nyaman atau tidak nyaman.

Paparan yang dialami pekerja dapat berupa paparan fisik seperti suhu, tekanan, suara, pencahayaan, radiasi, getaran, paparan kimia seperti debu, uap, larutan, paparan psikososial seperti hubungan kerja, sistem manajemen, maupun paparan ergonomis seperti desain alat,

lay out, metoda kerja (Trisnaningsih:1990). Paparan tersebut selain menimbulkan ketidaknyamanan juga merupakan potensi hazard yang menyebabkan penyakit akibat kerja.

Nyaman dapat berarti segar, sehat, dan badan terasa enak (Kamus Besar Bahasa Indonesia: 1991), dengan demikian alat yang nyaman adalah alat yang memungkinkan pekerja merasa tetap segar, sehat, dan badan terasa enak saat menggunakan alat tersebut. Kenyamanan merupakan perasaan seseorang sebagai reaksi paparan yang ia terima saat berinteraksi dengan alat/mesin dan lingkungan saat bekerja. Jadi kenyamanan merupakan perasaan subyektif seseorang terhadap suatu kondisi, oleh karena itu kenyamanan sulit diukur.

Pengukuran kenyamanan dapat dilakukan dari perasaan tidak nyaman (Suma`mur:1992) terhadap paparan yang diterima pekerja, yaitu berupa keluhan rasa tidak nyaman atau rasa tidak enak pada bagian tubuh akibat paparan yang diterima. Keluhan rasa tidak nyaman dapat berupa rasa lelah, pegal, nyeri, memar, lecet, dan sebagainya, pada bagian tubuh pekerja saat bekerja menggunakan alat.

Bagian tubuh yang mengalami ketidaknyamanan digambarkan dalam Body Area Discomfort (BAD), bagian tubuh tersebut antara lain leher/tengkuk (neck), bahu/pundak (shoulder), siku (elbow), lengan (forearm), tangan/pergelangan (hand/wrist), jari (fingers), punggung atas (upper back), punggung bawah (lowback), paha (thigh), lutut (knee), kaki bawah (low leg) dan persendian kaki/ kaki (ankle/ foot).

D. Sistem Manusia-Mesin (Keselamatan Kerja)

Walaupun perkembangan teknologi produksi berkembang cepat namun faktor manusia tetap signifikan dalam menentukan produktivitas. Pada industri manufaktur maupun industri pelayanan peran manusia masih diandalkan sebagai komponen dalam proses produksi (Wignjosoebroto: 2000).

Manusia merupakan komponen dalam sistem manusia-mesin, kedua elemen produksi tersebut saling berinteraksi untuk menghasilkan keluaran-keluaran berdasarkan masukan. Proses interaksi manusia-mesin diilustrasikan oleh Sander dan Mc.Cormick (1987) pada gambar di atas . Manusia memperoleh masukan (input) dengan melihat atau mendengar (sensing) dari display mesin, informasi tersebut diproses di otak, kemudian otak memutuskan untuk melakukan reaksi melakukan kontrol mesin, kontrol tersebut membuat mesin dapat beroperasi, mesin dipasang display untuk menginformasikan bahwa mesin sedang operasi, proses sudah selesai atau mati. Beroperasinya mesin akan memproses masukan menjadi keluaran, proses tersebut terjadi pada lingkungan kerja.

Hubungan manusia-mesin dikelompok menjadi 3, yaitu : sistem manual, sistem mekanik dan sistem otomatis.

1. Sistem manual: Pada sistem ini input akan langsung menjadi output. Alat tangan berfungsi untuk menambah kemampuan atau kapabilitas dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan padanya. Manusia berfungsi sebagai sumber tenaga dan kendali operasi.
2. Sistem mekanik: Sistem ini sering disebut semi otomatis. Pada sistem ini tenaga dan beberapa fungsi lain diganti mesin. Manusia memberi respon melalui sistem kontrol untuk mengoperasikan mesin. Mesin beroperasi dengan kendali manusia.
3. Sistem otomatis: Pada sistem otomatis mesin mampu melaksanakan semua fungsi mulai sensor, pengambilan keputusan maupun aksi. Manusia bertugas memonitor agar mesin dapat bekerja dengan baik, memasukkan data atau mengganti program baru bila diperlukan.

