

**PELAKSANAAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
(K3) BAGI PEKERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO 1  
TAHUN 1970 TENTANG KESELAMATAN KERJA DI PT. INDAH  
KIAT PULP AND PAPER PERAWANG.**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar*

*Sarjana Hukum (S.H.)*



**OLEH :**

**FAHRUL RIDHO**

**NPM : 181010315**

**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**PEKANBARU**

**2022**

SURAT PERNYATAAN

Saya, yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fahrul Ridho  
NPM : 181010315  
Tempat/Tanggal Lahir : Bangkinang, 20 Mei 2000  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Alamat : Jl Hang Jebat GG jati no 152 Perawang ,28772  
Judul Skripsi : Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Bagi Pekerja Berdasarkan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja Di PT. Indah Kiat Pulp And Paper Perawang.

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil karya sendiri, orisinal dan tidak dibuatkan oleh orang lain, serta sepengetahuan saya Skripsi ini belum pernah ditulis oleh orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti Skripsi ini merupakan hasil karya orang lain, atau hasil mencontek Skripsi/Karya Ilmiah orang lain (plagiat), maka saya bersedia gelar Sarjana Hukum (S.H) yang telah saya peroleh dibatalkan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 26 Februari 2022

Yang Menyatakan,



Fahrul Ridho

# Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :



## Sertifikat

ORIGINALITAS PENELITIAN

Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

Fahrul Ridho

181010315

Dengan Judul :

Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Bagi Pekerja Berdasarkan Undang-Undang No.1 Tahun 1970  
Tentang Keselamatan Kerja Di Pt. Indah Kiat Pulp And Paper Perawang

*Telah Lolos Similarity Sebesar Maksimal 30%*

Pekanbaru, 01 Maret 2022

Prodi Ilmu Hukum



*Harvia Santri*

Harvia Santri, S.H., M.H.

FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU



FS 671471

No. Reg : 1017//UPM FH UIR 2021

Paper ID : 1773595536/26 %



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS HUKUM**



Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau – 28284  
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27  
Website : lawuir.ac.id – e-mail : law@uir.ac.id

**BERAKREDITASI “ A “ BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018**

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap :

Nama : FAHRUL RUDHO

NPM : 181010315

Fakultas : HUKUM

Program Studi : ILMU HUKUM

Pembimbing : Lidia Febrianti, S.H., M.H.

Judul Skripsi : PELAKSANAAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) BAGI PEKERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG No. 1 TAHUN 1970 TENTANG KESELAMATAN KERJA DI PT. INDAH KIAT PULP AND PAPER PERAWANG.

Tanggal	Berita Bimbingan	Paraf
		Pembimbing
09/02/2022	- Lampiran Wawancara - Wawancara dimasukan Pada BAB III	
14/02/2022	- UU Cipta Kerja No.11 Tahun 2020 - Perbaiki Cara Penulisan - Perbaiki Penulisan Nomor	
16/02/2022	- Perbaiki Lampiran - Perbanyak Sumber Data dan Tabel - Sesuaikan Footnote	

Dokumen ini adalah Arsip Milik :  
Perpustakaan Universitas Islam Riau



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS HUKUM**



Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau – 28284  
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27  
Website : [lawuir.ac.id](http://lawuir.ac.id) – e-mail : [law@uir.ac.id](mailto:law@uir.ac.id)

**BERAKREDITASI “ A “ BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018**

18/02/2022	- Perbaiki Daftar Pustaka - Lihat Ulang Jurnal Pustaka	
21/02/2022	- Perbaiki Penulisan Skripsi terdahulu - Tambahkan Hasil Waawancara	
22/02/2022	- Bubuhkan Lampiran - Penomoran Harus Jelas	
24/02/2022	ACC Untuk Ujian Skripsi	

Pekanbaru, 25 Februari 2022

Mengetahui

**Dr. Rosvidi Hamzah, S.H., M.H**  
Wakil Dekan 1 Bidang Akademik

Dokumen ini adalah Arsip Milik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS HUKUM**



Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau – 28284

Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27

Website : [law.uir.ac.id](http://law.uir.ac.id) – e-mail : [law@uir.ac.id](mailto:law@uir.ac.id)

**BERAKREDITASI " A " BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PELAKSANAAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)**  
**BAGI PEKERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO 1 TAHUN 1970**  
**TENTANG KESELAMATAN KERJA DI PT. INDAH KIAT PULP AND PAPER PERAWANG.**

**FAHRUL RIDHO**

**NPM : 181010315**

Telah Di Periksa Dan Di Setujui Oleh Pembimbing

**Pembimbing**

**Lidia Febrianti, S.H., M.H**

**Mengetahui**

**Dekan,**

**Dr. M. Musa, S.H., M.H**

**Dokumen ini adalah Arsip Milik :  
Perpustakaan Universitas Islam Riau**

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor : 641 /Kpts/FH/2021**  
**TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA**

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang**
1. Bahwa untuk membantu mahasiswa dalam menyusun skripsi yang lebih berkualitas, perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut
  2. Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai pembimbing.
- Mengingat**
1. Undang-Undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
  2. UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Besar
  3. UU Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
  4. PP Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
  5. Permenristek Dikti Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
  6. Permenristek Dikti Nomor 32 Tahun 2016 Tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi
  7. SK. BAN-PT Nomor 217/SK/BAN-PT/AK-XVI/S/X/2013
  8. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
  9. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 0580/UJR/KPTS/2021 tentang Pemberhentian Dekan Fakultas Hukum dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Periode 2020-2024 dan Pengangkatan Dekan Fakultas Hukum dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Periode Sisa Jabatan 2020-2024

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan**
1. Menunjuk  
Nama : **Lidia Febrianti, S.H., M.H**  
NIDN : **19 03 02 727**  
Pangkat/Jabatan : **Penata Muda Tingkat I /III/b**  
Jabatan Fungsional : **Asisten Ahli**  
Sebagai Dosen Pembimbing Mahasiswa  
Nama : **Fahrul Ridho**  
NPM : **18 10 10 315**  
Prodi / Departemen : **Ilmu Hukum / Hukum Perdata**  
Judul skripsi : **Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi Pekerja Berdasarkan Undang-Undang No 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja di PT. Indah Kiat PULP and Paper Perawang**
  2. Tugas-tugas pembimbing dan adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UJR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau
  3. Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
  4. Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada tanggal : 4 November 2021  
Dekan



**Dr. M. Musa, S.H., M.H**  
NIDN. 1009116601

Tembusan : Disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Rektor UIR di Pekanbaru
2. Yth. Sdr. Ka. Departemen Ilmu Hukum Fak. Hukum UIR
3. Yth. Ka. Biro Keuangan UIR di Pekanbaru





# UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284  
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27  
Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

**BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018**

## BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, **Nomor : 043/KPTS/FH-UIR/2022 Tanggal 8 Maret 2022**, pada hari ini **Senin, 14 Maret 2022** telah dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, atas nama :

Nama : *Fanul Ridho*  
N P M : 181010315  
Program Study : Ilmu Hukum  
Judul Skripsi : Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Bagi Pekerja Berdasarkan UU No 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja Di PT. Indah Kiat Pulp and Paper Perawang  
Tanggal Ujian : 14 Maret 2022  
Waktu Ujian : 10.45-11.45 WIB  
Tempat Ujian : Dilaksanakan Secara Daring  
IPK : 3,71  
Predikat Kelulusan : *Dengan pujian*

### Dosen Penguji

### Tanda Tangan

- |   |          |
|---|----------|
| 1. Lidia Febrianti, S.H., M.H                   | 1. Hadir |
| 2. Sri Arlina, S.H., M.H                        | 2. Hadir |
| 3. Dr. R. Febrina Andarina Zaharnika, S.H., M.H | 3. Hadir |
| <u>Notulen</u>                                  |          |
| 4. Nur Aisyah T, S.H., M.H                      | 4. Hadir |



Pekanbaru, 14 Maret 2022  
Dekan Fakultas Hukum UIR

*Dr. Musa, S.H., M.H*  
NIK. 950202223

## ABSTRAK

Keselamatan dan Kesehatan kerja merupakan hal yang penting harus diperhatikan oleh pihak perusahaan. Hal ini karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan tenaga kerja, melainkan juga perusahaan itu sendiri dan berpotensi mempengaruhi produktivitas perusahaan. Secara umum keselamatan dan kesehatan kerja merujuk pada interaksi antara tenaga kerja dengan mesin atau peralatan yang digunakan dan lingkungan kerja dalam proses operasional dan produksi perusahaan. Penggunaan teknologi dan berbagai macam bahan baku kimia memiliki tingkat risiko yang tinggi menyebabkan kecelakaan kerja. Selain itu penyakit yang disebabkan akibat pekerjaan juga dapat disebabkan karena pemaparan yang tinggi terhadap lingkungan kerja.

Adapun dalam penelitian ini mempunyai masalah pokok yang akan dibahas yaitu, Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi pekerja di PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* Perawang dan yang kedua Kendala dalam pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi pekerja di PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* Perawang. Dan adapun tujuan dari Penelitian ini ialah sama dengan rumusan masalah pokok yaitu untuk mengetahui hasil dari rumusan masalah yang dibuat oleh peneliti.

Penelitian hukum ini termasuk jenis penelitian Observasi (*observational research*). Metode penelitian jenis ini dimaksudkan untuk memecahkan masalah yang ada pada waktu sekarang ini dengan jalan mengumpulkan data dan menyusun atau mengklarifikasinya seterusnya menganalisa dan melihat suatu kenyataan hukum di dalam masyarakat untuk kemudian diperoleh suatu hasil.

Adapun hasil Penelitian yang penulis peroleh adalah Pelaksanaan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja bagi pekerja di PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* Perawang sudah cukup baik, hanya saja ada beberapa karyawan yang mengalami kecelakaan kerja di saat melakukan pekerjaan yang disebabkan oleh beberapa faktor, faktor yang paling utama ialah adanya unsur kelalaian dari pekerja itu sendiri karena tidak mengindahkan instruksi dari bos/pengusaha ditempat ia bekerja tersebut Dan didalam Hambatan yang diterima oleh PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* Perawang dalam menjalankan kesehatan dan keselamatan kerja ialah tidak adanya kesadaran para pekerja akan bahaya pekerjaan yang dilakukan dan tidak setuju dengan penerapan hubungan kerja yang telah ditetapkan dan pekerja tidak berbakat. sehingga kecelakaan kerja dapat terjadi, di sana-sini juga disebabkan oleh kecerobohan dalam bekerja.

Kata Kunci : Keselamatan dan Kesehatan Kerja, PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* Perawang.

## ABSTRACT

*Occupational safety and health is an important thing that must be considered by the company. This is because the impact of accidents and occupational diseases is not only detrimental to the workforce, but also the company itself and has the potential to affect the company's productivity. In general, occupational safety and health refers to the interaction between the workforce and the machines or equipment used and the work environment in the company's operational and production processes. The use of technology and various kinds of chemical raw materials has a high level of risk of causing work accidents. In addition, occupational diseases can also be caused by high exposure to the work environment.*

*As for this study, there are main problems to be discussed, namely, the Implementation of Occupational Safety and Health (K3) for workers at PT. Indah Kiat Pulp & Paper Perawang and the second Obstacles in the implementation of Occupational Safety and Health (K3) for workers at PT. Indah Kiat Pulp & Paper Perawang. And the purpose of this study is the same as the formulation of the main problem, namely to find out the results of the formulation of the problem made by the researcher.*

*This legal research belongs to the type of observational research. This type of research method is intended to solve problems that exist at the present time by collecting data and compiling or clarifying it, then analyzing and seeing a legal reality in society to then obtain a result.*

*The research results that the authors obtained are the implementation of occupational health and safety protection for workers at PT. Indah Kiat Pulp & Paper Perawang is quite good, it's just that there are some employees who have work accidents while doing work caused by several factors, the most important factor is the element of negligence from the workers themselves because they do not heed the instructions from the boss/employer on the spot he works and in the Barriers accepted by PT. Indah Kiat Pulp & Paper Perawang in carrying out occupational health and safety is the lack of awareness of the workers regarding the dangers of the work being carried out and not agreeing with the application of the established working relationship and the workers are not talented. So work accidents can occur, here and there also caused by carelessness at work.*

Keywords: Occupational Safety and Health, PT. Indah Kiat Pulp & Paper Perawang.

## KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang Assalamualaikum Warrahmatulahi Wabarakatuh.

Puji Syukur pada Allah Swt yang telah memberikan penelitian **“Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi Pekerja Berdasarkan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja di PT. Indah Kiat Pulp and Paper Perawang.”** Skripsi ini dibuat dan diajukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh Gelas Sarjana pada Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada yang teristimewa untuk kedua orang tua tercinta yaitu Ayahanda Rahmat dan Ibunda Marlina Tak lupa terima kasih kepada Paman saya yakni Dedi Kandar, Nazri, Donald dan Andi, Terima kasih atas segala doa, dukungan baik materi maupun moril, kesabaran, bimbingan, dan kasih sayang tak terhingga yang diberikan kepada penulis selama ini. Hanya karya kecil ini yang dapat penulis persembahkan, semoga karya kecil ini dapat membuat mereka bangga dan bahagia.

Dalam kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi SH., MCL. Selaku Rektor Universitas Islam Riau.

2. Bapak Dr. M. Musa, S.H., M.H selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau
3. Bapak Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H., selaku Wakil I Dekan Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau yang telah memberikan waktunya dalam membantu pengurusan administrasi yang dibutuhkan oleh penulis hingga pada akhirnya penulis bisa melangsungkan ujian Skripsi.
4. Ibu Dr. Desi Apriani, S.H.,M.H., selaku Wakil II Dekan Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau yang telah memberikan waktunya dalam membantu pengurusan administrasi yang dibutuhkan oleh penulis hingga pada akhirnya penulis bisa melangsungkan ujian Skripsi.
5. Bapak S. Parman, S.H., M.H., selaku Wakil III Dekan Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau yang telah memberikan waktunya dalam membantu pengurusan administrasi yang dibutuhkan oleh penulis hingga pada akhirnya penulis bisa melangsungkan ujian Skripsi.
6. Bapak Dr. Zulkarnaini Umar, S.H., S.Ag., MIS, selaku Ketua Departemen Hukum Perdata, Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau yang telah memberikan waktunya untuk penulis dan memberikan masukan kepada penulis dalam pemilihan judul skripsi.
7. Ibu Lidia Febrianti, S.H., M.H, selaku Pembimbing yang telah meluangkan waktu, dan memberikan nasihat, saran serta motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.

8. Bapak-bapak dan Ibu-ibu dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan pengetahuan dan pendidikan selama penulis menimba ilmu di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
9. Bapak-bapak dan Ibu-ibu Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang selama ini banyak memberikan bantuan layanan administrasi kepada penulis.
10. Teman-teman seperjuangan Randa R, Ismail, Dedi Sofhan, Rigo Marindo M. Ilham, Arief F. dan teman-teman Angkatan 2018 yang sama-sama berjuang dalam penulisan skripsi ini. Adapun adik-adik saya M. Rowi, Budi K, Lucky A. Serta kepada Pengurus Himpunan Mahasiswa Hukum Perdata yang telah membantu saya dalam menjalankan Roda Organisasi.

Semoga segala kebaikan, bantuan, dorongan, dan doa yang diberikan kepada penulis menjadi amal baik serta mendapat ridho dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi masih adanya kekurangan terlihat dari segi materi, penulis berharap atas saran dan kritik yang bersifat membangun dari pembaca. Akhir kata, penulis mengharapkan semoga tujuan dari pembuatan skripsi ini dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Pekanbaru, 23 Januari 2022

Penulis

Fahrul Ridho  
NPM : 181010315

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
SERTIFIKAT ORIGINALITAS PENELITIAN .....	iii
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI .....	iv
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI .....	vi
SURAT KEPUTUSAN PENETAPAN PEMBIMBING .....	vii
SURAT KEPUTUSAN PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI.....	viii
BERITA ACARA SKRIPSI.....	ix
ABSTRAK.....	x
<i>ABSTRACT</i> .....	xi
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
D. Tinjauan Pustaka .....	10
E. Konsep Operasional.....	23
F. Metode Penelitian.....	25

BAB II TINJAUAN UMUM .....	30
A. Tinjauan Umum Tentang Pekerja.....	30
B. Tinjauan Umum Tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja.....	52
C. Gambaran Umum Tentang PT. Indah Kiat <i>Pulp &amp; Paper</i> Perawang .....	57
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	67
A. Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Bagi Pekerja Di PT. Indah Kiat <i>Pulp And Paper</i> Perawang.....	67
B. Faktor Penghambat Dalam Pelaksanaan Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Bagi Pekerja di PT. Indah Kiat <i>Pulp &amp; Paper</i> Perawang .....	87
BAB IV PENUTUP .....	96
A. Kesimpulan.....	96
B. Saran.....	97
DAFTAR KEPUSTAKAAN .....	99
LAMPIRAN.....	103



## DAFTAR TABEL

Tabel. I. 1 .....	27
Tabel. III. 1.....	69
Tabel. III. 2.....	70
Tabel. III. 3.....	80
Tabel. III. 4.....	82



Dokumen ini adalah Arsip Milik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang aktif melakukan pembangunan dalam berbagai sektor seperti pendidikan, ekonomi dan sosial, yang diwujudkan dalam program pembangunan nasional Indonesia. Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia dan masyarakat Indonesia seutuhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmuri yang mana hal ini sesuai dengan yang diamanatkan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pembangunan pada sektor ekonomi tumbuh seiring dengan berkembangnya bidang industri yang ditunjukkan dengan semakin banyaknya perusahaan-perusahaan di Indonesia. Faktor yang dapat menunjang pembangunan industri tersebut adalah dengan adanya modal, sumber daya alam, dan sumber daya manusia atau tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan sektor ekonomi, khususnya bidang industri.

Tenaga kerja memiliki peranan penting sebagai penggerak di bidang industri terutama dalam hal produktifitas. Peningkatan produktifitas kerja serta kelangsungan usaha bergantung pada ketengan usaha dan ketenangan kerja, yang dapat dicapai apabila pihak perusahaan dan pihak tenaga kerja saling memahami hak dan

kewajibannya masing-masing<sup>1</sup>. Mengingat pentingnya peran tenaga kerja, maka diperlukan usaha-usaha untuk memenuhi hak-hak tenaga kerja dalam melindungi, membina dan mengarahkan tenaga kerja demi menciptakan kesejahteraan tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tenaga kerja memiliki hak-hak dalam ruang lingkup hak asasi manusia maupun hak yang bukan asasi<sup>2</sup>. Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri tenaga kerja mengenai harkat dan martabatnya sebagai manusia yaitu hak dalam memperoleh pekerjaan yang layak bagi manusia. Sedangkan hak bukan asasi adalah hak tenaga kerja yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya non asasi, salah satu bentuk hak bukan asasi yang diatur dalam peraturan perundang-undangan adalah aspek keselamatan dan kesehatan kerja.

Perlindungan tenaga kerja merupakan hal penting dalam praktik pelaksanaan kerja. Kecelakaan kerja sering terjadi karena kegiatan operasional perusahaan. Oleh karena itu diperlukan perhatian khusus dalam keselamatan kerja, baik bagi pemerintah, perusahaan, maupun tenaga kerja itu sendiri. Pemerintah mempunyai peranan penting dalam hal ini, seperti yang telah diatur dalam Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”<sup>3</sup>. Pasal ini menunjukkan bahwa negara menjamin hak setiap

---

<sup>1</sup> Lidia Febrianti, *Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, 2017, UIR Law Review, Vol.1, No.1, hlm.83-92.