Manusia dan mesin saling berinteraksi dalam melaksanakan proses produksi di lingkungan kerja, agar interaksi dapat terjadi dengan harmonis dan sinergis maka dalam desain alat dan lingkungan kerja harus memperhatikan faktor manusia. Alat tangan termasuk

sistem manual dalam sistem manusia-mesin, pada sistem ini manusia berfungsi sebagai pengendali dan sumber tenaga, agar manusia dapat aman, nyaman dan produktif dalam menggunakan alat tangan maka desain alat harus memperhatikan faktor manusia sebagai pengguna alat tersebut.

E. Anthropometri (Keselamatan Kerja)

Dalam proses produksi terjadi interaksi manusia dengan mesin. Interaksi tersebut akan harmonis dan serasi bila mesin tersebut didesain sesuai dengan karakteristik manusia yang menggunakan mesin, untuk itu seorang desainer perlu informasi tentang dimensi tubuh manusia. Ilmu tentang pengukuran dimensi tubuh manusia disebut anthropometri.

Antropometri berasal dari kata " anthro" yang berarti manusia dan " metry" yang berarti ukuran. Secara definitif anthropometri dapat dinyatakan sebagai studi yang berkaitan dengan pengukuran dimensi tubuh manusia Wignjosoebroto (2000). Hughes (2002) mendefinisikan anthropometri sebagai ilmu mengukur dan mengkoleksi data karakteristik fisik dan aplikasinya untuk desain dan evaluasi sistem, peralatan, produk manufaktur, fasilitas dan lingkungan manusia.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi ukuran tubuh manusia, sehingga dalam memanfaatkan data anthropometri dalam desain suatu produk perlu memperhatikan faktor tersebut. Wignjosoebroto (2000) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi ukuran tubuh manusia adalah:

1. Usia: ukuran tubuh akan berkembang seiring dengan pertambahan usianya. Usia 0 sampai 20 tahun merupakan usia berkembang, 20 sampai 40 relatif tetap dan usia 40 tahun ke atas cenderung menyusut.
2. Jenis kelamin: dimensi tubuh laki-laki pada umumnya lebih besar dari pada wanita kecuali bagian tubuh tertentu seperti pinggul.
3. Suku bangsa: Setiap suku bangsa ataupun kelompok ethnik akan memiliki karakteristis tubuh yang berbeda satu dengan yang lain.

Terdapat 4 prinsip dasar dalam penerapan anthropometri dalam desain yang ergonomis (Sanders dan Mc. Cormick: 1987). Prinsip tersebut adalah:

1. Desain untuk individual yang ekstrim, terdapat dua kondisi ekstrim yaitu maksimal dan minimal. Contoh menentukan tinggi pintu berarti menggunakan ekstrim maksimal artinya disain pintu harus mampu dilewati orang tanpa terbentur, untuk itu kita dapat mengambil data pria paling tinggi, bila kita mengambil 95 persentil berarti 5 persentil populasi pria kemungkinan terbentur saat melewati pintu tersebut. Penggunaan data ekstrim minimal dapat dilihat pada perencanaan gaya untuk mengoperasikan alat kontrol, bila kita mengambil 5 persentil, berarti 95 persentil populasi wanita dapat mengoperasikan dan hanya 5 persentil yang tidak dapat mengoperasikan.
2. Desain untuk rata-rata manusia, terdapat desain yang didasarkan nilai rata-rata manusia, pendekatan desain ini memang mudah dan murah namun mempunyai kelemahan yang sangat besar untuk desain yang menggunakan gaya atau kekuatan, karena terdapat peluang 50 persentil dari populasi tidak mampu mengoperasikan, atau bekerja pada posisi yang tidak nyaman untuk itu desain ini hanya cocok untuk pekerjaan pada periode yang singkat.
3. Desain yang dapat disetel, desain yang dapat disetel merupakan desain yang sangat baik karena mampu mengakomodir dalam rentang populasi yang cukup besar (5–95 persentil), namun untuk memproduk desain yang demikian dibutuhkan biaya yang mahal.
4. Desain untuk individual, desain ini dibuat untuk seorang individu yang datanya digunakan untuk mendesain. Desain ini paling ideal untuk individu tersebut tetapi tidak nyaman digunakan orang lain.