<sup>2</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 15-16.

<sup>3</sup> Pasal 27 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

masyarakat Indonesia untuk mendapatkan perlindungan dalam melaksanakan pekerjaan. Perlindungan yang dimaksud adalah adanya jaminan yang sama tanpa adanya diskriminasi atas dasar apapun dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.<sup>4</sup>

Tenaga kerja sebagai aset penting dalam pembangunan harus dibekali dengan perlindungan keselamatan dan kesehatan dalam kerja untuk mencegah dan menghindari terjadinya ancaman-ancaman terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja<sup>5</sup>. Undang-undang ini menjelaskan pentingnya penerapan K3 bagi perusahaan untuk mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat pekerjaan yang diakibatkan oleh kegiatan operasional maupun bahan-bahan teknis yang digunakan perusahaan tersebut dalam proses produksi. Ruang lingkup keselamatan kerja mengatur syarat-syarat keselamatan kerja dalam berbagai bidang pekerjaan. Undang-undang keselamatan kerja mengisyaratkan kepada pihak perusahaan untuk mempersiapkan peralatan perlindungan diri kepada para tenaga kerja.

Kesehatan kerja juga telah diatur dalam Pasal 23 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan<sup>6</sup>. Pasal ini berisi tentang kewajiban perusahaan dalam menyelenggarakan kesehatan kerja yang meliputi pelayanan kesehatan kerja,

---

<sup>4</sup> Erni Darmayanti, *Perlindungan Hukum terhadap Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Perusahaan*, Jurnal Cendikia Hukum, 2018, Vol.3, No.2, hlm..283-296.

<sup>5</sup> Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

<sup>6</sup> Pasal 23 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan.

pencegahan penyakit akibat pekerjaan, dan syarat kesehatan kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan. Tenaga kerja yang dalam kondisi sehat adalah tulang punggung keluarga dan bangsa dalam meningkatkan kesejahteraan hidup, karena kesehatan kerja merupakan hak bagi setiap tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaan untuk meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Selanjutnya pada Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan<sup>7</sup>. Pasal ini menjelaskan bahwa setiap tenaga kerja memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan ketiga undang-undang yang telah disebutkan di atas, keselamatan dan kesehatan kerja merupakan tanggung jawab perusahaan dan tenaga kerja itu sendiri. Perusahaan wajib memberikan perlindungan seperti dengan menyediakan perlengkapan keselamatan khusus dan pelayanan kesehatan bagi tenaga kerjanya. Selain itu, tenaga kerja juga memiliki kewajiban untuk mengikuti peraturan-peraturan terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja yang telah ditetapkan oleh undang-undang dan juga standar operasional perusahaan. Ketiga undang-undang ini saling berkaitan dalam mewujudkan keselamatan dan kesehatan kerja bagi para tenaga kerja di Indonesia.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh pihak perusahaan. Hal ini karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan tenaga kerja, melainkan juga perusahaan itu sendiri dan

---

<sup>7</sup> Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

berpotensi mempengaruhi produktivitas perusahaan. Secara umum keselamatan dan kesehatan kerja merujuk pada interaksi antara tenaga kerja dengan mesin atau peralatan yang digunakan dan lingkungan kerja dalam proses operasional dan produksi perusahaan. Penggunaan teknologi dan berbagai macam bahan baku kimia memiliki tingkat risiko yang tinggi menyebabkan kecelakaan kerja. Selain itu penyakit yang disebabkan akibat pekerjaan juga dapat disebabkan karena pemaparan yang tinggi terhadap lingkungan kerja.

Angka kecelakaan kerja di Indonesia masih tergolong dalam kategori yang cukup tinggi. BPJS Ketenagakerjaan mengungkapkan kasus kecelakaan kerja di Indonesia pada tahun 2020 mencapai angka 153.044 kasus, dengan mayoritas kecelakaan kerja terjadi di lingkungan kerja sebanyak 104.823 kasus, sedangkan sisanya merupakan kecelakaan kerja yang terjadi di luar lingkungan kerja<sup>8</sup>. Walaupun mengalami sedikit penurunan daripada tahun 2019, namun angka tersebut masih tergolong tinggi, karena pada dasarnya pemerintah telah mengeluarkan regulasi peraturan perundang-undangan yang jelas terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Tingginya angka kecelakaan kerja di Indonesia menunjukkan bahwa perusahaan belum menerapkan peraturan mengenai keselamatan kerja dan kesehatan kerja dengan baik.

Provinsi Riau merupakan salah satu provinsi yang memiliki banyak perusahaan yang bergerak di bidang industri, baik industri yang bergerak di bidang

<sup>8</sup> CNN Indonesia, "Kasus Kecelakaan Kerja Tembus 153 Ribu Pada 2020", diakses dari <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20210215130019-78-606341/kasus-kecelakaan-kerja-tembus-153-ribu-pada-2020>, pada tanggal 13 April 2021.

pertambangan maupun industri primer seperti perkebunan dan pengolahan hasil perkebunan. Badan Pusat Statistik Provinsi Riau mencatat terdapat sebanyak 369 perusahaan industri berskala besar dan sedang di Provinsi Riau<sup>9</sup>. Tingginya jumlah perusahaan industri ini mengindikasikan kecenderungan jumlah angka kecelakaan kerja yang juga tinggi di Provinsi Riau. Data terakhir BPJS Ketenagakerjaan yang dihimpun oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia menyebutkan pada tahun 2019 telah terjadi 14.325 kasus kecelakaan kerja di Provinsi Riau<sup>10</sup>.

PT. Indah Kiat Pulp and Paper merupakan salah satu perusahaan industri berskala besar yang terdapat di Provinsi Riau. Perusahaan ini bergerak dalam bidang penyedia pulp atau bubur kertas dan kertas. Pabrik produksi PT. Indah Kiat Pulp and Paper di Provinsi Riau salah satunya terletak di Tualang Perawang, Kabupaten Siak. Sebagai salah satu perusahaan besar di bidang produksi yang pekerjaannya berhubungan dengan mesin, sudah selayaknya PT. Indah Kiat Pulp and Paper memperhatikan dan menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan baik untuk menjaga produktivitas para tenaga kerjanya.

Fakta di lapangan berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan penulis menemukan beberapa poin penting terkait kelalaian PT. Indah Kiat Pulp and Paper terhadap peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Setiap tiga bulan sekali PT. Indah Kiat Pulp and Paper melakukan pemberhentian produksi untuk perawatan

<sup>9</sup> Badan Pusat Statistik Provinsi Riau, “Jumlah Perusahaan pada Industri Besar dan Sedang 2017”, diakses dari <https://riau.bps.go.id/indicator/9/276/1/jumlah-perusahaan-pada-industri-besar-dan-sedang.html>, pada tanggal 13 April 2021.

<sup>10</sup> Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, “Menaker: Jadikan K3 Sebagai Prioritas Dalam Bekerja”, diakses dari <https://kemnaker.go.id/news/detail/menaker-jadikan-k3-sebagai-prioritas-dalam-bekerja>, pada tanggal 13 April 2021.

dan pemeliharaan mesin-mesin produksi, yang memakan waktu hingga 15 hari. Kasus pertama yang ditemukan peneliti adalah selama kurun waktu 15 hari tersebut tenaga kerja bidang produksi mendapatkan waktu kerja yang lebih panjang sehingga banyak ditemukan kasus tenaga kerja yang mengalami masalah kesehatan dan sakit akibat dari jam kerja yang berlebih tersebut. Kedua, proses perawatan dan pemeliharaan mesin produksi tersebut membutuhkan banyak sumber daya manusia, sehingga PT. Indah Kiat Pulp and Paper mendatangkan pekerja lepas dari luar Provinsi Riau tanpa memperhatikan protokol kesehatan yang mengakibatkan timbulkan klaster baru *Covid-19* di lingkungan perusahaan.

Laporan pada tahun 2020 menyebutkan terdapat kasus terkait keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang terjadi di Pabrik Tualang PT. Indah Kiat Pulp and Paper. Kasus tersebut adalah timbulnya klaster baru *Covid-19* di lingkungan perusahaan karena pihak perusahaan mendatangkan pekerja dari luar Provinsi Riau tanpa memperhatikan protokol kesehatan yang ketat<sup>11</sup>. Hal ini menyebabkan masyarakat Tualang memberikan ultimatum kepada PT. Indah Kiat Pulp and Paper terkait klaster baru *Covid-19* ini, masyarakat meminta pihak perusahaan untuk bergerak menghentikan penyebaran *Covid-19* di lingkungan perusahaan<sup>12</sup>.

Hasil observasi awal dan laporan di atas mengindikasikan bahwa PT. Indah Kiat Pulp and Paper belum menerapkan konsep dan peraturan perundang-undangan

<sup>11</sup> Gatra, “PT Indah Kiat Hentikan Penerimaan Pekerja dari Luar Riau”, diakses dari <https://www.gatra.com/detail/news/486939/kesehatan/pt-indah-kiat-hentikan-penerimaan-pekerja-dari-luar-riau>, pada tanggal 13 April 2021.

<sup>12</sup> Hasbullah Tanjung, “Ada Klaster Covid-19 di IKPP, Masyarakat Tualang Ultimatum Perusahaan”, diakses dari <https://www.goriau.com/berita/baca/ada-klaster-covid19-di-ikpp-masyarakat-tualang-ultimatum-perusahaan.html>, pada tanggal 13 April 2021.

terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan maksimal. Para tenaga kerja yang terlibat dalam kegiatan perawatan dan pemeliharaan mesin produksi mengalami masalah kesehatan yang diakibatkan oleh jam kerja yang berlebih dan kelalaian pihak perusahaan dalam menerapkan protokol kesehatan. Berdasarkan peraturan perundang-undangan PT. Indah Kiat Pulp and Paper bertanggung jawab terhadap kondisi keselamatan dan kesehatan kerja para tenaga kerjanya, yaitu Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, terutama pada penjelasan mengenai penyakit yang diakibatkan oleh kegiatan operasional perusahaan.

Pentingnya masalah keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang faktanya masih bertolak belakang dengan peraturan perundang-undangan, maka penulis tertarik untuk melakukan kajian lebih mendalam terkait hal ini dalam penelitian dengan judul **“Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi Pekerja Berdasarkan Undang-Undang No 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja di PT. Indah Kiat Pulp and Paper Perawang.”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis menetapkan rumusan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi pekerja di PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* Perawang?
2. Apa saja Hambatan dalam pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi pekerja di PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* Perawang?

## C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi pekerja di PT. Indah Kiat Pulp and Paper Perawang berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
- b. Untuk mengetahui kendala dalam pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi pekerja di PT. Indah Kiat Pulp and Paper Perawang.

### 2. Manfaat Penelitian

Manfaat dan harapan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan penulis dapat lebih memahami dan menambah wawasan serta pengetahuan tentang peraturan terkait masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta dapat menjadi bahan pembelajaran dan acuan yang dibutuhkan penelitian selanjutnya terkait masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

- b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman masyarakat dan tenaga kerja mengenai hak-hak tenaga kerja terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan dapat menjadi salah satu landasan pihak perusahaan agar lebih memperhatikan hak-hak tenaga kerja terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

## D. Tinjauan Pustaka

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

Keselamatan kerja adalah ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja. Tempat kerja adalah suatu tempat yang didalamnya terdiri dari tiga unsur, yaitu adanya suatu usaha, adanya sumber bahaya, dan adanya tenaga kerja yang bekerja di dalamnya<sup>13</sup>.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan upaya yang dilakukan bersama dalam menjaga keselamatan dan kesehatan para tenaga kerja dalam menjalankan pekerjaannya sehingga dapat meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja<sup>14</sup>. Kegagalan dalam sebuah proses pekerjaan merupakan sebuah risiko yang dapat terjadi disebabkan oleh perencanaan maupun pelaksanaan yang kurang sempurna. Penanganan masalah keselamatan kerja di dalam sebuah perusahaan harus dilakukan secara serius oleh seluruh komponen perusahaan.

Menurut *International Association of Safety Professional* Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki 8 filosofi<sup>15</sup>, yaitu:

- a. *Safety in an ethical responsibility*, keselamatan dan kesehatan kerja adalah tanggung jawab moral untuk menjaga keselamatan sesama

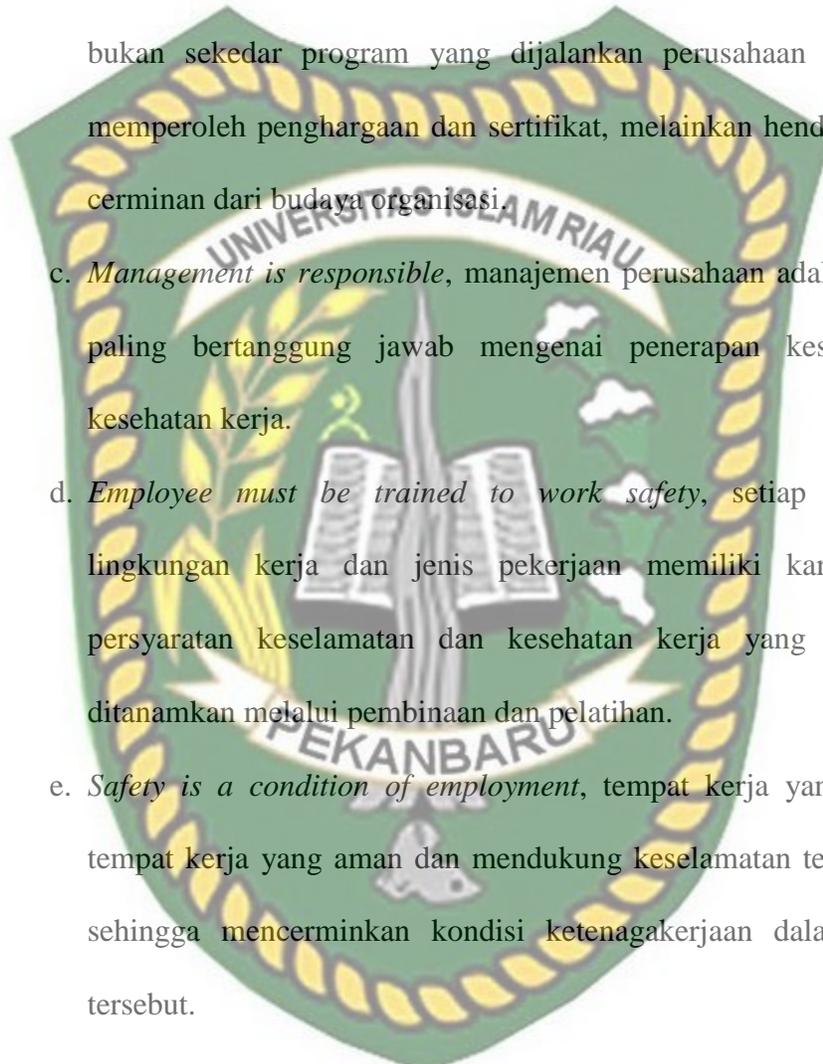
<sup>13</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001), hlm. 300.

<sup>14</sup> Bruri Troyono, dkk., *Buku Ajar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta*, (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2014), hlm. 1-3.

<sup>15</sup> *Ibid.*, hlm. 4.

manusia bukan sekedar pemenuhan kewajiban atau peraturan perundang-undangan.

- b. *Safety is a culture, not a program*, keselamatan dan kesehatan kerja bukan sekedar program yang dijalankan perusahaan untuk sekedar memperoleh penghargaan dan sertifikat, melainkan hendaknya menjadi cerminan dari budaya organisasi.
- c. *Management is responsible*, manajemen perusahaan adalah pihak yang paling bertanggung jawab mengenai penerapan keselamatan dan kesehatan kerja.
- d. *Employee must be trained to work safety*, setiap tempat kerja, lingkungan kerja dan jenis pekerjaan memiliki karakteristik dan persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja yang berbeda yang ditanamkan melalui pembinaan dan pelatihan.
- e. *Safety is a condition of employment*, tempat kerja yang baik adalah tempat kerja yang aman dan mendukung keselamatan tenaga kerjanya, sehingga mencerminkan kondisi ketenagakerjaan dalam perusahaan tersebut.
- f. *All injuries are preventable*, prinsip dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah semua kecelakaan dapat dicegah karena setiap kecelakaan timbul karena ada penyebabnya, sehingga penyebab tersebut dapat dihindari agar tidak terjadi kecelakaan.



g. *Safety program must be site specific*, program keselamatan dan kesehatan kerja dibuat berdasarkan kebutuhan dan kondisi di lingkungan tempat kerja sesuai dengan potensi bahaya yang dimiliki masing-masing perusahaan.

h. *Safety is good business*, melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bagian dari proses produksi dalam meningkatkan produktivitas perusahaan.

Keselamatan kerja dapat diartikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani pekerja<sup>16</sup>. Keselamatan kerja merupakan upaya-upaya untuk melindungi pekerja mencakup melindungi peralatan, tempat kerja, bahan produksi, menjaga kelestarian lingkungan dan melancarkan proses produksi<sup>17</sup>.

Keselamatan kerja mencakup upaya untuk membuat kondisi kerja yang aman dengan dilengkapi alat-alat pengaman, penerapan yang baik, menjaga lantai dan tangga bebas air, minyak, nyamuk dan memelihara fasilitas air yang baik<sup>18</sup>. Keselamatan kerja merujuk pada perlindungan kesejahteraan fisik dengan tujuan untuk mencegah terjadinya kecelakaan atau cedera yang berkaitan dengan kegiatan kerja<sup>19</sup>.

<sup>16</sup> Erni Darmayanti, op.cit., hlm.283-296

<sup>17</sup> Bruri Troyono, dkk, op.cit., hlm. 8.

<sup>18</sup> Tulus Agus. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia, 1989), hlm. 45.

<sup>19</sup> Robert Mathis dan Jonh H Jacson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2002), hlm. 176.

Selanjutnya keselamatan kerja dapat diartikan sebagai keselamatan yang berhubungan dengan aktivitas kerja manusia baik pada industri manufaktur, yang melibatkan mesin, peralatan, penanganan material, pesawat uap, bejana bertekanan, alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja, dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan, maupun industri jasa, yang melibatkan peralatan berteknologi canggih, seperti lift, eskalator, peralatan pembersih gedung, sarana transportasi, dan lain-lain. Keselamatan kerja adalah yang berkaitan dengan mesin, peralatan alat kerja, bahan, serta proses pengolahannya, landasan tempat kerja, dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan<sup>20</sup>.

Beberapa hal yang harus diperhatikan dalam keselamatan kerja adalah<sup>21</sup>:

- a. Mengendalikan kerugian yang disebabkan dari kecelakaan kerja.
- b. Kemampuan untuk mengidentifikasi dan menghilangkan risiko yang tidak bisa diterima akibat dari kecelakaan kerja.

Keselamatan kerja adalah bebas dari kecelakaan pada saat tenaga kerja melaksanakan pekerjaannya di tempat kerja, tujuannya adalah<sup>22</sup>:

- a. Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi dan produktivitas nasional.

---

<sup>20</sup> Sumakmur, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, (Jakarta: Toko Gunung Agung, 1996), hlm. 1

<sup>21</sup> Ibid, hlm. 9.

<sup>22</sup> J. H. Ritonga, *Pengetahuan Dasar Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, (Jakarta: CV. Garut Narisi Corp, 1990), hlm. 5.