Anthropometri dikelompokkan menjadi dua (Pulat :1992, Sanders dan Mc. Cormick: 1987, Woodside dan Kucurek 1997, Hughes 2002) yaitu:

1. Anthropometri statis atau struktural merupakan ukuran bodi pada kondisi tidak bergerak, posisi standar baik posisi berdiri maupun duduk.
2. Antropometri dinamis atau fungsional merupakan ukuran bodi/tubuh saat melakukan aktivitas kerja di suatu lingkungan kerja.

Berdasarkan data dari antropometri kita dapat melakukan desain stasiun kerja. Contoh tinggi meja kerja untuk pekerjaan yan membutuhan tenaga otot tangan di bawah pusar, tinggi meja kerja yang membutuhkan tenaga otot sedang pusar, sedangkan yang membutuhkan ketelitian tinggi meja kerja di atas pusar.

F. Sistem Jaminan Keselamatan Kerja Bengkel Las Multi Usaha Teknik

Sesuai dengan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Bapak Ari selaku pemilik Bengkel Las Multi Usaha, Menuturkan bahwa bentuk jaminan dari kami pihak bengkel yaitu misalnya ada yang sakit atau mengalami kecelakaan akibat kerja kami membawanya ke dokter atau ke rumah sakit Jaminan Keselamatan kerja karyawan dalam bengkel ini ditanggung sesuai dengan kecelakaan yang terjadi pada karyawan, jika kecelakaan yang terjadi itu tidak terlalu bahaya, maka ditanganinnya dengan membawa karyawan ke rumah sakit terdekat, jika kecelakaan yang terjadi itu parah, seperti patah kaki karena jatuh dari atas ketika lagi memasang teratak, maka pihak bengkel hanya menanggung sebagian biaya pengobatannya dan selebihnya karyawan tersebut menaggung sendiri, karena setiap kecelakaan yang terjadi di bengkel itu kesalahan karyawan atas kelalaiannya, sebetulnya untuk alat-alat keselamatan kerjanya kami dari pihak bengkel tidak menyediakan dengan lengkap alat-alat tersebut, seperti helm, sarung tangan, sepatu, perlindungan mata, dan masker. Karena banyak karyawan yang tidak mau memakai alat-alat pelindung itu, jadi kami dari pihak bengkel tidak menyedikan dengan lengkap alat-alat pelindung bagi karyawan.

Jaminan terhadap Keselamatan kerja di Bengkel Las Multi Usaha Teknik belum terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan, yang seharusnya setiap kecelakaan yang terjadi di bengkel las bisa di tanggung oleh BPJS Ketenagakerjaan, akan tetapi karena pihak bengkel Las Multi usaha Teknik belum mendaftar di BPJS tersebut, maka para pekerja tidak bisa di tanggung oleh BPJS ketenagakerjaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan Pembahasan yang telah dipaparkan dalam bab-bab sebelumnya, maka dalam bab penutup ini penulis akan merangkum beberapa kesimpulan yang perinciannya sebagai berikut:

1. Perlindungan hukum terhadap pekerja terkait keselamatan kerja sudah dilakukan oleh Pemerintah dengan adanya Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan.
2. Sistem jaminan keselamatan kerja karyawan Bengkel Las Multi Usaha Teknik tidak sepenuhnya ditanggung oleh bengkel Las tersebut, yang mana jika terjadi kecelakaan terhadap karyawan yang disebabkan oleh bengkeL Las tersebut, maka pihak bengkel hanya menanggung setengah dari biaya pengobatan yang dialami oleh karyawan tersebut.
3. Bengkel las tersebut sudah memiliki standar operasional prosedur (SOP) yang sudah sesuai dan sudah menerapkan dan juga tidak bertentangan dengan undang-undang tetapi sangat disayangkan karyawan bengkel las tersebut sangat mengabaikan yang sudah di terapkan oleh pihak pengusaha bengkel Las Multi Usaaha Teknik.

Saran

1. Kepada Pemerintah seharusnya terus menerus membuat terobosan baru terkait keselamatan kerja baik secara regulasi maupun implentasi di lapangan. Perlu dibuatkan regulasi yang simpel tanpa birokrasi yang berbelit-belit dan murah, khususnya bagi pelaku Usaha Kecil Menengah seperti bengkel las Multi Usaha Teknik. Monitoring serta penyuluhan harus terus digalakan agar terciptanya kesadaran yang tinggi terkait keselamatan kerja.
3. Kepada Perusahaan Bengkel Las Multi Usaha Teknik agar terus memberikan penyuluhan tentang kesehatan dan keselamatan kerja yang berkaitan dengan pekerja serta pemilik bengkel juga diharapkan agar selalu mengawasi pekerja agar mematuhi dan menyadari akan kesehatan dan keselamatam kerja agar terhindar dari kecelakaan-kecelakaan kerja.
4. Kepada Perusahaan bengkel Las Multi Usaha Teknik seharus nya lebih tegas terhadap karyawannya untuk mematuhi standar operasional prosedur (SOP) agar tidak mengabaikan aturan yang sudah di terapkan begitu juga untuk bengkel-bengkel las lainnya seharusnya menerapkan standar operasional prosedur (SOP).

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku

Ali, Achmad. 2010. Menguak Tabir Hukum: Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis. (Jakarta: Toko Gunung Agung).

Ashshofa, Burhan. 2010. Metode Penelitian Hukum. (Jakarta: Rineka Cipta).

Badan Pusat Statistik Provinsi Banten, 2020, Laporan Eksekutif Keadaan Angkatan Kerja Provinsi Banten Agustus 2020, Banten: Badan Pusat Statistik Prov. Banten.

Badan Pusat Statistik Provinsi Banten, 2021, Laporan Eksekutif Keadaan Angkatan Kerja Provinsi Banten Agustus 2021, Banten: Badan Pusat Statistik Prov. Banten.

Badan Pusat Statistik Provinsi Banten, 2022, Laporan Eksekutif Keadaan Angkatan Kerja Provinsi Banten Februari 2022, Banten: Badan Pusat Statistik Prov. Banten.

Budiardjo, Miriam. 2012. Dasar-Dasar Ilmu Politik, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama).

Budiartha, I Nyoman Putu. 2016. Hukum Outsourcing: Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan dan Kepastian Hukum, (Malang: Setara Press).

El-Muhtaj, Majda. 2016. Dimensi-Dimensi HAM: Mengurai Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya, (Jakarta: Raja Grafindo Persada).

Husni, Lalu. 2010, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Jakarta: Rajawali Pers).

Indrajit, Richardus Eko dan Richardus Djokopranoto, 2014, Proses Bisnis Outsourcing, (Jakarta: Gramedia).

Jehani, Libertus. 2016. Hak-hak Karyawan Kontrak, (Jakarta: Praminta Offset).

Kansil, C.S.T. 2012. Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia, Cet. Ke 12, (Jakarta: Balai Pustaka).

Khairani, 2016, Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing: Ditinjau Dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja Dengan Pemberi Kerja, (Jakarta: Rajawali Pers).