- b. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja.
- c. Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keselamatan pekerja di tempat kerja, antara lain<sup>23</sup>:

- a. Kondisi tempat kerja yang tidak aman, mencakup tata letak pabrik, sistem penerangan tempat kerja, dan kondisi mesin kerja.
- b. Perbuatan yang tidak memenuhi keselamatan, seperti kebiasaan manusia yang kurang disiplin, penggunaan perlengkapan pelindung kerja, dan penerapan prosedur kerja.
- c. Suasana kejiwaan atau mental pekerja, seperti tekanan yang dirasakan mengenai pekerjaan.

Kesehatan kerja adalah tingkat keadaan fisik dan psikologis individu yang diwujudkan melalui usaha-usaha yang ditujukan untuk memperoleh kesehatan yang setinggi-tingginya dengan cara mencegah dan memberantas penyakit yang dialami oleh para tenaga kerja, mencegah kelelahan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat<sup>24</sup>. Kesehatan kerja termasuk dalam perlindungan sosial karena berkaitan dengan keadaan sosial masyarakat, dimana pihak perusahaan memperlakukan tenaga kerja sesuai dengan norma-norma yang berlaku dan memandang tenaga kerja sebagai makhluk yang memiliki hak asasi<sup>25</sup>.

<sup>23</sup> Bambang Swasto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: UB Press, 2011), hlm. 108.

<sup>24</sup> Bruri Troyono, dkk, *lo.cit*, hlm. 9.

<sup>25</sup> J. H. Ritonga, *op.cit.*, hlm. 87.

Kesehatan kerja merupakan suatu kondisi yang bebas dari gangguan secara fisik dan psikis yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan dapat terjadi karena adanya faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan dan lingkungan yang menimbulkan stress atau gangguan fisik. Kesehatan kerja adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan atau kedokteran beserta praktiknya yang bertujuan agar pekerja atau masyarakat memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial, dengan sosial preventif, terhadap penyakit-penyakit atau gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit-penyakit umum<sup>26</sup>.

Kesehatan kerja merupakan suatu hal penting dan perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan. Tenaga kerja yang mengalami gangguan kesehatan memiliki kecenderungan yang lebih tinggi dalam mengalami kecelakaan kerja. Pada dasarnya kesehatan kerja adalah alat untuk mencapai tingkat kesehatan tenaga kerja menjadi lebih baik, sehingga dengan sendirinya menjadi kesejahteraan tenaga kerja dan meningkatkan produktivitas perusahaan<sup>27</sup>.

Kesehatan kerja adalah spesialisasi ilmu kesehatan beserta prakteknya yang bertujuan agar para tenaga kerja memperoleh derajat kesehatan yang tinggi baik fisik, mental dan sosial dengan usaha preventif terhadap penyakit yang diakibatkan

<sup>26</sup> M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Mitra Wacana Media, 2012), hlm.157.

<sup>27</sup> Erni Darmayanti, op.cit., hlm.283-296.

oleh faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit umum.

Kesehatan kerja dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu<sup>28</sup>:

- a. Beban kerja berupa beban fisik, mental dan sosial sehingga upaya penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan kemampuannya perlu diperhatikan.
- b. Kapasitas kerja yang banyak tergantung pada pendidikan, keterampilan, kesegaran jasmani, ukuran tubuh, dan keadaan gizi.
- c. Lingkungan kerja sebagai beban tambahan baik berupa faktor fisik, kimia, biologis, ergonomik maupun aspek psikososial.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu program yang disusun untuk melindungi tenaga kerja sebagai upaya pencegahan atau langkah preventif bagi timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit yang diakibatkan dari pekerjaan. Tujuan utama keselamatan dan kesehatan kerja adalah untuk mencegah, mengurangi bahkan menghilangkan risiko kecelakaan kerja yang dapat mengakibatkan kematian, kecacatan, kerusakan di tempat kerja dan mencegah terjadinya pencemaran lingkungan<sup>29</sup>.

Tujuan penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang dapat disimpulkan berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja adalah<sup>30</sup>:

---

<sup>28</sup> Ibid.

<sup>29</sup> Ibid.

<sup>30</sup> Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

- a. Melindungi dan menjamin keselamatan setiap tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja.
- b. Menjamin setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.
- c. Meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas tenaga kerja.

## 2. **Perlindungan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Perlindungan hukum adalah pemberian perlindungan terhadap suatu kepentingan manusia dalam bidang hukum sebagai alat rekayasa sosial. Perlindungan hukum terdiri dari tiga jenis kepentingan manusia, yaitu kepentingan umum, kepentingan masyarakat dan kepentingan pribadi<sup>31</sup>. Pada penelitian ini perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan kerja terhadap tenaga kerja termasuk dalam kategori kepentingan masyarakat yaitu kepentingan bagi keselamatan umum yang terdiri dari keamanan, kesehatan, kesejahteraan dan jaminan bagi transaksi-transaksi dan pendapatan.

Pemerintah Indonesia memiliki perhatian serius terkait kesehatan dan keselamatan kerja, yang diwujudkan dalam bentuk peraturan perundang-undangan terkait keselamatan dan kesehatan kerja, seperti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang, dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan<sup>32</sup>. Berikut

<sup>31</sup> Thamrin S, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, (Pekanbaru: Alaf Riau Publishing, 2017), hlm. 36-37.

<sup>32</sup> Adrian Sutedi, *lo.cit.*, hlm. 17.

adalah penjelasan isi peraturan perundang-undangan terkait keselamatan dan kesehatan kerja.

a. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

Pada Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja menjelaskan secara rinci ruang lingkup terkait keselamatan dan kesehatan kerja. Undang-undang ini menjelaskan syarat keselamatan kerja diberlakukan di tempat kerja yaitu peralatan yang dianggap berbahaya, pekerjaan konstruksi dan perawatan bangunan, usaha pertanaman kehutanan dan perikanan, usaha pertambangan, usaha pengangkutan barang dan manusia, usaha penyelaman, pekerjaan dengan tekanan udara atau suhu tinggi atau rendah, pekerjaan dalam tangki atau lubang, serta lingkungan kerja yang memiliki keadaan suhu, kelembaban, debu, kotoran, api, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar, radiasi, suara dan getaran tertentu.

Syarat-syarat keselamatan kerja tertulis pada Pasal 3 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja<sup>33</sup>, yaitu:

- 1) Mencegah dan mengurangi kecelakaan;
- 2) Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran;
- 3) Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;
- 4) Memberik kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya;
- 5) Memberikan pertolongan pada kecelakaan;

<sup>33</sup> Pasal 3 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

- 6) Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja;
- 7) Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarkan suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran;
- 8) Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psychis, peracunan, infeksi dan penularan;
- 9) Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai;
- 10) Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik;
- 11) Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup;
- 12) Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban;
- 13) Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya;
- 14) Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang;
- 15) Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan;
- 16) Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar-muat, perlakuan dan penyimpanan barang;
- 17) Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya;
- 18) Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang berbahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi;



Pada Pasal 9 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja menjelaskan mengenai pembinaan tenaga kerja baru terkait dengan kondisi dan lingkungan kerja serta memperkenalkan alat-alat perlindungan yang harus digunakan oleh tenaga kerja tersebut. Setiap tenaga kerja yang boleh diperkerjakan jika tenaga kerja tersebut telah menerima pembinaan yang sesuai dengan kondisi kerja yang akan dihadapi. Selanjutnya pada Pasal 10 menjelaskan bahwa terdapat tim khusus dari Menteri Tenaga Kerja yang akan ditugaskan dalam mengawasi penerapan keselamatan kerja dan kesehatan kerja, dan pihak perusahaan diwajibkan untuk memberikan laporan setiap kecelakaan kerja yang terjadi seperti yang dijelaskan pada Pasal 11.

Kewajiban dan hak tenaga kerja seperti yang dijelaskan dalam Pasal 12 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja adalah<sup>34</sup>:

- 1) Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pengawai pengawas dan atau ahli keselamatan kerja;
- 2) Memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan;
- 3) Memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan;

---

<sup>34</sup> Pasal 12 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

- 4) Meminta pada pengurus agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan;
- 5) Menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan di mana syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya kecuali dalam hal-hal khusus ditentukan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggung-jawabkan.

Pasal ini menjelaskan jenis perlindungan pencegahan yaitu pengawasan yang dilakukan sebelum terjadinya kesalahan dan sebelum suatu pekerjaan dilaksanakan dengan memberikan pedoman-pedoman pelaksanaan, yang diterapkan untuk mencegah timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

b. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan

Pada Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan pembahasan terkait dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dijelaskan dalam pasal 23 mengenai Kesehatan Kerja, yaitu<sup>35</sup>:

- 1) Kesehatan kerja diselenggarakan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal.
- 2) Kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja, dan syarat kesehatan kerja.

<sup>35</sup> Pasal 23 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan.

- 3) Setiap tempat kerja wajib menyelenggarakan kesehatan kerja.
- 4) Ketentuan mengenai kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

c. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan

Pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan, pembahasan terkait dengan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) tercantum dalam Undang-undang tersebut mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja, yaitu<sup>36</sup>:

- 1) 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.
- 2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- 3) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

<sup>36</sup> Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan.

## E. Konsep Operasional

Berdasarkan judul penelitian, batasan konsep operasional pada penelitian ini adalah:

1. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), arti kata tinjauan adalah “hasil meninjau, pandangan, pendapat (sudah menyelidiki, mempelajari, dan sebagainya, atau perbuatan meninjau)”<sup>37</sup>. Arti kata yuridis adalah “menurut hukum atau secara hukum”<sup>38</sup>. Arti kata pelaksanaan adalah “proses, cara, pembuatan melaksanakan (rancangan, keputusan, dan sebagainya)”<sup>39</sup>. Arti kata keselamatan adalah “perihal (keadaan dan sebagainya) selamat, kesejahteraan dan kebahagiaan”<sup>40</sup>. Arti kata kesehatan adalah “keadaan (hal) sehat, kebaikan keadaan (badan dan sebagainya)”<sup>41</sup>. Arti kata kerja adalah “kegiatan melakukan sesuatu atau sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah atau mata pencaharian”<sup>42</sup>. Arti kata pekerja adalah “orang yang bekerja, atau orang yang menerima upah atas hasil kerjanya atau butuh atau karyawan”
2. Pelaksanaan adalah suatu proses, cara, perbuatan melaksanakan rancangan, keputusan, atau bentuk lain yang dapat dipersamakan.
3. Keselamatan kerja adalah upaya-upaya yang ditujukan untuk melindungi pekerja, menjaga keselamatan orang lain, melindungi peralatan, tempat kerja

<sup>37</sup> KBBI, diakses dari <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/tinjauan>, pada tanggal 14 April 2021.

<sup>38</sup> KBBI, diakses dari <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/yuridis>, pada tanggal 14 April 2021.

<sup>39</sup> KBBI, diakses dari <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/pelaksanaan>, pada tanggal 30 Juni 2021.

<sup>40</sup> KBBI, diakses dari <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/keselamatan>, pada tanggal 30 Juni 2021.

<sup>41</sup> KBBI, diakses dari <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kesehatan>, pada tanggal 30 Juni 2021.

<sup>42</sup> KBBI, diakses dari <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kerja>, pada tanggal 30 Juni 2021.

dan bahan produksi, menjaga kelestarian lingkungan hidup dan melancarkan proses produksi.

4. Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar pekerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal.
5. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah upaya dan pemikiran dalam menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani ataupun rohani manusia pada umumnya dan tenaga kerja pada khususnya serta hasil karya dan budidaya dalam rangka menuju masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila.
6. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
7. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja adalah undang-undang yang mengatur dengan jelas tentang kewajiban pimpinan tempat kerja dan pekerja dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan 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 dan keselamatan dan kesehatan pekerja. Ketiga undang-undang di atas saling berkaitan satu sama lain dalam upaya untuk menjaga keselamatan dan kesehatan kerja para pekerja dalam suatu perusahaan. Pada UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, selanjutnya aturan yang

lebih rinci mengenai keselamatan dan kesehatan kerja tercantum dalam UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang keselamatan kerja.

8. PT Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang adalah perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam bidang industri *pulp* dan kertas dengan status Penanaman Modal Asing (PMA). PT Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang berdiri pada tahun 1984 di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak Provinsi Riau, terdiri dari lahan hutan industri dan pabrik *pulp*. Kegiatan utama perusahaan ini adalah untuk memproduksi *pulp* sebagai bahan baku kertas yang akan dikirim ke PT Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Serang, Banten.

Berdasarkan konsep operasional di atas, maka penelitian ini akan menyelidiki dan mempelajari secara hukum bagaimana proses atau cara melaksanakan perlindungan terhadap kesejahteraan, keadaan selamat dan keadaan sehat bagi orang yang bekerja di PT Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang berdasarkan aturan hukum dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Jenis dan Sifat Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum Observasi (*observational research*) yaitu peneliti turun langsung ke lapangan untuk memperoleh data penelitian. Sedangkan sifat penelitian ini adalah deskriptif analitis yaitu mendeskripsikan atau memberikan gambaran mengenai

data yang diperoleh dari lapangan yaitu tentang pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. Indah Kiat Pulp and Paper Perawang.

## 2. Lokasi Penelitian

Lokasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah PT. Indah Kiat Pulp and Paper Perawang, Kabupaten Siak, Provinsi Riau. Pemilihan lokasi penelitian ini berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti yang menunjukkan bahwa PT. Indah Kiat Pulp and Paper Perawang tidak melaksanakan aturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) kepada tenaga kerja yang berkerja di perusahaan tersebut.

## 3. Populasi dan Sampel

### a. Populasi Penelitian

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari objek yang akan diteliti dengan karakteristik yang sama. Populasi pada penelitian ini adalah Unit MMF atau Unit Mekanik di FL 8 dan 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Perawang.

**Tabel I. 1.**  
**Populasi dari Sampel**

No	Bagian	Populasi	Sampel
1	Kantor	5	4
2	Korektip	12	3
3	Propentip	9	2
Jumlah		26	9

Sumber: Data lapangan penulis tahun 2021

#### b. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan sebagai responden penelitian. Teknik pengambilan sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu teknik menentukan sampel dengan ciri-ciri dan kriteria-kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Kriteria responden yang ditetapkan oleh penulis yaitu:

- 1) Telah bekerja minimal 1 tahun di Unit MMF PT. Indah Kiat Pulp and Paper, atau pernah melaksanakan pekerjaan perawatan dan pemeliharaan mesin produksi di tahun 2020.
- 2) Pernah mengalami penyakit akibat pekerjaan yang disebabkan oleh pekerjaan perawatan dan pemeliharaan mesin produksi di tahun 2020.

Berdasarkan kriteria tersebut maka penulis menetapkan sampel penelitian sebanyak 9 orang responden penelitian yang akan di wawancara.

#### 4. Data dan Sumber Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder, yaitu:

##### a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari responden atau sampel penelitian. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari tenaga kerja PT. Indah Kiat Pulp and Paper Perawang.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari buku-buku literatur dan peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan masalah pokok yang akan diteliti. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari peraturan perundang-undangan terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

### 5. Alat Pengumpulan Data

Data primer dan data sekunder yang akan digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan beberapa alat pengumpulan data, yaitu:

#### a. Wawancara

Wawancara adalah alat pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara penulis menyiapkan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti penelitian dan memberikan pertanyaan-pertanyaan tersebut kepada responden atau sampel. Pada penelitian ini wawancara dilakukan kepada tenaga kerja PT. Indah Kiat Pulp and Paper Perawang.

#### b. Observasi

Observasi adalah alat pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara penulis melakukan pengamatan langsung di lapangan terhadap fenomena yang terjadi terkait dengan masalah yang akan diteliti. Pada penelitian ini observasi dilakukan di lokasi penelitian PT. Indah Kiat Pulp and Paper Perawang.

### c. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu alat pengumpulan data sekunder yang dilakukan dengan cara membaca literatur-literatur kepustakaan yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Pada penelitian ini studi kepustakaan dilakukan dengan mengumpulkan materi peraturan perundang-undangan dan materi pendukung yang berkaitan dengan pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan.

### 6. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif yaitu deskriptif analitis dengan menggunakan jenis analisis normatif. Analisis normatif dilakukan karena dalam penelitian ini seluruh data primer yang diperoleh dari wawancara dan observasi di lapangan akan dianalisis berdasarkan peraturan perundang-undangan dan materi pendukung terkait dengan masalah penelitian yaitu pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

### 7. Metode Penarikan Kesimpulan

Metode penarikan kesimpulan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deduktif yaitu menyimpulkan fenomena dari hal-hal yang bersifat umum ke hal-hal yang bersifat khusus. PT. Indah Kiat Pulp and Paper Perawang yang dihubungkan dengan peraturan perundang-undangan dan materi pendukung lainnya, sehingga dapat diperoleh kesimpulan dan mengajukan beberapa saran untuk memecahkan permasalahan tersebut.

## BAB II

### TINJAUAN UMUM

#### A. Tinjauan Umum Tentang Pekerja

##### 1. Pengertian Pekerja

Berdasarkan Maimun<sup>43</sup> maksud pekerja muncul sebagai pengganti definisi buruh. Pada zaman primitif atau zaman peziarah Belanda. Dulu yang dimaksud dengan “kerja” adalah buruh “kasar” seperti kuli, mandor, perajin, dan lain-lain. Orang-orang ini oleh pemerintah Belanda dulu disebut kerah biru (blue collars), sedangkan orang-orang yang melakukan posisi "baik", misalnya, pekerja pengatur disebut kerah putih. Biasanya orang yang mendapat tempat dengan perkumpulan ini adalah para bangsawan yang bekerja di tempat kerja seperti orang Belanda dan orang luar lainnya.

Pemerintah Hindia Belanda memisahkan antara kerah biru dan kerah putih secara eksklusif untuk mengisolasi Bumiputra dimana oleh pemerintah Belanda, kerah putih dan kerah biru memiliki perbedaan berbagai posisi dan situasi. Karena landasan ini definisi buruh harus diubah untuk memperbaikinya. Dengan demikian, kita menyinggung UUD 1945 dalam penjelasan Pasal 2 yang menyatakan bahwa "yang dimaksud golongan adalah badan-badan seperti koperasi, serikat pekerja". Dengan cara ini, disepakati bahwa definisi buruh diganti dengan definisi pekerja karena landasan yang sah

<sup>43</sup> Maimun. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, (Jakarta: Pradaya, 2007), hlm. 21-26

yang kuat. Kemudian pada saat itu dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003<sup>44</sup> tentang Ketenagakerjaan, definisi buruh digabungkan dengan definisi pekerja sehingga menjadi spesialis pekerja. Dari kesepakatan tersebut cenderung terlihat bahwa sebagian komponen bawaan dari definisi buruh atau pekerja adalah sebagai berikut:

- a. Setiap orang yang bekerja (baik dalam angkatan kerja maupun tidak dalam angkatan kerja melainkan harus bekerja)
- b. Mendapatkan upah/kompensasi sebagai imbalan atas pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Oetomo<sup>45</sup> Secara garis besar jumlah penduduk di suatu negara dipisahkan menjadi dua golongan, yaitu pekerja buruh dan bukan pekerja buruh. Pekerja Buruh ialah penduduk yang sedang bekerja atau yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan berbagai kegiatan. Dalam definisi yang layak, makna kerja dan non-kerja hanya sejauh mungkin dibedakan oleh usia. Dari gambaran di atas, dapat disimpulkan bahwa pekerja adalah orang yang bekerja untuk seseorang dengan persetujuan tertentu untuk mendapatkan upah berupa uang dari orang yang menggunakan tenaga nya untuk bekerja.

<sup>44</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

<sup>45</sup> Oetomo. *Pengantar Hukum Perburuhan dan Hukum Perburuhan di Indonesia*, (Jakarta: Grhadika Binangkit Press, 2004), hlm. 11

## 2. Macam-macam Pekerja Buruh

Pekerja buruh diisolasi menjadi empat jenis, lebih spesifiknya: buruh tetap, buruh harian lepas, buruh borongan, dan kontraktor : Tenaga Ahli/Pekerja Tetap adalah tenaga kerja yang memiliki kesepakatan kerja dengan pengusaha/pengelola untuk jangka waktu yang tidak pasti. Terlebih lagi, umumnya mendapatkan upah standar setiap bulannya. Sedangkan tenaga Ahli/Pekerja Tidak Tetap ini akan mendapatkan keistimewaannya sebagai Buruh/Pekerja setelah mereka menyelesaikan proses kerja mengingat pekerjaan mereka bersifat sementara atau kontrak. Pekerja buruh harian lepas adalah buruh yang bekerja di sebuah perusahaan yang jam kerjanya tidak ditentukan dengan pasti. Jenis pemahaman yang diberikan setiap perusahaan untuk pekerja harian yang lepas adalah pengaturan verbal. Untuk pekerjaan yang berfluktuasi sejauh waktu dan volume pekerjaan dan upah bergantung pada partisipasi, pemahaman ini harus dimungkinkan dengan pengaturan ini mungkin sebagai jenis pengaturan kerja waktu tertentu yang paling singkat.<sup>46</sup>

## 3. Hak dan Kewajiban Pekerja

Hak ialah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai posisi atau status individu. Demikian pula buruh ataupun pekerja memiliki status hak tersebut. Hak dapat ditentukan sebagai berikut :

<sup>46</sup> Prinst. *Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia (Buku Pegangan Bagi Pekerja untuk mempertaruhkan Haknya)*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000), hlm. 31-32

- a. Hak untuk mendapatkan kompensasi/gaji
- b. Hak untuk istirahat libur
- c. Pilihan untuk mendapatkan hak perawatan dan pengobatan
- d. Pilihan untuk memperoleh hak surat keterangan pekerja<sup>47</sup>

Kewajiban ialah komitmen suatu prestasi baik di bidang barang dagangan atau administrasi yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya. Komitmen para pekerja adalah sebagai berikut:

- a. Harus mengurus pekerjaan dengan teliti
- b. Harus tunduk pada prinsip dan pedoman pelaku bisnis pengusaha
- c. Komitmen membayar dan denda karena kecerobohan pekerja<sup>48</sup>

#### 4. Perjanjian Kerja

Berdasarkan Djumadi<sup>49</sup> Perjanjian yang dimaksud disini memiliki makna yakni adanya interaksi antara pekerja buruh dengan pengusaha yang memberikan suatu pekerjaan yang diperlukan. Perjanjian memiliki standar peluang kesepakatan yang mana aturan nya bahwa setiap orang dapat mencapai kesepakatan yang berisi dalam bentuk apapun selama tidak bertentangan dengan hukum. Kaidah yang mengemuka dalam pengertian

<sup>47</sup> Soedarjadi. *Hak dan Kewajiban Pekerja Pengusaha*, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2009), hlm. 51-52.

<sup>48</sup> Ibid.

<sup>49</sup> Djumadi. *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2004), hlm. 69-70.

perjanjian kerja ialah adanya keterkaitan antara seorang pekerja buruh dengan orang lain untuk bekerja dengan mendapatkan kompensasi/upah.<sup>50</sup>

Dalam pedoman suatu perjanjian kerja terdapat komponen-komponen perjanjian kerja yang dapat dipandang sah dan hasilnya telah menjadi hukum bagi orang-orang yang membuatnya, dalam setiap perjanjian terdapat dua macam pokok perjanjian, khususnya Seorang individu atau elemen badan hukum dengan komitmen untuk melakukan sesuatu dan Sebuah elemen manusia atau badan hukum yang memiliki hak istimewa untuk melaksanakan komitmen kewajibannya. Secara luas kesimpulan mengenai pemahaman syarat perjanjian kerja harus memiliki kesepakatan diantara pertemuan dua belah pihak, terutama adanya keyakinan baik antara pengusaha ataupun pekerja buruh. Perjanjian kerja yang di perjanjikan dilengkapi dengan keselarasan antara hak dan komitmen kewajiban.

Pengaturan kerja dapat dilakukan dalam struktur lisan dan tersusun secara tertulis. Pengaturan yang tersusun secara tertulis menjamin kepastian hak dan komitmen kewajiban pertemuan diantara kedua belah pihak sehingga jika terjadi masalah di kemudian hari hal itu sangat berguna dalam interaksi perihal pembuktian. Meskipun demikian, tidak dapat dihindari bahwa masih banyak pengusaha/perusahaan yang tidak memutuskan kesepakatan secara tertulis karena ketidakberdayaan sumber daya manusia atau karena kebiasaan,

---

<sup>50</sup> Al Musadieg M. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis, Oktober 2013, Vol. 6, No. 2, hlm. 223-278.

sehingga dengan pasti memutuskan kesepakatan secara lisan. Perjanjian kerja dapat dibuat untuk jangka waktu tertentu untuk hubungan kerja yang dibatasi dalam jangka waktu legitimasinya dan jangka waktu yang tidak tentu untuk hubungan kerja yang tidak terbatas pada jangka waktu legitimasi atau penyelesaian pekerjaan tertentu.<sup>51</sup>

Pengaturan kerja yang dibuat untuk jangka waktu tertentu dikenal sebagai kesepakatan kerja yang di kontrak atau pengaturan yang tidak tetap sedangkan pengaturan yang dibuat untuk jangka waktu yang tidak tentu biasanya disebut perjanjian kerja terus-menerus dan disebut dengan pekerja tetap. Pengaturan kerja terdiri dari pengaturan kerja, pengaturan kerja bersama, dan pengaturan perusahaan. Gagasan hukum kerja itu sendiri bisa bersifat privat atau publik. Privat sebagaimana dalam hukum perburuhan mengatur hubungan antara individu dan individu atau unsur badan hukum, yang dimaksud disini adalah antara buruh dan pengusaha. Namun bisa juga terbuka misalnya negara menengahi dalam hubungan bkerja dengan membuat undang-undang dan pedoman yang bersifat memaksa yang ditujukan untuk memastikan pekerja dengan membatasi kesempatan kesepakatan kerja.<sup>52</sup>

<sup>51</sup> Chaidir Abdillah. *Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai*, Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya, Juni 2011, Vol. 12, No.1, hlm. 342-361.

<sup>52</sup> Pitoyo, Whimbo. *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Visi Media, 2010), hlm. 106-108.

Berdasarkan Triyanto<sup>53</sup> pada perjanjian juga dikenal dengan adanya hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja buruh dan pengusaha. Hubungan kerja menunjukkan situasi dua pertemuan yang secara mendasar menggambarkan hak dan komitmen kewajiban/perwakilan terhadap pengusaha sebagaimana hak dan komitmen kewajiban pengusaha terhadap pekerja buruh. Hubungan kerja terjadi karena adanya kesepakatan kerja antara buruh dan bos pengusaha, khususnya pemahaman dimana satu perkumpulan, lebih tepatnya pekerja buruh mengikatkan dirinya untuk bekerja dan mendapat imbalan upah dari bos pengusaha, khususnya untuk mengurus pekerjaan di bawah wewenang pelaku bisnis.

Menurut Setiawan<sup>54</sup> Perjanjian memiliki unsur terbuka, yang mana pertemuan diantara kedua belah pihak bisa menyetujui apa saja, selama tidak bertentangan dengan kehormatan, publik, dan hukum serta pedoman yang relevan. Dengan demikian, pertemuan diperbolehkan untuk memutuskan isi dari substansi perjanjian. Unsur yang harus dipenuhi di dalam perjanjian ialah adanya komponen kerja, terstruktur nya pelayanan, adanya batasan waktu yang pasti, adanya pemberian upah. Perjanjian memiliki golongan seperti perihal yang sudah ada, telah diatur oleh hukum perihal perjanjian nya, secara langsung isi perjanjian mempunyai daya hukum yang kuat jika diperlukan di kemudian hari. Di dalam perjanjian juga harus memenuhi semua perihal

<sup>53</sup> Triyanto, Djoko. *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa*, (Bandung: Mandar Maju, 2004), hlm. 101.

<sup>54</sup> Setiawan. *Pokok-pokok Hukum Perikatan*, (Bandung: Putra Abardin, 2007), hlm. 85.

seperti adanya aturan asas bebas mengenai kesepakatan, aturan konsensualisme, standar membatasi pemahaman, pedoman kepercayaan yang tulus serta Pedoman keterusterangan. Perjanjian kerja memiliki subjek dan objek yang harus di penuhi, yang mana subjek dan objek tersebut saling terkait antara satu sama lain. Ketika seseorang pekerja buruh melakukan suatu tugas pekerjaan yang sepenuhnya bertujuan untuk mendapatkan bayaran imbalan berupa upah, maka sudah seharusnya pekerja buruh tersebut memuat perjanjian kerja secara tertulis.

#### 5. Upah

Berdasarkan Rusli<sup>55</sup> Upah berarti hadiah atas pekerjaan atau prestasi yang harus dibayar oleh pengusaha sebab pekerjaan yang telah selesai. Jika pekerjaan itu diperlukan untuk memenuhi pemenuhan kewajiban mengurus pekerjaan orang lain, khususnya pengusaha, maka pada saat itu pengusaha yang memberikan kerja kepada pekerja buruh harus memberikan imbalan kompensasi berupa upah. Pada tingkat fundamental, upah harus berupa uang tunai.

Jika setelah buruh pekerja melakukan pekerjaannya berdasarkan perintah dari penufsaha, dalam struktur komitmennya seperti yang telah disepakati dalam pengaturan perjanjian kerja, maka pada saat itu pekerja buruh telah memenuhi syarat untuk mendapatkan imbalan kompensasi berupa upah. Upah

<sup>55</sup> H. Rusli. *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), hlm. 68-71.

merupakan cara yang penting bagi buruh untuk menjamin, sedangkan pekerja buruh pembangunan adalah buruh yang merupakan suatu usaha dan kemudian mendapatkan upah atau imbalan sesuai dengan pengertian sebelumnya. Upah biasanya diberikan hari demi hari atau minggu demi minggu bergantung pada hasil yang disepakati. Upah dapat dibagi menjadi :

a. Upah yang berupa nominal angka uang

Yang dimaksud dengan upah nominal angka uang adalah ukuran uang tunai yang dibayarkan kepada pekerja yang berhak dengan uang riil sebagai bayaran atas pelayanan jasa nya sesuai pengaturan yang terkandung dalam pemahaman kerja di area atau perusahaan atau di serikat kerja. Upah nyata ini sering juga disebut upah tunai karena strukturnya yang berupa uang tunai secara keseluruhan.

b. Upah asli

Yang dimaksud dengan upah asli adalah upah asli yang benar-benar harus diperoleh oleh seseorang yang berhak, imbalan upah asli ini dikendalikan oleh pengaruh pembelian upah yang sangat bergantung pada jumlah uang yang didapat, besar atau kecilnya biaya sehari-hari yang diperlukan. Ada kalanya upah diperoleh dalam bentuk tunai maka pada saat itu upah asli yang mereka peroleh adalah sejumlah uang upah dan nilai rupiah barang dagangan.

c. Upah hidup yang layak

Upah hidup yang layak yaitu upah tertentu yang diperoleh pekerja/buruh pada umumnya cukup untuk membiayai kebutuhan sehari-hari yang merupakan kebutuhan pokok maupun kebutuhan keluarga, seperti sekolah, perlindungan asuransi, hiburan, dan lain-lain.

d. Upah terendah yang sesuai dengan standar hukum

Upah terendah yang diizinkan oleh undang-undang adalah upah paling minimal yang akan digunakan sebagai norma oleh atasan untuk menentukan upah asli pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan. Upah terendah ini diizinkan oleh hukum untuk sebagian besar ditentukan oleh otoritas pemerintah. Manfaat ditetapkan nya upah terendah yng sesuai dengan standar hukum ialah Untuk menonjolkan pentingnya bagian dari pekerja buruh sebagai subsistem dalam hubungan bisnis, untuk melindungi pertemuan kerja dari adanya kerangka pembayaran yang rendah dan secara substansial tidak dapat diterima, untuk mendukung kesempatan memberikan upah sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan, untuk menjamin harmoni dan perasaan ketenangan yang tulus di dalam perusahaan, mencoba untuk mendorong peningkatan dalam pedoman hidup secara teratur.

e. Upah yang wajar

Upah yang wajar adalah upah yang dianggap cukup masuk akal oleh pengusaha ataupun bos dan pekerja/buruh sebagai prestasi mereka terhadap perusahaan. Upah yang wajar ini berubah secara luar biasa dan konsisten antara upah terendah yang diizinkan oleh hukum dan upah hidup sesuai dengan komponen yang memengaruhinya.

Bagi para pengusaha yang tidak mampu membayar upah terendah yang diizinkan oleh undang-undang, mereka dapat melakukan penangguhan, yang metodologinya dikelola oleh Menteri Tenaga Kerja. Penangguhan pelaksanaan upah terendah yang diizinkan oleh undang-undang bagi perusahaan yang tidak dapat mengelola diharapkan dapat membebaskan bagi perusahaan tersebut. Jika penangguhan tersebut telah berakhir, maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan pembayaran upah terendah yang diizinkan oleh undang-undang yang berlaku saat itu, namun tidak wajib membayar pelunasan gaji terendah yang diizinkan oleh peraturan perundang-undangan yang telah berlalu. Selain itu dalam pembayaran/pemberian upah memiliki teorinya yaitu Teori tawar-menawar menyatakan bahwa tingkat upah dikendalikan dengan berurusan di pasar kerja. Dalam hal titik keseimbangan tercapai yang menentukan ukuran upah, Teori kualitas hidup yaitu cara hidup bergantung pada keyakinan bahwa pekerja buruh harus dibayar secara layak untuk memenuhi pedoman

kebutuhan hidup mereka. Cara hidup ini dimaksud cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya seperti makanan, pakaian, penginapan, hiburan, pelatihan dan jaminan perlindungan. Tidak ada strategi tunggal yang dapat digunakan untuk menentukan upah ini, dan secara keseluruhan penetapan upah adalah campuran dari berbagai pertimbangan<sup>56</sup>

Pekerja memerlukan suatu imbalan berupa upah agar dapat menjalankan aktivitas kehidupannya sehari-hari serta keluarga yaitu dengan pemberian upah yang wajar. Dengan diberikannya upah yang wajar oleh pengusaha/majikan maka para pekerja pun bersemangat dalam melakukan pekerjaan yang dapat meningkatkan produktifitas yang lebih tinggi. Kebijakan pengupahan harus segera di upayakan secara terstruktur yakni harus berkesinambungan dengan pembangunan ketenagakerjaan, terutama terhadap kesempatan kerja, produksi yang meningkat, dan taraf hidup yang layak.<sup>57</sup>

## 6. Pemutusan Hubungan Kerja

Asyhadie dan Asikin<sup>58</sup> mengatakan Putusnya Hubungan Kerja secara konsisten menjadi sesuatu yang merepotkan bagi pengusaha dan buruh/pekerja. Pengusaha menganggap peristiwa pemutusan hubungan kerja adalah sesuatu yang bisa di maklumi dalam aktivitas perusahaan. Pekerja

<sup>56</sup> Khakim. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya, 2003), hlm. 17-19.

<sup>57</sup> Febrianti. *Jurnal UIR LAW REVIEW*, Vol. 01, 2017, hlm. 85.

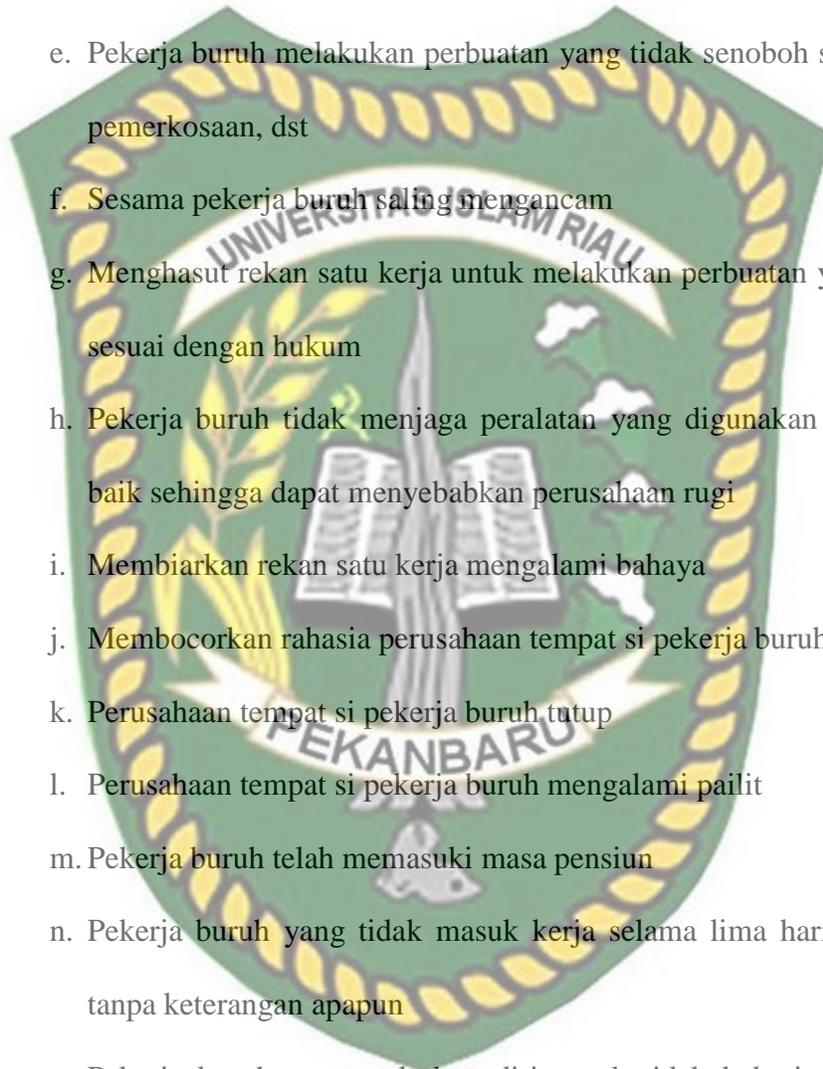
<sup>58</sup> Asyhadie & Asikin. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2016), hlm. 89-92.

buruh menganggap kejadian pemutusan hubungan kerja sangat mempengaruhi kehidupan mereka sendiri maupun keluarga mereka. Pemutusan hubungan kerja bisa menyebabkan pekerja/buruh kehilangan pekerjaannya. Selain itu, ketika pekerja berhenti atau adanya pekerjaan yang disudahi dengan perusahaan, perusahaan mengeluarkan uang untuk tunjangan hari tua atau uang pesangon atau keuntungan lain yang dapat dipergunakan dengan tujuannya. Dengan setiap pengerahan tenaga harus berusaha untuk menjauh dari pemecatan hubungan kerja. Dalam hal ini apabila pengusaha memecat hubungan kerja, ia harus terlebih dahulu mendiskusikannya dengan pekerja buruh atau dengan serikat pekerja/buruh yang bersangkutan.