Muhammad, Abdulkadir. 2000. Metode Penelitian Hukum. (Jakarta: Balai Pustaka).

Notohamidjojo, O. 2007, Makna Negara Hukum Bagi Pembaharuan Negara dan Wibawa Hukum Bagi Pembaharuan Masyarakat Di Indonesia, (Jakarta: Badan Penerbit Kristen).

Palguna, I Dewa Gede. 2013. Pengaduan Konstitusional: Upaya Hukum Terhadap Pelanggaran Hak-Hak Konstitusional Warga Negara, (Jakarta: Sinar Grafika).

Priambada, Komang dan Agus Eka Maharta, 2018, Outsourcing Versus Serikat Pekerja?, (Jakarta: Alih daya Publishing).

Qamar, Nurul. 2013. Hak Asasi Manusia dalam Negara Hukum Demokrasi, (Jakarta: Sinar Grafika).

Soemantri, Sri. 2012. Bunga Rampai Hukum Tata Negara Indonesia, (Bandung: Alumni).

Soemitro, Ronny Hanitijo. 2008. Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri. (Jakarta: Ghalia Indonesia).

Soeroso, R. 2006. Pengantar Ilmu Hukum, Cet. Ke-8, (Jakarta: Sinar Grafika).
Soewondo, Candra. 2003. Outsourcing Implementasinya di Indonesia, (Jakarta: Elok Media Kompetindo)
Tunggal, Amin Widjaja. 2008. Outsourcing Konsep dan Kasus, (Jakarta: Harvindo).
Utrecht, 2002, Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia, (Jakarta: Ichtiar).
Wahjono, Padmo. 2009. Pembangunan Hukum di Indonesia, (Jakarta: Ind-Hill Co).
Waluyo, Bambang. 2006. Metode Penelitian Hukum. (Jakarta: Sinar Grafika).

Jurnal Ilmiah

Darma, Susilo Andi. "Kajian Hukum Ketenagakerjaan terhadap Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012", Jurnal Mimbar Hukum, Vol. 26 No. 2, 2014, Yogyakarta: Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada.
Julianti, Lia. 2015. "Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Outsourcing di Indonesia", Jurnal Advokasi, Vol. 5 No. 1 Maret 2015.
Latupono, Barzah. 2016. "Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) di Kota Ambon", Jurnal Sasi, Vol. 17 No. 3 Bulan Juli-September 2016.
Lumingas, Nicky E.B. 2016. "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Outsourcing", Lex et Societatis, Vol.I/No.1/Jan-Mrt/2016.
Manan, Bagir dan Susi Dwi Harijanti, "Konstitusi dan Hak Asasi Manusia", Artikel dalam Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 3, Nomor 3, 2016.
Rosmadi, Maskarto Lucky Nara. Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Gardautama, Jurnal Bisnis Manajemen dan Informatika, Vol. 14 No. 3, 2018.
Sidharta, Arief. 2004. "Kajian Kefilsafatan tentang Negara Hukum", dalam Jentera (Jurnal Hukum), Rule of Law, Jakarta: Pusat Studi Hukum dan Kebijakan (PSHK), edisi 3 Tahun II, November 2004.
Sumadi, A. 2012. "Mahkamah Konstitusi dan Kontrak Outsourcing", Jurnal Konstitusi, Vol. 9 No. 1, 2012.
Wicaksono, Dian Agung dan Mochammad Adib Zain, 2013, Mencari Keadilan Konstitusional Pengaturan Outsourcing di Indonesia: Diskursus Norma dan Implementasi Norma, Prosiding, Konferensi Nasional Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial, (Malang: P2HK FH. Universitas Brawijaya).

Peraturan Perundang-Undangan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.
Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.
Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.
Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU- IX/2011 dalam perkara Permohonan Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD NRI Tahun 1945.
Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 109/PUU-XVIII/2020 dalam perkara Permohonan Pengujian Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terhadap UUD NRI Tahun 1945.
Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan pemerintah pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja

Media Internet

A. Hamid S., Peranan Keputusan Presiden Republik Indonesia dalam Penyelenggaran Pemerintahan Negara: Suatu Studi Analisa Mengenai Keputusan Presiden yang Berfungsi Pengaturan dalam

Kurun Waktu Pelita I – Pelita IV, Disertasi, Jakarta: Pascasarjana UI, 1990. https://lib.ui.ac.id/detail?id=20133433.

Asshiddiqie, Jimly. "Konstitusi Dan Hak Asasi Manusia" (Bahan disampaikan pada Lecture Peringatan 10 Tahun KontraS, Jakarta, 26 Maret 2008). https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiTq7yVt7z8AhV_TmwGHVP0BWQQFnoECAkQAQ&url=http%3A%2F%2Fjimly.com%2Fmakalah%2Fnamafile%2F6%2FKONSTITUSI_DAN_HAK_ASASI_MANUSIA.doc&usg=AOvVaw1i5DKSlYVXMPtXyQeBzFDf.

Asshiddiqie, Jimly. Gagasan Negara Hukum Indonesia, www.jimly.com/makalah/namafile/135/Konsep_Negara_Hukum_Indonesia.pdf.

Badan Pusat Statistik Provinsi Banten, Berita Resmi Statistik No.26/05/36/Th.XVI, 9 Mei 2022: Keadaan Ketenagakerjaan Banten Februari 2022, hal. 2, https://banten.bps.go.id/pressrelease/2022/05/09/688/keadaan-ketenagakerjaan-banten-februari-2022.html.

Faiz, Pan Mohamad. Outsourcing Dan Tenaga Kerja, http://jurnalhukum.blogspot.com.

Kasim, Umar. Hak-Hak Pekerja Outsourcing (Alih Daya), http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt510be64fa4f3f/hak-hak-pekerja-outsourcing-alih-daya.

Mahkamah Konstitusi, Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011, http://www.mahkamahkonstitusi.go.id/public/content/persidangan/risalah/Putusan%2077_PUU_17_jan.pdf.

Mardiana, Annisa. Sistem Outsourcing di Indonesia, artikel, http://annisamardiana.wordpress.com./2012/10/27sistem-outsourcing-di-Indonesia.html.

Mustakim, Ikhwal Kegentingan Memaksa Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, https://www.unas.ac.id/berita/ihwal-kegentingan-memaksa-perpu-nomor-2-tahun-2022-tentang-cipta-kerja/.

Nasution, Reza. 1880 Cremer, Kuli Ordonansi dan Poenali Sanksi, http://tembakaudeli.blogspot.com/2013/03/1880-cremer-kuli-ordonansi-poenale.html.

Ramadhan, Agung. 2021. Pertanggungjawaban Negara Kesejahteraan terhadap Tenaga Kerja Outsourcing melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Skripsi, Palembang: Univ. Sriwijaya, https://repository.unsri.ac.id/46823/63/RAMA_74201_02011381621387_0027098104_0030056401_01_front_ref.pdf.

Surya Agus, Satyagraha. Perlindungan Hukum Pekerja pada Perusahaan Pemborong Pekerjaan, Disertasi Program Studi Doktor Ilmu Hukum Program Pascasarjana, Surabaya: Universitas 17 Agustus 1945, 2009. http://repository.ub.ac.id/160873/7/I%20NYOMAN%20PUTU%20BUDIARTHA.pdf.

Wardhani, Lidya Christina. 2014. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Sebelum dan Sesudah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 100/PUU-X/2012, Tesis, Yogyakarta: Univ. Islam Indonesia, https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/8752/RTN%20354.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Wiryana, Gede Arya. Masa Depan Outsourcing di Indonesia, artikel, http://puzzleminds.com/masa-depan-outsourcing-di -Indonesia.html.