Apabila tidak tercapainya kesepakatan, pelaku usaha yaitu pengusaha bisa saja memecat hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah mendapatkan jaminan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial. Pengakhiran pekerjaan tanpa jaminan dari departemen yang ahli dibidangnya adalah tidak sah dan batal. Apabila pekerja buruh mengalami pemutusan hubungan kerja, maka pekerja buruh tersebut berhak untuk mendapatkan uang pesangon dan uang penghargaan ketika berkerja dahulu. Faktor yang menyebabkan pemutusan hubungan kerja ialah :

- a. Pekerja buruh melakukan pencurian di dalam perusahaan baik berupa barang ataupun uang.
- b. Pekerja buruh berbohong yang dapat merugikan perusahaan

- c. Pekerja buruh mengkonsumsi obat-obat terlarang serta meminum alkohol yang memabuk kan.
- d. Pekerja buruh melakukan aksi perjudian.
- e. Pekerja buruh melakukan perbuatan yang tidak senoboh seperti pemerkosaan, dst
- f. Sesama pekerja buruh saling mengancam
- g. Menghasut rekan satu kerja untuk melakukan perbuatan yang tidak sesuai dengan hukum
- h. Pekerja buruh tidak menjaga peralatan yang digunakan berkerja seara baik sehingga dapat menyebabkan perusahaan rugi
- i. Membiarkan rekan satu kerja mengalami bahaya
- j. Membocorkan rahasia perusahaan tempat si pekerja buruh bekerja
- k. Perusahaan tempat si pekerja buruh tutup
- l. Perusahaan tempat si pekerja buruh mengalami pailit
- m. Pekerja buruh telah memasuki masa pensiun
- n. Pekerja buruh yang tidak masuk kerja selama lima hari berturut-turut tanpa keterangan apapun
- o. Pekerja buruh mengundurkan diri untuk tidak bekerja lagi di dalam perusahaan
- p. Pekerja buruh menderita penyakit dalam jangka panjang.



Berakhirnya pekerjaan pada intinya ialah masalah yang tidak terduga karena diidentifikasi dengan pengangguran, kesalahan, dan hilangnya kesempatan kerja. Dengan berkembangnya zaman di dalam dunia usaha, semakin banyaknya pekerja/buruh yang bekerja dalam suatu hubungan kerja, namun apabila mendapati nasib buruk seperti pengakhiran pekerjaannya maka akan sulit pekerja/buruh tersebut untuk bertahan hidup. Berakhirnya suatu pekerjaan bagi buruh adalah awal dari keputusan karena sejak saat itu akan terjadi penderitaan bagi para pekerja buruh dan keluarganya yang kehilangan imbalan dari pekerjaan yang dilakukan yakni berupa upah.<sup>59</sup>

Bagaimanapun, sedikit demi sedikit, pengurangan angkatan kerja benar-benar telah terjadi di mana-mana, untuk itu harus bisa mengantisipasinya agar tidak terkena pemutusan hubungan kerja. Selain itu pemutusan hubungan kerja juga bisa dilakukan oleh pihak pengadilan hubungan industrial, atas putusan hakim karena adanya permasalahan yang sedang dihadapi baik pengusaha ataupun pekerja/buruh. Topik-topik masalah yang dapat diajukan atau diselesaikan di pengadilan hubungan industrial seperti :

- a. Adanya permasalahan yang terjadi mengenai hak
- b. Adanya permasalahan yang terjadi mengenai kepentingan yang telah disepakati di dalam perjanjian kerja

---

<sup>59</sup> M. Harlie. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Negeri Sipil*, Jurnal Manajemen dan Akuntansi, Maret 2010, Vol. 11, No. 2, hlm. 178-210.

- c. Adanya permasalahan yang terjadi mengenai berakhirnya pekerjaan bagi pekerja buruh.

## 7. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum mempunyai arti sebagai perlindungan dengan menggunakan cara yang halal melalui hukum yang ditujukan untuk menjamin kepentingan umum, khususnya dengan menjadikan kepentingan-kepentingan yang seharusnya dijamin itu menjadi suatu hak yang halal. Dalam perlindungan hukum hak merupakan emosional yang harus terlindungi, sedangkan hukum secara abstrak adalah bagian yang berfungsi dari hubungan hukum yang diberikan oleh hukum sebagai sasarannya yakni sesuai dengan standar dan aturan. Kepastian hukum senantiasa diidentikkan dengan tugas dan kapasitas hukum sebagai pengontrol dan pembela kepentingan umum.<sup>60</sup>

Hukum tidak hanya mengambil bagian dalam keadaan yang penuh dengan kekejaman dan perjuangan, tetapi hukum juga mengambil bagian dalam aktivitas sehari-hari. Hukum memutuskan kepentingan daerah setempat yang dapat diperluas menjadi hak-hak yang sah yang dapat dijunjung tinggi. Hak diberikan kepada pembela hak yang sering dikenal sebagai zat yang dapat berupa orang biasa dan juga dapat merupakan unsur legitimasi hukum non-

<sup>60</sup> Hario Danang. *Menilai Kembali Politik Hukum Perlindungan Lingkungan Dalam Undang-Undang Cipta Kerja*, Jurnal Hukum Lingkungan Indonesia, Mei 2021, Vol. 7, No. 2, hlm. 297-322.

reguler, khususnya unsur yuridis yang bergantung pada perkembangan hukum<sup>61</sup>

Menurut Rusli<sup>62</sup> Pendukung hak memiliki kepentingan terhadap objek hak yang dapat berupa barang atau bahan dasar hukum. Membiarkan hak atas unsur yang sah, karena adanya kepentingan unsur tersebut terhadap objek hak tertentu. Ada tiga pengaturan kepentingan yang harus dijamin oleh undang-undang, untuk lebih spesifiknya yang pertama menyangkut kepentingan individu, yang kedua mengenai kepentingan daerah dan yang ketiga mengenai kepentingan umum. Kepentingan individu terdiri dari kepentingan pribadi, sedangkan kepentingan sosial terdiri dari jaminan sosial, keamanan institusi sosial, moralitas publik, perlindungan sumber daya sosial, pembangunan sosial, dan kehidupan manusia. kepentingan umum.

Menurut tugas hukum sebagai instrumen untuk memberikan jaminan dan kapasitas yang sah untuk mengarahkan hubungan dan menyelesaikan masalah yang muncul di arena publik, dinyatakan bahwa: organisasi yang sah adalah perangkat yang digunakan oleh penduduk suatu wilayah untuk menentukan perdebatan yang terjadi dan untuk mencegah perilaku buruk - pemanfaatan standar yang dikumpulkan di berbagai yayasan sosial. Setiap masyarakat umum memiliki yayasan yang sah dalam pengertian ini, sama seperti lembaga

---

<sup>61</sup> Soemitro. *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, (Jakarta: Ghalia Indonesi, 1994), hlm. 118-120.

<sup>62</sup> Rusli, op.cit, hlm. 51-52.

non-sah lainnya. Hak harus dipraktikkan sesuai target mereka, khususnya sesuai dengan kepentingan sosial atau publik. Mengamalkan hak yang tidak sesuai dengan tujuannya disebut penganiayaan hak untuk menjalankan hak yang tidak sesuai tujuannya, yaitu melenceng dari sasaran yang sah, lebih tepatnya sesat dari kepastian keyakinan yang sah.

Oleh karena itu, individu yang bersangkutan harus menjalankan hak-hak istimewanya sesuai dengan alasan hukum. Dalam hal seseorang menggunakan haknya dengan cara yang bertentangan dengan tujuan masyarakat. Karena alasan hukum untuk menjamin kepentingan, maka pemanfaatan hak tanpa kepentingan yang sah dinyatakan sebagai penganiayaan hak. Secara garis besar, hak-hak dipisahkan menjadi dua kelompok, yaitu Hak Tertinggi atau hak langsung dan hak relatif. Hak total atau hak langsung adalah kekuatan apa pun yang diberikan oleh hukum kepada subjek yang sah untuk bertindak sesuatu atau untuk bertindak dalam mempertimbangkan kecenderungan mereka, hak ini berlaku sepenuhnya untuk subjek lain yang sah dan harus diperhatikan oleh setiap subjek yang sah.

Hak Tertinggi atau Hak Total terdiri dari Kebebasan Umum, Hak Terbuka Langsung dan sebagian dari Hak Privat. Sedangkan hak relatif adalah segala paksaan/kewenangan yang diberikan oleh undang-undang kepada orang lain/subyek tertentu yang sah agar mereka mencapai sesuatu, bukan mencapai sesuatu atau memberikan sesuatu, hak ini timbul karena adanya

suatu komitmen. Hak relatif terdiri dari hak relatif publik, hak keluarga relatif dan hak milik relatif.

Hak Milik Relatif adalah semua hak milik yang bukan merupakan hak kebendaan atau produk yang dibuat oleh orang, hak ini harus dilakukan terhadap individu tertentu atau disebut juga kewajiban. kewajiban harus dicirikan sebagai keberpihakan seperti yang ditunjukkan oleh hukum. Kelimpahan antara dua perkumpulan yang memberikan kekuasaan/kedudukan kepada satu perkumpulan untuk menuntut pihak lain menyelesaikan sesuatu, bukan untuk melakukan sesuatu atau memberi sesuatu, sedangkan pihak lain berkewajiban untuk melakukan dan bertanggung jawab atas apa yang dibebankan kepadanya. Hak ini merupakan bawaan dari para spesialis/pekerja dan pelaku bisnis dalam suatu hubungan kerja.<sup>63</sup>

Sesuai Suratman<sup>64</sup> Situasi buruh pada dasarnya dapat dilihat dari dua sudut pandang, khususnya dari perspektif yuridis dan dari perspektif finansial. Dari sudut pandang keuangan, buruh membutuhkan jaminan yang sah dari negara terhadap kemungkinan kegiatan diskresi dari manajer. Bentuk pengamanan yang diberikan oleh otoritas publik adalah dengan membuat pedoman yang memperketat pekerja/buruh dan pengusaha, memberikan arahan, dan melakukan tindakan mekanisasi hubungan. Hubungan mekanis pada dasarnya adalah siklus pemupukan korespondensi, nasihat, pertimbangan

<sup>63</sup> John Locke. *Hukum Kodrat dan Teori Hak Milik Pribadi*, (Yogyakarta: Kanisius, 1997), hlm. 71-74.

<sup>64</sup> Suratman. *hukum ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Indeks, 2010), hlm. 88-90.

dan pengaturan dan dijunjung tinggi oleh kapasitas dan tanggung jawab yang tinggi dari semua komponen di dalam perusahaan. Situasi pekerja buruh setara dengan pengusaha bisnis/bos, namun secara sosial dan finansial situasi keduanya tidak terlalu mirip, dimana situasi pengusaha bisnis lebih tinggi daripada pekerja buruh.

Situasi tinggi rendah dalam hubungan kerja ini menimbulkan hubungan yang timpang yang membuat pengusaha/manajer cenderung bertindak sewenang-wenang terhadap pekerja/buruhnya. Dalam hubungan kerja yang mempunyai fungsi untuk menyetarakan kedua belah pihak namun pekerja buruh tidak diperbolehkan untuk memutuskan kehendaknya dalam pengaturannya. Kedudukan yang tidak konsisten ini mengingat pekerja buruh hanya mengandalkan tenaga kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan pengusaha ataupun bos ialah perkumpulan yang secara sosial-moneter lebih terampil sehingga setiap gerakan bergantung pada kehendaknya, Disini muncul ketidaksetaraan antara pekerja buruh dengan pengusaha.

Sesuai prinsipnya, ada standar hukum yang menyatakan bahwa pekerja buruh dan manajer/pengusaha memiliki posisi yang setara. Sesuai istilah kerja, mereka disebut rekan kerja. Meskipun demikian, secara praktis, situasi keduanya tidak setara. Pelaku usaha sebagai pemilik modal memiliki kedudukan yang lebih tinggi daripada pekerja buruh. Ini jelas ditemukan dalam produksi strategi dan pedoman perusahaan yang berbeda. Mengingat situasi buruh/pekerja yang lebih rendah dari pengusaha, penting untuk

bersyafaat dengan otoritas publik yakni pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum. Secara sederhana perlindungan hukum terus-menerus diidentifikasi dengan kekuatan kekuasaan.

Ada dua kekuatan kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yaitu kekuatan kekuasaan pemerintah dan kekuatan kekuasaan secara ekonomi. Menurut kekuatan kekuasaan pemerintah, masalah perlindungan hukum bagi individu (yang diwakili), terhadap otoritas publik (yang mengawasi). Sedangkan kekuatan kekuasaan secara ekonomi, masalah perlindungan hukum terhadap pekerja buruh yang ekonominya tidak mumpuni. Maka dari itu harus adanya perlindungan hukum yang dilakukan/diterapkan terhadap pekerja. Perlindungan hukum mempunyai manfaat agar tercapainya hak pekerja buruh serta menjamin kebebasan dan perlakuan yang setara tanpa pemisahan atas dasar apapun. Dengan adanya pemerintah, maka pekerja buruh dan keluarganya dapat mengikuti perubahan zaman dengan tetap mempertimbangkan kemajuan usaha.<sup>65</sup>

#### **8. Hukum Ketenagakerjaan.**

Menurut Midah<sup>66</sup> (2010:99-101), Hukum ketenagakerja sangat penting bagi hukum sebagai suatu peraturan. Sebagai ciri hukum aturan atau memberikan titik potong pada pemahaman kerja atau hukum kerja, tidak dapat

<sup>65</sup> Widjaja Tunggal. *Balanced Scorecard Mengukur Kinerja Bisnis*, (Jakarta: Harvarindo, 2009), hlm. 63-65.

<sup>66</sup> Agusmidah. *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Medan: USU Press, 2010), hlm. 99-101.

dipisahkan dari perjanjian yang sah secara keseluruhan. Berbicara tentang titik batas yang sah, saat ini adanya titik batas standar yang memenuhi semua makna kata tentang hukum. Hal ini karena hukum memiliki struktur dan derajat yang sangat ekspansif.

Struktur dan perluasan yang ekspansif ini membuat hukum dapat diuraikan dari berbagai sudut pandang alternatif. Hukum ketenagakerja adalah seluruh rangkaian pedoman yang sah mengenai hubungan kerja yang menyebabkan seseorang benar-benar diserahkan atas permintaan/wewenang orang lain dan tentang status pekerjaan yang secara langsung diidentikkan dengan adanya pengusaha serta pekerja. Hukum ketenagakerja bisa diartikan sebagai sekumpulan aturan, baik yang tersusun maupun tidak tertulis, mengidentifikasi dengan kesempatan di mana seorang individu bekerja untuk orang lain dengan mendapatkan imbalan berupa upah. Secara keseluruhan, hukum ketenagakerja adalah sekumpulan pedoman dan standar yang tersusun atau norma yang tidak tertulis yang mengarahkan contoh hubungan modern antara pengusaha dengan pekerja.

Unsur nya ialah Perkembangan prinsip-prinsip peraturan yang tersusun maupun tidak tertulis, Menangani hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja buruh. Ada individu yakni pekerja di dalam pengawasan pengusaha dengan harapan menerima imbaln berupa upah, Menangani perihal permasalahan kerja yang berupa perlindungan kerja. Selain itu hukum ketenagakerja juga mempunyai beberapa tujuan seperti

Mengaktifkan dan menggunakan tenaga kerja secara ideal dan secara sadar, Pembukaan usaha yang setara dan memberikan tenaga kerja agar dapat bekerja, Memberikan kepastian terhadap buruh dalam hal kehidupan yang layak dengan keluarganya.

## B. Tinjauan Umum Tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Berdasarkan Tarwaka<sup>67</sup>, Kesehatan kerja yaitu kondisi pekerja buruh yang aman terkendali sebab terhindar dari masalah fisik dan mental di tempat nya bekerja. Kesehatan kerja juga disebut sebagai ilmu di bidang medis dalam praktiknya bertekad untuk memberdayakan pekerja buruh untuk memperoleh tingkat kesehatan yang paling signifikan sehingga terhindar dari segala penyakit yang ditimbulkan akibat dari pekerjaan yang dilakukannya. Kesehatan kerja berkaitan dengan suatu hal yang mengkhawatirkan kemungkinan bahaya terhadap kekuatan seseorang pekerja buruh yang bekerja di suatu tempat atau perusahaan selama jam kerja biasa serta kesehatan fisik dan psikologis.

Keselamatan kerja ialah keadaan yang terbebas dari segala mara bahaya, kesengsaraan dan serta kemalangan di lingkungan kerja, baik pada saat menggunakan alat kerja perihal persiapan, cara pengepresan, penimbunan, dan lain-lain. Secara rasional kesehatan dan keselamatan kerja dicirikan sebagai upaya dan diduga menjamin kejujuran dan kesempurnaan diri manusia baik fisik maupun

<sup>67</sup> Tarwaka. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*, (Surakarta: Harapan Press, 2014), hlm. 15-17.

psikis secara keseluruhan dari tenaga kerja. dalam hal mewujudkan masyarakat yang adil, aman sentosa dan sejahtera. Secara deduktif kesehatan dan keselamatan kerja dicirikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapannya secara nyata serta mekanis untuk mencegah timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dari setiap pekerjaan yang dilakukan. Untuk sementara, menurut perspektif hukum, kesehatan dan keselamatan kerja dicirikan sebagai salah satu tameng agar setiap pekerja dan individu lain yang memasuki lingkungan kerja secara konsisten dalam kondisi sehat dan aman.<sup>68</sup>

Cakupan kesehatan dan keselamatan kerja seperti perlindungan secara khusus yakni khususnya keamanan pekerja/buruh agar terlindungi dari bahaya yang disebabkan karena alat kerja, sebagai dorongan untuk mencegah kemungkinan kecelakaan ataupun penyakit yang saling berkaitan serta harus dijalankan dan dilaksanakan di lingkungan kerja masing-masing. Kesehatan dan keselamatan kerja akan terbentuk setelah upaya jangka panjang yang dapat diprediksi untuk melaksanakan proyek dan penanggulangan kecelakaan kerja, sebab yang mempengaruhi nya adalah karena pekerja buruh kurang teliti dalam melakukan pekerjaan, tidak adanya keselarasan hukum, serta perihal biaya. Komponen bahaya yang sering terjadi di saat pekerja buruh melakukan pekerjaan adalah seperti :

---

<sup>68</sup> Delly Safira. *Kajian Literatur : Hubungan Tingkat Pengetahuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan Kejadian Kecelakaan Kerja*, CoMPHI Journal, Februari 2021, Vol. 1, No. 3, hlm. 185-193.

a. Bahaya yang dapat mengancam fisik pekerja

Bahaya yang dimaksud bisa mengancam fisik serta nyawa pekerja karena hal sepele seperti tempat kerja yang kotor, kurang nya cahaya di tempat kerja, dll.

b. Bahaya yang disebabkan oleh penggunaan zat kimia oleh pekerja

Senyawa kimia yang berbahaya adalah zat yang memiliki kualitas dan dampak yang dapat mengancam kesehatan dan keselamatan kerja bagi si pekerja. Akibat menggunakan zat kimia yang tidak sesuai prosedur yang berlaku.

c. Bahaya yang bisa diakibatkan oleh pekerja itu sendiri biasanya dalam hal keturunan

d. Bahaya yang terjadi karena akibat dari ketika jenis pekerjaan, posisi tubuh, dan kondisi kerja membebani tubuh yang disebkan ingkungan kerja tidak pantas dan tidak disesuaikan dengan tubuh pekerja.

e. Bahaya yang mengancam kondisi psikis si pekerja.

Bahaya mental menyebabkan pekerja menghadapi tekanan mental atau pengaruh yang meresahkan.

Untuk mengatasi/mengcegaah agar tidak terjadi kecelakaan kerja diperlukan suatu tindakan yaitu :

- a. Barang-barang yang mempunyai potensi kerusakan/ledakan sebaiknya disimpan di tempat yang aman
- b. Melakukan pengajaran terhadap pekerja buruh yakni mengenai tata cara menggunakan alat kerja, harus memakai peralatan lengkap ketika bekerja

Masalah kesehatan dan keselamatan kerja yang sering terjadi sudah seharusnya menjadi tanggung jawab bersama baik pemerintah, pengusaha ataupun pekerja buruh maka :

- a. Mempercayakan kepada orang yang ditunjuk/ditugaskan menjadi pengawas ahli dalam bidang kesehatan dan keselamatan kerja
- b. Pekerja wajib mengenakan alat perlengkapan diri
- c. Pekerja wajib tunduk terhadap syarat yang telah diterapkan dalam hal kesehatan dan keselamatan kerja

Berdasarkan Riyanto<sup>69</sup> Sehubungan dengan penyebab diterapkannya landasan pengawas dalam hal mengawasi kesehatan dan keselamatan kerja karena: Setiap pekerja secara konsisten menghadapi kemungkinan ancaman bahaya kecelakaan dan penyakit akibat melakukan suatu pekerjaan, contoh masalah kecelakaan dan infeksi kecelakaan kerja mempunyai dampak yang negatif terhadap pekerja buruh, masalah yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja bisa diantisipasi dengan penilaian kerja yang dilakukan oleh ahli pengawasan kesehatan

<sup>69</sup> Riyanto. *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Surabaya: Penerbit SIC, 2010), hlm. 21-24.

dan keselamatan kerja. Selain itu yang di maksud Administrator pengawas keamanan dan kessehatan kerja ialah pegawai khusus dengan kemampuan unik dari Layanan Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja, sama halnya dengan pakar ahli dalam kesehatan dan keselamatan kerja di tunjuk oleh menteri tenaga kerja. Komponen penting dalam menjamin tenaga kerja agar selamat dalam bekerja adalah dengan cara melakukan tindakan yakni secara pencegahan dan penanggulangan sebelum dan sesudah apabila terjadi kecelakaan kerja. Kedua teknik itu dianggap bisa digunakan untuk mengantisipasi kecelakaan serta menjaga keselamatan para pekerja. Tinjauan dilakukannya tindakan kerja bertujuan untuk menghilangkan atau membatasi pelanggaran terhadap hukum ketenagakerjaan yang sedang berlaku pada saat itu, sehingga interaksi hubungan modern dapat berjalan dengan baik dan serasi.

Pada umumnya, perwakilan dalam hal pengawasan memiliki hak dan komitmen untuk menyelesaikan kewajiban mereka, khususnya Memasuki tempat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja hingga selesai, Jika ada penolakan untuk memantau lokasi pekerja melakukan pekerjaan, pengawas petugas memiliki opsi untuk meminta bantuan Polisi, meminta data yang jelas dari bos pengusaha mengenai hubungan kerja yang telah diterapkan di suatu perusahaan, Mengatasi keluhan pekerja tanpa bantuan orang luar, Harus mengatur dengan dengan baik para pekerja, Harus berkoordinasi dengan asosiasi pekerja buruh.

Sesuai Sumaur<sup>70</sup> Orang-orang yang memiliki hak istimewa untuk melakukan penilaian kesehatan terkait kesehatan pekerja di tempat kerja adalah seorang dokter spesialis yang didelegasikan oleh pimpinan perusahaan/lingkungan kerja dan didukung oleh Dinas Tenaga Kerja. pelaksanaan pengawasan kesehatan difokuskan pada: lingkungan kerja, khususnya mengenai kerapihan dan dukungan terhadap kebersihan serta situasi iklim kerja, Siklus kerja, penting untuk menganalisis bagaimana interaksi kerja dimulai dari ruang penyimpanan bahan mentah, dan lain-lain. Kemudian kecelakaan kerja adalah kejadian yang mengejutkan dan tidak disengaja yang mengganggu siklus pekerja dalam bekerja dari suatu tindakan dan dapat melukai jiwa/nyawa dan harta. Kecelekaan yang terjadi akibat pekerja buruh melakukan suatu pekerjaan dapat digolongkan menjadi : Berdasarkan bentuk kecelakaan, misalnya jatuh, tertimpa, terjepit suatu benda, pekerjaan melebihi daya tampung, benturan suhu tinggi, Sesuai Penyebabnya, seperti akibat penggunaan dari peralatan, bahan atau zat.

### C. Gambaran Umum Tentang PT. Indah Kiat Pulp and Paper.

#### 1. Sejarah Berdirinya PT. Indah Kiat *Pulp and Paper* Perawang

PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* (PT. IKPP) adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri *pulp* dan kertas terpadu dengan status Penanaman Modal Asing (PMA).

---

<sup>70</sup> Suma'mur. *Hiegiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja*, (Jakarta: CV Sagung Seto, 2009), hlm. 66-68.

Indah Kiat *Pulp & Paper Corporation* pertama kali dipelopori oleh Soetopo Jannto (Yap Sui Kei). Saat itu beliau memimpin Berkat *Group*. Tahun 1975, Berkat *Group* yang memiliki banyak anak perusahaan tersebut mengajak *Chung Hwa Pulp Corporation, Taiwan dan Yuen Foong Yu Paper Manufacturing* dan Taiwan. Kemudian mereka melakukan survei pertama untuk studi kelayakan dengan lokasi pendirian : Pabrik kertas di Serpong, Tangerang, Jawa Barat dan pabrik *pulp* di Jawa Tengah, Jambi, Riau serta tujuh daerah lainnya.

Tahun 1976 diurus perizinan pembebasan tanah, pengurusan izin penanaman modal dengan status Penanaman Modal Asing (PMA) dengan izin Presiden tanggal 11 April 1976. Pada tanggal 7 Desember 1976 perusahaan PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* (IKPP) Tbk Perawang kini telah resmi berdiri dengan notaris Ridwan Soesilo, S.H. Permohonan pendirian pabrik dilakukan dengan status PMA, dimaksudkan untuk mendatangkan tenaga asing, karena tenaga lokal belum menguasai tentang pembuatan kertas, disamping memberikan perangsang agar investor asing mau masuk ke Indonesia.

Perencanaan pabrik dan studi kelayakan dilanjutkan pada tahun 1977 untuk menentukan proses, teknologi dan kapasitas produksi. Setelah itu, dilakukan pembangunan pabrik kertas budaya (*Wood free printing & writing paper*) fase I dengan memasang dua *line* mesin kertas yang masing-masing berkapasitas 50 ton per hari. Pabrik ini berlokasi di Jl. Raya Serpong, Tangerang-Jawa Barat di tepi sungai Cisadane.

Setahun kemudian dilakukan produksi percobaan pada pabrik tersebut dengan hasil cukup memuaskan. Tanggal 01 Juni 1979 dilakukan produksi komersil, sekaligus diadakan hari peresmian lahirnya PT. Indah Kiat *Pulp & Paper-Tangerang*. Adapun tanggal itu dipilih, karena bertepatan dengan tanggal kelahiran Bapak Soetopo, disamping pembuatan logo dan motto : “Turut membangun negara, mencerdaskan bangsa dan melestarikan lingkungan”.

Kemudian tahun berikutnya dilakukan *survey* ke II di Provinsi Jambi dan Riau sebanyak sepuluh kali, menghasilkan Pabrik Kertas Tangerang fase II dengan memasang mesin kertas *line* ke-3 yang berkapasitas 50 ton per hari. Akhirnya setelah mempertimbangkan data studi kelayakan lokasi tahun 1975. Khususnya lokasi pabrik yang sesuai dengan sumber bahan baku, pengangkutan dan lain sebagainya, maka studi lanjutan dilakukan di desa Pinang Sebatang dan Perawang, Kecamatan Tualang Kabupaten Siak Provinsi Riau dan pada tanggal 05 September 1981, dilakukan pembebasan tanah dan perizinan.

Tahun 1982 dilakukan pembukaan lahan dan perataan hutan. Hak Pengusahaan Hutan yang dimiliki PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* Perawang meliputi pemungutan dan penebangan, pemeliharaan dan perlindungan serta penjualan hasil :

1. HPH (Hak Penebangan Hutan), pembalakan (*Logging*) adalah hak pengusahaan hutan dengan tujuan pemanfaatan kayu (*Log*) untuk di jual dengan prinsip dan azas lestari yang berkesinambungan.
2. HPH (Hutan Tanaman Industri) adalah hak pengelolaan hutan yang tidak produktif menjadi hutan produktif dengan cara penanaman hutan buatan dari jenis yang mempunyai nilai ekonomi tinggi.

Izin pemanfaatan kayu adalah hak untuk pemanfaatan kayu dari suatu wilayah hutan yang akan di konversikan menjadi bentuk lain dalam waktu maksimum 1 tahun. Sementara itu pengoperasian mesin kertas *line 3* di pabrik kertas Tangerang dilakukan disamping persiapan lokasi pabrik *Pulp* di desa Pinang Kabupaten Siak Sri Indrapura, Provinsi Riau.

Setahun kemudian pembangunan fisik pabrik *fase I* dimulai di Provinsi Riau. Secara bersamaan dibangun pula fasilitas bongkar muat berupa pelabuhan khusus yang dapat disandari oleh Kapal Samudera dengan bobot mati lebih dari 6000 ton, yang berjarak lebih kurang 1.5 km dari lokasi pabrik di tepi Sungai Siak.

Produksi percobaan pabrik *Pulp* dilakukan ditandai dengan peresmian pabrik oleh Presiden Republik Indonesia Bapak Soeharto, pada tanggal 24 Mei 1984. Saat itu kapasitas pabrik *pulp* sulfat yang di kelantang (*Bleached Kraft Pulp*) adalah 75000 per tahun, sehingga kebutuhan *pulp* untuk pabrik kertas di Tangerang tidak perlu diimpor lagi, melainkan dipenuhi oleh pasokan *pulp* dari Provinsi Riau. Pabrik ini merupakan pabrik *pulp* Sulfat

Kelantang berbahan baku kayu pertama di Indonesia. Pada tahun ini juga dimulai pembangunan Hutan Tanaman Industri (HTI) tahap II.

Pada tahun ini PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* sempat mengalami kerugiann disebabkan pengaruh resesi dunia, produksi kualitas masih belum stabil, disamping adanya pengganti-alihan pimpinan dari Bapak Soetopo Jananto kepada Bapak Boediono Jananto, putra pertama beliau. Pada tahun 1986, hak kepemilikan Indah Kiat dibeli oleh “Sinarmas Group” yang dipimpin oleh Bapak Eka Cipta Wijaya, dengan pembagian saham :

1. PT. Satria Perkasa Agung : 67%.
2. *Chung Hwa Pulp Corp* : 23%.
3. *Yuen Fong Paper Manufacturing* : 10 %

Setahun kemudian merupakan masa transisi dari Bapak Boedianto Jananto kepada Bapak Teguh Ganda Wijaya, putra dari Bapak Eka Cipta Wijaya. Pada tahun ini pula produksi Pulp 300 ton per hari tercapai setelah dilakukan modifiikasi fasilitas produksi. Adanya pabrik kertas ini menjadikan pabrik kertas Perawang sebagai pabrik *Pulp* dan Kertas terpadu.

Tahun 1989 dilakukan pembangunan pabrik *pulp fase II* di Perawang dengan kapasitas 500 ton per hari. Produksi komersil pabrik kertas I ditandai dengan peresmian oleh Presiden Republik Indonesia Bapak Soeharto bertempat di Lokseumawe-Aceh. Kemudian tahun 1990, pembangunan pabrik kertas *fase II* di Pinang Sebatang dimulai dengan pemasangan mesin kertas

berkapasitas 500 ton per hari yang merupakan salah satu mesin kertas budaya terbesar di Asia. Produksi percobaan pabrik *pulp fase II* dilakukan. Perseroan melakukan penjualan saham kepada masyarakat serta koperasi-koperasi dengan pembagian saham :

1. PT. Puri Nusa Eka Persada : 58.23%
2. *Cung Hwa Pulp Corp* : 19.99%
3. *Yuen Fong Yu Paper Manufacturing* : 8.69%
4. Masyarakat : 13,09%

Produksi komersial pabrik kertas *fase II* dan pabrik *pulp fase II* dilakukan tahun 1991 yang ditandai dengan peresmian oleh Presiden Republik Indonesia Bapak Soeharto di Cikampek Jawa Barat. Sehingga, PT. Indah Kiat *Pulp and Paper Corporation* merupakan salah satu produsen *pulp* dan kertas Indonesia yang masuk dalam jajaran 150 besar dunia, dilanjutkan penjualan saham tahap II kepada masyarakat dan 22 koperasi dilakukan dengan pembagian saham :

1. PT. Puri Nusa Eka Persada : 54.39%
2. *Cung Hwa Pulp Corporation* : 19.99%
3. *Yuen Fong Yu Paper Manufacturing* : 8.69%
4. Masyarakat : 16.93%

Dan proses persiapan pelaksanaan program bapak angkat-anak angkat dilakukan, yaitu merupakan program keterkaitan industri besar dengan industri kecil oleh departemen perindustrian dan pemda Dati I Riau. Tahun

1992 dimulai persiapan pembangunan *fase II* pabrik pulp. Pengukuhan anak angkat dilakukan menyangkut industri kerajinan kulit, industri sepatu kulit, kerajinan batik, konveksi pakaian, pengecoran logam, tenun tradisional Siak, cap logam dan lain-lain.

Dan setahun kemudian dilakukan pembangunan *fase II* pabrik pulp dimulai (*pulp 8*) dengan kapasitas 1300 ton perhari dimana uji coba produksi dilakukan pada akhir tahun. Disamping itu PT. Indah Kiat juga turut membantu pemerintah dengan menerima karyawan magang asal timor-timor sebanyak 20 orang berdasarkan Program Department Tenaga Kerja.

Tahun 1994 pabrik pulp *fase III* beroperasi secara komersial, bergabung bersama-sama pabrik *pulp I & II* untuk menghasilkan *pulp* yang bermutu tinggi sehingga kapasitasnya dapat ditingkatkan dari 800 ton menjadi 1200 ton perhari. Kemudian pembangunan pabrik *pulp fase IV* dilakukan pada tahun berikutnya dengan kapasitas 1600 ton per hari, dimana uji coba operasi dijadwalkan pada akhir tahun.

Tahun 1997 PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* mendapatkan lagi penghargaan Zero Accident (Nihil Kecelakaan) dari Presiden RI, serta mendapat sertifikat ISO 14001. Saat itu perusahaan menerima 5 orang tenaga kerja asal timor-timor. Pada tahun 1998 pembangunan pabrik kertas III dengan kapasitas 1300 ton per hari dicapai dan dimulai pembangunan gedung *Training Centre* dengan biaya senilai 2 Milyar.

PT. Indah Kiat Pulp & Paper adalah salah satu badan hukum swasta nasional yang dipercaya pemerintah untuk mengusahakan hutan dan Industri hasil hutan dalam bentuk HPH Group :

1. PT. Arara Abadi, luas konsesi +/- 265.000 Ha.
2. PT. Wira Karya Sakti, luas konsesi +/- 220.000 Ha.
3. PT Mapala Rabda, luas konsesi +/- 155.000 Ha.
4. PT. Dexter Timber Perkasa Indonesia, luas konsesi +/- 51.000 Ha.
5. PT. Murini Timber, luas konsesi +/- 116.000 Ha.

## 2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi

Visi dari PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk (IKPP) Perawang adalah menjadi perusahaan pulp dan kertas yang berstandar internasional dengan kualitas kertas yang sangat baik dan bisa bersaing dengan perusahaan kertas lainnya baik dari tingkat domestik maupun internasional.

Misi

Sedangkan misi dari PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk (IKPP) Perawang adalah :

- a. Meningkatkan pangsa pasar di dunia.
- b. Menggunakan teknologi mutakhir dalam pengembangan produk baru serta penerapan efisiensi pabrik.
- c. Meningkatkan sumber daya manusia melalui pelatihan.

- d. Mewujudkan komitmen usaha berkelanjutan di semua kegiatan operasional.
- e. Bekerjasama dengan integritas dan komitmen kepada pelanggan, karyawan dan para pemegang saham dalam waktu yang bersamaan dan menetapkan perhatian kepada pengawasan terhadap kualitas yang performa dan prima dari produk kelas PT. IKPP<sup>71</sup>

**Gambar II. 1. Struktur Organisasi Industrial Health & Safety Unit**



Sumber : PT. Indah Kiat Pulp & Paper Industrial Health & Safety

<sup>71</sup> PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Profil Perusahaan.

3. **Uraian Tugas Unit Kerja Perusahaan PT. Indah Kiat Pulp & Paper Perawang.**

a. General Manager

Bertugas dan bertanggung jawab terhadap seluruh kelancaran operasional perusahaan yang berkaitan dengan pihak-pihak dalam dan luar perusahaan yang sesuai dengan ketentuan K3L.

b. Office Manager

Bertugas dan bertanggung jawab terhadap administrasi dan manajemen perusahaan yang sesuai dengan ketentuan K3L.

c. Operation Manager

Bertugas dan bertanggung jawab terhadap operasional perusahaan yang sesuai dengan ketentuan K3L.

d. Technical Manager

Bertugas dan bertanggung jawab terhadap keseluruhan kegiatan technical yang sesuai dengan ketentuan K3L.

e. Safety Officer

Bertugas dan bertanggung jawab memastikan bahwa Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Lingkungan Kerja berjalan dengan efektif dan melaporkan kepada General Manager. Safety Officer juga bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan dan memelihara komunikasi .

### BAB III

#### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### A. Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Bagi Pekerja Di PT.

###### *Indah Kiat Pulp And Paper Perawang.*

Pada istilahnya, disuatu penelitian sangat penting dijelaskan identitas informan penelitian agar pembacanya merasa yakin bahwa penelitian itu adalah asli dan hasil yang didapat bisa dipertanggung jawabkan karena penelitian yang jelas pastilah telah sesuai dengan substansi penelitiannya.

Maka dari itu penulis terlebih dahulu akan menjelaskan mengenai Identitas yang diteliti. Hal-hal yang dijelaskan pada pembahasan ini adalah mengenai Jenis Kelamin, Usia, dan Pendidikan Informan.

Pada nama objek *Karyawan PT. Indah Kiat Pulp and Paper* tidak penulis sebutkan hanya diberikan inisial sesuai dengan etika penulisan karya ilmiah, dan atas dasar privasi Instansi terkait.

###### a. Jenis Kelamin Key Informan dan Informan

Pada suatu penelitian, jenis kelamin informan tidaklah berpengaruh terhadap hasil penelitian yang dilakukan selama informan tersebut bersedia untuk memberikan jawaban yang benar nyatanya. Tidak berpengaruhnya jenis kelamin informan terhadap hasil penelitian dikarenakan jenis kelamin tidak bisa menentukan pola fikir maupun pemahaman seseorang terhadap

suatu masalah penelitian. Maka dari itu berikut adalah daftar tabel distribusi jumlah informan menurut jenis kelamin :

**Tabel III. 1**  
**Distribusi Jumlah Informan Menurut Jenis Kelamin.**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Pria	8	89%
2	Wanita	1	11%
Jumlah		9	100%

*Sumber Data : Olahan Peneliti, 2021*

b. Usia Key Informan dan Informan

Adanya beberapa suatu hal yang mempengaruhi yaitu Usia yang dimana kebijaksanaan pemikiran seseorang dalam rangka mengambil keputusan yang terkecil bahkan sampai yang terbesar. Namun kita tidak bisa memungkiri bahwa usia merupakan salah satu yang cenderung membentuk kedewasaan pola fikir Manusia . Walaupun kedewasaan pola fikir seseorang tidaklah bisa sepenuhnya ditentukan oleh usia, namun kebanyakan manusia pola fikirnya tergantung pada usia. Pada penelitian ini terdapat beragam usia informan. Maka dari itu adapun usia informan pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

Tabel. III. 2

Distribusi Jumlah Informan Menurut Usia Informan

No	Usia Informan	Jumlah	%
1	>30 Tahun	5	56%
2	>40 Tahun	3	33%
3	> 50 Tahun	1	11%
Jumlah		9	100%

Sumber Data : Olahan Peneliti, 2021

Dapatlah dilihat bahwa informan pada penelitian ini yang berusia lebih dari 30 tahun ada 5 Orang , lebih dari 40 tahun ada 3 orang dan lebih dari 50 tahun ada 1 Orang

Wawancara menggunakan teknik penarikan informan yaitu dengan teknik "Snow Ball". Teknik ini yaitu dengan menetapkan beberapa orang menjadi informan dan selanjutnya jika informan yang telah ditetapkan dirasa belum memenuhi kebutuhan atau jawaban yang didapat dirasa masih simpang siur, maka informan ini akan bertambah sampai data yang diinginkan oleh peneliti sudah mencukupi atau sudah sesuai dengan yang diharapkan. Informan selama penelitian ini berlangsung penulis sudah mendatangi dan melakukan wawancara terhadap Kepala Bidang Sarpras (APD) Safety, Ahli K3, Staff Bidang Survei Safety, Bagian Korektip (Paper Making, WP3 & Pulp Making), dan bagian Propentip. Dari beberapa informan yang penulis jumpai ini penulis sudah mendapat informasi terkait dengan objek penelitian

ini. Informan terakhir yang penulis jumpai adalah Manager Industrial Health & Safety sebagai Informan Kunci (Key Informan).

Dengan teknik analisis data menggunakan “*Analisis Persepsionis*”, artinya ada cara untuk mengelola informasi data yang berupa persepsi informan terkait masalah yang diteliti.

Key Informan yaitu : Manager Industrial Health & Safety. Informan yaitu Kepala Bidang Sarpras (APD) Safety, Ahli K3, Staff Bidang Survei Safety, Bagian Korektip (Paper Making, WP3 & Pulp Making), dan bagian Propentip sebagai pekerja pada PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* Perawang.

Dalam proses pengumpulan data, terdapat beberapa informan yang peneliti yakini sebagai pihak yang bisa memberikan data menyangkut fokus dari penelitian tersebut. Seperti yang dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa terdapat beberapa representasi dari pihak-pihak yang berkaitan dengan penelitian ini. Maka untuk mengetahui keabsahan data yang diperoleh khususnya dari pihak informan, berikut adalah informasi mengenai informan:

1. Manager Industrial Health & Safety. Bapak Robinson Simanjuntak, Pada hari Rabu, 10 November 2021.
2. Kepala Bidang Sarpras (APD) Safety. Bapak Tuten Parozi, Pada hari Rabu, 10 November 2021.
3. Ahli K3. Bapak Faisal Rizki Nasution, Pada hari Selasa, 23 November 2021.

4. Staff Bidang Survei Safety. Ibu Yuliani, Pada hari Selasa, 23 November 2021.
5. Bagian Korektip (Paper Making). Bapak Roni Silalahi, Pada hari Selasa, 7 Desember 2021.
6. Bagian Korektip (WP3/Unit Pemoangan Kayu). Bapak Anton, Pada hari Selasa, 7 Desember 2021.
7. Bagian Korektip (Pulp Making). Bapak Jogi Kurniawan, Pada hari Selasa, 7 Desember 2021.
8. Bagian Propentip. Bapak Abdul Jalil Ritonga, Pada hari Rabu, 8 Desember 2021.
9. Bagian Propentip. Bapak Muhammad Taufik Hidayat, Pada hari Rabu, 8 Desember 2021.

Dari hasil serta pembahasan yang didapat oleh penulis ialah mengenai pelaksanaan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja bagi pekerja di PT. Indah Kiat Pulp and Paper Perawang sudah cukup baik.

Berdasarkan Wawancara dengan Manager Industrial Health & Safety, Robinson Simanjuntak mengenai Pelaksanaan Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja ialah bahwa :

“Mengenai Pelaksanaan dari PT. Indah Kiat, kami sudah melakukan Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja bagi Karyawan yang ada di Perusahaan ini, hanya saja ada beberapa karyawan yang mengalami kecelakaan kerja di saat melakukan pekerjaan yang disebabkan oleh beberapa faktor, faktor yang paling utama ialah adanya unsur kelalaian dari pekerja itu sendiri karena tidak mengindahkan instruksi dari bos/pengusaha disektor ia bekerja tersebut”.

(Hasil Wawancara Manager Industrial Health & Safety PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* Perawang, Robinson Simanjuntak, Rabu 10 November 2021).<sup>72</sup>

Perusahaan PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* Perawang merupakan perusahaan Swasta Nasional yang bergerak dalam bidang industri Pulp & Paper dengan status Penanaman Modal Asing (PMA). PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* Perawang pertama kali dipelopori oleh Soetopo Jananto (Yap Sui Kie) yang pada saat itu beliau memimpin Berkat Group di tahun 1975. Berkat Group yang memiliki banyak anak angkat tersebut memulai kerjasama dengan perusahaan *Chung Hwa Pulp Corporation*, Taiwan & *Yuen Foong Yu Paper Manufacturing*, Taiwan, untuk kemudian melakukan survei pertama studi kelayakan usaha dengan lokasi pendirian berbagai macam pabrik yang diantaranya:

- a. Pabrik Kertas di Serpong, Tangerang-Jawa Barat.
- b. Pabrik Pulp di Jawa Tengah, Jambi dan Riau serta tujuh daerah lainnya di Indonesia. Pada tahun 1976, diurus perizinan pembebasan tanah, izin penanaman modal dengan status Penanaman Modal Asing (PMA) dengan izin Presiden pada tanggal 11 April 1976.

---

<sup>72</sup> Wawancara dengan Robinson Simanjuntak, tanggal 10 November 2021, 10.20 WIB, Di Kantor PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* Perawang.

Untuk menjamin Keselamatan dalam bekerja diperlukannya Alat Pelindung Diri (APD) sebagai dasar dalam Pelaksanaan dan Kesehatan Kerja di PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* Perawang.

### **1. Defenisi Alat Pelindung Diri.**

Alat Pelindung Diri (APD) dalam dunia Industri dikenal dengan Personal Protective Equipment (PPE) adalah peralatan yang digunakan oleh Karyawan untuk melindungi diri terhadap potensi bahaya kecelakaan kerja. APD merupakan kelengkapan yang wajib digunakan saat bekerja sesuai bahaya dan risiko kerja untuk menjaga keselamatan pekerja itu sendiri dan orang di sekelilingnya. Alat Pelindung Diri (APD) adalah peralatan keselamatan kerja merupakan upaya terakhir melindungi diri dalam meminimalkan bahaya.<sup>73</sup>

### **2. Fungsi dan Jenis Alat Pelindung Diri Berdasarkan Kesesuaian Pada PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* Perawang.**

#### **a. Alat Pelindung Kepala.**

Alat Pelindung Kepala ialah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi kepala dari benturan, terantuk, kejatuhan atau terpukul benda tajam atau benda keras yang melayang atau meluncur diudara,

<sup>73</sup> Ratna Lestari. *Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepatuhan Pekerja Menggunakan Alat Pelindung Diri*, Jurnal Mercu Bakti Jaya, Oktober 2021, Vol. 4, No. 2, hlm. 115-132.

terpapar oleh radiasi panas, api, percikan bahan-bahan kimia, jasad renik (mikro organisme) dan suhu yang ekstrim.

b. Alat Pelindung Mata & Muka

Alat Pelindung mata dan muka adalah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi mata dan muka dari paparan bahan kimia berbahaya, paparan partikel-partikel yang melayang di udara dan di badan air, percikan benda-benda kecil, panas, atau uap panas, radiasi gelombang elektromagnetik yang mengion maupun yang tidak mengion, pancaran cahaya, benturan atau pukulan benda keras atau benda tajam.

c. Alat Pelindung Telinga

Alat pelindung telinga ialah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi alat pendengaran terhadap kebisingan atau tekanan.

d. Alat Pelindung Pernafasan.

Alat Pelindung Pernafasan beserta kelengkapannya ialah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi organ pernafasan dengan cara menyalurkan udara bersih dan sehat dan/atau menyaring cemaran bahan kimia, mikro organisme, partikel yang berupa debu, kabut (Aerosol), uap, asap, gas/fume, dan sebagainya.

e. Alat pelindung Tangan.

Pelindung Tangan (Sarung Tangan) adalah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi tangan dari jari-jari tangan dari pejanan api, suhu panas, suhu dingin, radiasi elektromagnetik, radiasi mangion, arus listrik, bahan kimia, benturan, pukulan dan tergores, terenfeksi zat patogen (virus dan bakteri) dan jasad renik.

f. Alat Pelindung Kaki

Alat Pelindung Kaki berfungsi untuk melindungi kaki dari tertimpa atau berbenturan dengan benda-benda berat, tertusuk benda tajam, terkena cairan panas atau dingin, uap panas, terpajam suhu yang ekstrim, terkena bahan kimia berbahaya, jasad renik, tergelincir.

g. Pakaian Pelindung.

Pakaian Pelindung berfungsi untuk melindungi badan sebagian atau seluruh bagian badan dari bahaya temperatur panas atau dingin yang ekstrim, pejanan api dan benda-benda panas, Percikan-percikan bahan kimia, cairan logam panas, uap panas, benturan (Impact) dengan mesin, peralatan dan bahan, tergores, radiasi, binatang, mikroorganisme patogen dari manusia, tumbuhan dan lingkungan seperti virus dan bakteri dan lainnya.

#### h. Alat Pelindung Jatuh Perorangan

Alat Pelindung Jatuh Perorangan berfungsi membatasi gerak pekerja agar tidak masuk ke tempat yang mempunyai potensi jatuh atau menjaga pekerja berada pada posisi kerja yang diinginkan dalam keadaan miring maupun tergantung dan menahan serta membatasi pekerjaan jatuh sehingga tidak membentur lantai dasar.

#### i. Pelampung

Pelampung berfungsi melindungi pengguna yang bekerja di atas air atau dipermukaan air agar terhindar dari bahaya tenggelam dan atau mengatur keterampilan pengguna agar dapat berada pada posisi tenggelam di dalam air.

Berdasarkan Wawancara dengan Kepala bidang Sarpras/Office Manager, Tuten Parozi mengenai Pelaksanaan Serta Tujuan Alat Pelindung Diri (APD) ialah bahwa :

“Alat Pelindung Diri atau lebih dikenal dengan APD pada dasarnya wajib digunakan pada tiap-tiap Perusahaan dengan jumlah tenaga kerja yang banyak, sebab APD sangat berpengaruh dalam aktifitas dan kinerja para Karyawan yang ada di Perusahaan tersebut. Menurut Panduan SOP yang kami punya pada Perusahaan ini Alat Pelindung Diri (APD) ditujukan untuk menjamin tersedianya dan tetap terpelihara di seksi /Unit/Kontraktor sehingga siap digunakan sewaktu melakukan pekerjaan dan Meningkatkan kesadaran para karyawan Seksi/Unit dan kontraktor dalam menggunakan Alat Pelindung Diri (APD). Alat Pelindung Diri (APD) wajib dipergunakan di bagian-bagian sektor pekerja, terlebih pada sektor Produksi, Pulp Making dan Pematangan

Kayu”. (Hasil Wawancara Kepala Bidang Sarpras PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* Perawang, Tuten Parozi, Rabu 10 November 2021).<sup>74</sup>

Kesehatan dan keselamatan kerja yang telah diterapkan di PT. Indah Kiat *Pulp and Paper* Perawang adalah :

- a. Menggunakan alat pengaman bagi para pekerja
- b. Mengatur kecepatan kendaraan angkut yang membawa alat kerja tidak lebih dari 30-40 km/jam terutama jika melewati pemukiman
- c. Muatan yang dibawa tidak melebihi kesehatan turk dan kelas jalan yang dilalui
- d. Pemasangan rambu batas kecepatan kendaraan
- e. Menyiram tumpukan serbuk kayu pada musim panas/kemarau agar tidak menyebar ke area lain
- f. Melakukan pengujian udara emisi pada mesin produksi saran pendukung lainnya seperti oven
- g. Melakukan perawatan rutin pada mesin produksi
- h. Memasang plastk/terpal pelindung di sekitar meja pemotong
- i. Mewajibkan pada pekerja untuk memakai alat-alat keselamatan kerja seperti ear plug untuk meredam bunyi yang keras
- j. Melakukan pengissolasian pada sumber kebisingan di lokasi tempat berkerja
- k. Menampung tumpahan oli saat proses pergantian oli

---

<sup>74</sup> Wawancara dengan Tuten Parozi, tanggal 10 November 2021, 11.24 WIB, Di Kantor PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* Perawang.

Pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja di PT. Indah Kiat *Pulp and Paper* Perawang juga harus memperhatikan hal mengenai : Standar keamanan kerja yang sering disebut dengan norma keselamatan kerja menggabungkan kesejahteraan kerja yang diidentifikasi dengan mesin, perangkat kerja, material, tindakan kerja, kondisi lingkungan kerja, iklim, dan cara menangani pekerjaan, Standar kesehatan yang sering dengan norma kesehatan kerja mencakup pemeliharaan dan peningkatan keamanan/kesehatan, pengaturan obat-obatan untuk pekerja, dan posisi prinsip-prinsip nya. Stnadar/norma kerja sebagai jaminan hak-hak kerja secara keseluruhan, baik meliputi pengaturan upah, cuti, kehormatan, maupun agama dalam mendukung pelaksanaan pekerja. Standar/norma kecelakaan kerja melalui pemberian pengobatan atau pemulihan karena kecelakaan kerja atau berpotensi mengalami penyakit akibat pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Andriani<sup>75</sup> Pemanfaatan pelaksanaan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja dapat dikumpulkan sebagai norma keselematan kerja, yang berkaitan dengan para pekerja. Kemudian kesehatan dan keselamatan kerja wajib dilaksanakan karena menyangkut dengan hati nurani sebagai insan manusia, atas perintah undang-undang dan adanya dorongan dari faktor ekonomi. Pekerja buruh yang mengalami kecelakaan kerja disaat melakukan pekerja berhak untuk di bawa kerumah sakit (ditanggung seluruh biaya pengobatan), menanggung semua kebutuhan dan keperluan pekerja yang mengalami kecelakaan kerja.

---

<sup>75</sup> Andriani. *Metode Penelitian*, (Tenggerang: UT, 2014), hlm. 31-32.

Kecelakaan kerja termasuk penyakit yang harus dihadapi oleh pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Komitmen perlindungan kecelakaan kerja ini ditanggung sepenuhnya oleh pelaku usaha/pengusaha. Pelayanan kesehatan diusulkan untuk memperluas kemanfaatan angkatan kerja agar dapat menyelesaikan kewajibannya dalam bekerja dengan baik sebagaimana yang diharapkan. Komitmen perlindungan perawatan kesehatan ini ditanggung oleh pengusaha. Kondisi situasi kerja yang terlindungi dan terbuka harus dirasakan oleh pekerja di suatu perusahaan. iklim kerja harus diperhatikan untuk pendinginan karena dapat mempengaruhi suhu udara di ruang kerja, mengingat tubuh manusia terus menerus menghasilkan panas sehingga dapat mengganggu pekerjaan. Upaya pengendalian suhu udara di ruang kerja harus dibantu melalui pengontrol udara.

Tujuan yang bisa dirasakan/didapat ketika pelaku usaha/pengusaha melaksanakan kesehatan dan keselamatan kerja yakni : meningkatkan semangat pekerja dengan giat, terhindar dari ancaman kecelakaan kerja yang bisa membahayakan jiwa/nyawa para pekerja, mengurangi pengeluaran pada perusahaan dalam hal menangani masalah kecelakaan kerja yang telah dialami oleh pekerja.

Berdasarkan pendataan yang penulis teliti mengenai Alat Pelindung Diri (APD), Penulis Juga memperoleh Nama-nama beserta jumlah alat APD ataupun Safety yang digunakan oleh PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* Perawang, berikut tabel data Alat Pelindung Diri (APD) dari Perusahaan Indah Kiat :

**Tabel. III. 3**  
**Daftar Alat Pengaman di PT. Indah Kiat Pulp & Paper Perawang**

No.	Nama Alat	Jumlah
1	Helmet	26
2	Face Shield	5
3	Welding Cup	2
4	Ear Plug	16
5	Ear Muff	6
6	Safety Goggles Chemical	11
7	Safety Goggles Dust	23
8	Masker	26
9	Respirator	10
10	SCBA	7
11	Rompi HI-HIV	8
12	Overall Chemical Protection	7
13	Rubber	12
14	Safety Shoes General	26

*Sumber Data : Olahan Peneliti Berdasarkan Matrik APD Perusahaan, 2021*

Menurut Wahyudi<sup>76</sup> Alat perlengkapan pelindung diri ialah perangkat yang dapat memastikan pekerja bekerja secara aman, yang berfungsi untuk melindungi tenaga kerja dari risiko fisik dan risiko gabungan. Alat perlengkapan pelindung diri merupakan sekumpulan peralatan yang dapat mengamankan seseorang dalam pekerjaannya dari ancaman kecelakaan kerja. Alat perlengkapan pelindung diri wajib digunakan dalam memulai suatu pekerjaan dan strategi kerja yang aman. Selain itu juga digunakan untuk melindungi pekerja dari cedera atau penyakit yang disebabkan oleh kontak dengan bahaya di lingkungan kerja, terlepas dari apakah sintetis, alam,

<sup>76</sup> Wahyudi. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Konsep Perkembangan dan Implementasi Budaya Keselamatan*, (Jakarta: EGC, 2014), hlm. 99-100.

radiasi, fisik, listrik, mekanik dan lain-lain. Ada beberapa hal yang membuat perangkat pelindung diri menjadi efek yang buruk, misalnya berkurangnya kegunaan kerja karena sakit atau kecelakaan yang dialami pekerja karena tidak menggunakan perlengkapan pertahanan diri. Oleh karena itu, perangkat kerja pelindung diri harus memiliki prasyarat yang akan digunakan di lingkungan kerja harus fokus pada beberapa hal, khususnya :

- a. Beratnya perangkat pelindung diri harus ringan seperti yang diharapkan dan perlengkapan tidak boleh menimbulkan rasa yang tidak enak digunakan
  - b. Perangkat harus digunakan dengan cekatan/fleksibel
  - c. Perlengkapan pertahanan diri harus kuat untuk penggunaan jangka waktu yang panjang
  - d. Perlengkapan pertahanan diri tidak menyebabkan ancaman bagi pekerja
- Perangkat pelindung diri terdiri dari peralatan yang melindungi

penggunaannya dari luka tertentu. Perlengkapannya harus digunakan secara teratur dalam hal persiapan produksi kayu di PT. Indah Kiat *Pulp and Paper* Perawang. Perlengkapan pertahanan diri utama yang digunakan termasuk masker (untuk melindungi dari debu serbuk kayu), kacamata, sarung tangan, dan sepatu. Pelindung kepala dan pelindung telinga bersifat wajib, bergantung pada interaksi kerja. Motivasi mendasar di balik penggunaan perangkat perlengkapan pelindung diri antara lain, adalah untuk mencegah kecelakaan kerja karena siklus kerja.

Berdasarkan Wawancara dengan Ahli K3 PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* Perawang, Faisal Rizki Nasution mengenai Pentingnya Alat Pelindung Diri sebagai pencegah kecelakaan kerja ialah sebagai berikut :

“Alat Pelindung Diri atau lebih dikenal dengan APD tentunya sangat penting bagi Karyawan untuk mencegah kecelakaan dalam melakukan pekerjaan, Kecelakaan dan luka sebagian besar disebabkan oleh alat pemutar, alat pemotong dan gunting, seperti halnya perawatan material kayu dan kecelakaan kendaraan, sedangkan tangan terjepit, jari patah, pencopotan, dan gangguan penglihatan merupakan kecelakaan yang sering ditemukan. Oleh sebab itu APD sangatlah diperlukan karena memakai APD pun belum tentu bisa mengurangi tingkat persentase kecelakaan kerja”. ”.(Hasil Wawancara Ahli K3 PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* Perawang, Faisal Rizki Nasution, Selasa 23 November 2021).<sup>77</sup>

**Tabel. III. 4**  
**Data Pertahun Jumlah Kecelakaan Kerja Pada PT. Indah Kiat *Pulp & Paper***

No.	Tahun	Jumlah
1	2017	121
2	2018	79
3	2019	86
4	2020	74
5	2021	69
Jumlah		429

*Sumber Data : Olahan Peneliti Berdasarkan Data Kecelakaan Kerja Tahunan PT. Indah Kiat Pulp & Paper Perawang.*

Sebuah kecelakaan kerja mungkin saja bisa terjadi karena beberapa sebab. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pekerja di PT. Indah Kiat *Pulp and Paper* Perawang penyebab utama pekerja mengalami kecelakaan kerja yaitu karena kurang

<sup>77</sup> Wawancara dengan Faisal Rizki Nasution, tanggal 23 November 2021, 10.46 WIB, Di Kantor PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* Perawang.

nya pengalaman serta mengangkat beban terlalu berat sehingga terjadilah kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja mempunyai suatu penerapan teori yang bernama teori domino.

Berdasarkan Wawancara dengan Staff Bidang Survei Safety PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* Perawang, Yuliani mengenai penyebab terjadinya kecelakaan kerja yang didapatkan oleh karyawan sebagai pekerja ialah :

“Kebiasaan pekerja yang lalai, kesalahan pekerja dalam melakukan pekerjaan dengan tidak mengikuti instruksi yang telah diberikan, keadaan di suatu lingkungan tempat bekerja tidak nyaman sehingga mempengaruhi terjadinya kecelakaan kerja. Penyebab kecelakaan secara keseluruhan disebut sebagai tanggung jawab atau kerjasama dari perusahaan dengan pekerja untuk mendorong pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja seperti: Orang atau pekerja yang sebenarnya, Kondisi lingkungan kerja, dorongan kerja dan iklim, Ketiadaan informasi dan kemampuan, Kegagalan untuk bekerja secara fisik, Kehancuran tubuh karena ketidakmampuan yang tidak terdeteksi, Kelemahan dan kelelahan, Perspektif dan perilaku yang berisiko, Kekacauan dan stres karena teknik kerja baru yang tidak dapat dirasakan. Berkurangnya semangat angkatan kerja dalam mengurus pekerjaan, Ketidaktahuan angkatan kerja, Tidak adanya inspirasi kerja dari angkatan kerja, Tidak adanya skill dalam pemenuhan pekerjaan”. (Hasil Wawancara Staff Bidang Survei Safety PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* Perawang, Yuliani, Selasa 23 November 2021).<sup>78</sup>

Eksekusi/Pelaksanaan dicirikan sebagai tindakan tertentu yang diselesaikan untuk memahami pengaturan atau program dalam kenyataan. Pelaksanaan ialah pilihan pengaturan dasar, biasanya sebagai undang-undang, tetapi juga dapat muncul sebagai permintaan atau pilihan hukum. Pelaksanaan adalah interaksi sebagai rangkaian latihan, yang dimulai dari strategi untuk mencapai suatu tujuan, kemudian, pada saat itu, pengaturannya ditentukan dalam suatu program dan usaha. Pelaksanaan

---

<sup>78</sup> Wawancara dengan Yuliani, tanggal 23 November 2021, 11.56 WIB, Di Kantor PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* Perawang.

adalah interaksi rangkaian latihan tindak lanjut program atau strategi yang terdiri dari penentuan, langkah-langkah atau strategi kunci dan operasional yang menjadi kenyataan untuk mencapai tujuan program yang telah ditetapkan. Pelaksanaan ialah tindakan yang dilakukan oleh kantor atau asosiasi secara teratur, teratur dan terarah untuk mencapai tujuan normal, atau operasional atau strategi menjadi kenyataan untuk mencapai tujuan program yang telah ditetapkan. Hal-hal yang dapat meningkatkan terwujud nya suatu pelaksanaan yang baik adalah :

- a. Interaksi merupakan program yang dapat dilaksanakan dengan baik jika diketahui oleh pelaksana. Hal ini mengkhawatirkan cara penyampaian data, kejelasan data dan konsistensi data yang disampaikan.
- b. Aset sumber daya untuk situasi ini mencakup empat bagian, khususnya kepuasan jumlah dan kualitas, data yang diperlukan secara dinamis atau kekuatan yang memadai untuk menyelesaikan tugas yang diperlukan dalam pelaksanaan.
- c. Sikap dan kewajiban terhadap pelaksanaan program, khususnya dari para pekerja yang melaksanakan program, khususnya program pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja<sup>79</sup>

PT. Indah Kiat *Pulp and Paper* Perawang untuk menghindari/mencegah terjadinya kecelakaan akibat kerja sebaiknya sebelumnya menerima tenaga kerja yang

<sup>79</sup> Khaidir. *Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)*, Jurnal Ilmiah Media Engineering, September 2013, Vol. 8, No. 2, hlm. 273-286.

baru, pekerja tersebut sudah terlatih terlebih dahulu atau mengikuti program pelatihan kerja.

Berdasarkan Wawancara dengan Bagian Korektip (Paper Making) PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* Perawang, Roni Silalahi, mengenai Pembinaan Pelaksanaan Kerja pada bagian Paper Making ialah bahwa :

“Peningkatan, pemajuan, dan penataan tenaga kerja yang berbakat harus dilakukan melalui upaya pembinaan, pendidikan dan persiapan, ketiga hal tersebut saling berkaitan, namun pada dasarnya persiapan mengandung komponen pelatihan kerja. Persiapan tersebut berinteraksi untuk menggabungkan suatu kemajuan kegiatan atau usaha yang dilakukan dengan sengaja melalui pemberian bantuan kepada pekerja yang dilengkapi dengan keahlian pekerja sekaligus, dengan maksud penuh untuk meningkatkan kapasitas kerja para pekerja”. (Hasil Wawancara Bagian Korektip (Paper Making) PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* Perawang, Roni Silalahi, Selasa 7 Desember 2021).<sup>80</sup>

Persiapan keterampilan tidak dapat dibedakan dari persiapan untuk pelatihan kerja, karena melatih sumber daya manusia yang berkualitas menjadi lebih baik dari yang diharapkan oleh para pengusaha. Persiapan pelatihan kerja adalah pengaturan dari kerangkabsecara keseluruhan. Jika pengajaran yang tepat lebih menekankan pada penataan dan peningkatan karakter, bakat, perspektif, pola pikir, informasi, pengetahuan, kekuatan logika dan imajinasi. Persiapan kerja lebih menonjolkan kemampuan yang disebut metodologi yang dipoles. Persiapan pelatihan kerja harus secara konsisten diidentikkan dengan dunia kerja dan kebutuhan kerja, sehingga

---

<sup>80</sup> Wawancara dengan Roni Silalahi, tanggal 7 Desember 2021, 11.23 WIB, Di Kantor PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* Perawang.

persiapan kerja akan lebih mudah berkembang. Persiapan pelatihan pekerjaan menjadi sangat penting untuk dilakukan.<sup>81</sup>

Setiap bentuk usaha harus memiliki sistem kesehatan dan keselamatan untuk diintegrasikan ke dalam sistem manajemen perusahaan. Merupakan tanggung jawab pemberi kerja untuk memberikan instruksi, pelatihan dan pengawasan yang diperlukan untuk memastikan kesehatan dan keselamatan kerja karyawannya.<sup>82</sup>

Berdasarkan Wawancara dengan Bagian Korektip (WP3/Unit Pemotongan Kayu) PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* Perawang, Anton mengenai Persiapan Pelatihan Kerja dalam bidang sesuai aspek masing-masing ialah :

“Persiapan pelatihan kerja dimaksudkan untuk merencanakan dan membina tenaga kerja, baik primer yang memiliki kapasitas dalam melakukan pekerjaan, kapasitas untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, kapasitas untuk melakukan komitmen kewajibannya dan kapasitas terlatih yang besar. Program persiapan memiliki tiga fase gerakan yang meliputi: Penilaian kebutuhan persiapan yang alasannya ada adalah untuk mengumpulkan data untuk memutuskan apakah program persiapan diperlukan, Peningkatan persiapan program berarti merencanakan iklim persiapan dan menyiapkan strategi yang diharapkan untuk mencapai tujuan persiapan dan Penilaian penyusunan program yang telah dilakukan Maksudnya ialah untuk menguji dan mengevaluasi apakah program persiapan yang telah dilakukan berhasil siap untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pelaksanaan program persiapan pelatihan kerja mencakup komponen-komponen dalam Menyiapkan target”. (Hasil Wawancara Bagian Korektip (WP3/Unit Pemotongan Kayu) PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* Perawang, Anton, Selasa 7 Desember 2021).<sup>83</sup>

<sup>81</sup> Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010), hlm. 64-77.

<sup>82</sup> Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>83</sup> Wawancara dengan Anton, tanggal 7 Desember 2021, 14.20 WIB, Di Kanto PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* Perawang.

Dalam mengatur dan mempersiapkan pelatihan kerja, hal utama yang perlu diperhatikan adalah penetapan tujuan. Adanya motivasi di balik pengajaran dan persiapan membuat pelatihan kerja dapat dikoordinasikan, terlepas dari apakah persiapan itu mengarah pada perluasan informasi, kemampuan atau ada tujuan yang berbeda. Manfaat mempersiapkan Setiap pelaksanaan tindakan diandalkan untuk mendatangkan manfaat bagi para pencari kerja serta pekerja. Selain itu para peserta pelatihan yang akan menjadi pekerja di suatu perusahaan harus memenuhi prasyarat yakni pengetahuan mengenai suatu perusahaan yang akan dimasuki untuk bekerja, memiliki pengalaman kerja yang mumpuni, dan semangat kerja yang tinggi.<sup>84</sup>

#### **B. Faktor Penghambat Dalam Pelaksanaan Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Bagi Pekerja di PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* Perawang.**

Saat pekerja di PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* Perawang melakukan suatu pekerjaan, ada saat-saat ketika seorang individu pekerja menghadapi masalah dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan Wawancara dengan Bagian Korektip (Pulp Making) PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* Perawang, Selaku Mandor dilapangan, Jogi Kurniawan mengenai Kendala yang dialami oleh Kayawan pada saat bekerja ialah :

---

<sup>84</sup> Wirawan. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Salemba Empat, 2012), hlm. 53-64.

“Kendala tersebut disebabkan oleh adanya hambatan baik dari luar maupun dari dalam yang dapat menimbulkan kecelakaan. Hambatan ialah penghalang dalam melakukan sesuatu dan tidak tercapainya suatu tujuan. Hambatan memiliki arti penting dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan. Suatu tugas atau pekerjaan tidak akan selesai jika ada halangan yang mengganggu pekerjaan tersebut. Hambatan ialah kondisi yang dapat membuat pelaksanaan menjadi terganggu dan tidak selesai sesuai dengan yang diharapkan, terutama dalam hal pelaksanaan perlindungan hukum kesehatan dan keselamatan kerja seperti pengecekan kesehatan yang tak dilakukan oleh pihak yang berwenang dan tempat pertolongan terdekat yang terbatas”. (Hasil Wawancara Bagian Korektip (Pulp Making) PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* Perawang, Jogi Kurniawan, Selasa 7 Desember 2021).<sup>85</sup>

Batasan mengenai hambatan dibedakan dalam beberapa faktor, yaitu:

- a. Hambatan Intelektual yaitu terjadi ketika pekerja mengalami kendala dalam interaksi pembelajaran dan di lapangan saat melakukan pekerjaan.
- b. Hambatan keturunan dan mental apabila pekerja mengalami gangguan mental saat bekerja
- c. Hambatan berdasarkan ide para pekerja yang tidak mau mematuhi peraturan yang berlaku di tempat nya bekerja

Ada kendala hambatan yang dihadapi PT. Indah Kiat Pulp and Paper Perawang dalam menjalankan kesehatan dan keselamatan kerja adalah :

- a. Tidak adanya kesadaran pera pekerja akan bahaya pekerjaan yang dilakukan dan tidak setuju dengan penerapan hubungan kerja yang telah ditetapkan dan pekerja tidak berbakat.sehingga kecelakaan kerja dapat

<sup>85</sup> Wawancara dengan Jogi Kurniawan, tanggal 7 Desember 2021, 14.55 WIB, Di Kantor PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* Perawang.

terjadi, di sana-sini juga disebabkan oleh kecerobohan dalam bekerja. Kondisi berbahaya ini datang ketika pekerja buruh tidak tahu atau tidak hati-hati. Selain itu, faktor mental juga mempengaruhi terjadinya kecelakaan kerja, misalnya ada masalah di luar tempat kerja, misalnya pekerja buruh yang sedang sakit atau sedang dalam pemulihan dari penyakit, masalah keluarga dan berbagai masalah lainnya.

- b. Kelambanan serta kemalasan pekerja dalam memanfaatkan dan menggunakan alat pengaman yaitu alat pelindung diri untuk menghindari bahaya kecelakaan kerja, misalnya : terkilir, tertimpa kayu, udara tidak stabil karena terhirup serbuk kayu, dan lain-lain.
- c. Faktor tanggung jawab strategi kesehatan dan keselamatan kerja yang menyebabkan rendahnya pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja bagi kerangka pelaksana di perusahaan mengingat belum adanya kekokohan dari perusahaan untuk menerapkan sanksi bagi pelanggar yakni pekerja yang melakukan pekerjaan lebih dari satu kali melakukan kesalahan.
- d. Kurang nya kekompakan sesama pekerja dalam hal melaksanakan penerapan kesehatan dan keselamatan kerja di suatu perusahaan agar terhindar dari kecelakaan kerja
- e. Adanya anggapan pekerja bahwa memakai/menggunakan alat perlengkapan pelindung diri pada saat melakukan pekerjaan tidak terlalu penting sehingga bisa mengancam keselamatan para pekerja

- f. Rendahnya faktor dari pemerintah dalam hal untuk mengawasi setiap perusahaan mengenai bagaimana pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja apakah telah sesuai dengan standar atau belum.

Penerapan pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja biasanya disebut dengan keamanan lebih utama. Pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja harus mencakup :

- a. Jenis Pekerjaan
- b. Penunjukan penanggung jawab Kesehatan dan keselamatan kerja di lapangan
- c. Perencanaan norma kesehatan dan keselamatan kerja yang dapat diterapkan untuk menangani pekerjaan
- d. Pengarahan kesehatan dan keselamatan kerja dan persiapan kesehatan dan keselamatan kerja bagi seluruh pekerja
- e. Mengadakan rapat membahas tentang bagaimana kinerja pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja
- f. Melakukan pengecekan terhadap alat perlengkapan yaitu alat pelindung diri apabila sudah tidak layak di gunakan atau sudah rusak

Menurut penulis faktor yang menyebabkan sulitnya terpenuhi pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja adalah :

- a. Tidak adanya persetujuan di tempat kerja apabila melanggar ketentuan kesehatan dan keselamatan kerja diberikan sanksi

- b. Otorisasi/sanksi yang diberikan oleh pemerintah terhadap para pelanggar kesehatan dan keselamatan kerja sangat ringan
- c. Pengawasan kesehatan dan keselamatan kerja di lapangan kerja tidak secara menyeluruh
- d. Besarnya biaya yang harus dikeluarkan untuk menerapkan pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja di suatu perusahaan
- e. Pedoman ketentuan kesehatan dan keselamatan kerja yang terlalu banyak sehingga pekerja sulit untuk mengikutinya secara penuh
- f. Minimnya pengetahuan pekerja terhadap resiko kecelakaan kerja
- g. Para pekerja yang bersifat kontrak tidak tetap
- h. Informasi mengelola di dalam perusahaan rendah mengenai tingkat kesehatan dan keselamatan kerja.

Berdasarkan Wawancara dengan Propentip PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* Perawang, Abdul Jalil Ritonga mengenai tanggapan tentang Kinerja dari para pekerja dalam melakukan pekerjaan sesuai targetnya ialah :

“Kinerja dari para pekerja merupakan hasil terhadap keamanan dan kesejahteraan yaitu mengenai batasan kerja yang menghambat pekerja, tanggung jawab pekerja terlalu tinggi dan situasi lingkungan kerja yang tidak aman. Adanya Batasan hambatan terhadap pekerjaan ialah kemampuan seorang pekerja untuk melakukan tugasnya dengan baik pada suatu lingkungan kerja dalam waktu tertentu. Beberapa Kapasitas tenaga kerja tergantung pada status kesehatan sebelum bekerja, postur tubuh, tinggi badan, jenis kelamin, usia, status kesehatan, dll. Tanggung jawab diperlukan pada suatu kondisi yang membebani pekerja baik secara nyata maupun tidak nyata dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kondisi tersebut dapat diperparah oleh kondisi alam yang tidak benar-benar stabil”. (Hasil Wawancara Propentip PT.

Indah Kiat *Pulp & Paper* Perawang, Abdul Jalil Ritonga, Rabu 8 Desember 2021).<sup>86</sup>

Hal tersebut jika di jalankan dengan sempurna maka dapat meningkatkan kesejahteraan dan efisiensi pekerja yang ideal dapat dicapai. Kemudian lagi, jika terjadi kerancuan, dapat menyebabkan kondisi medis dan keselamatan kerja yang menjadi terganggu sehingga dapat menimbulkan kecelakaan kerja. Kapasitas sumber daya manusia ialah kapasitas terkoordinasi dari kekuatan penalaran dan kekuatan aktual, perilaku dan karakter yang ditentukan oleh keturunan dan iklim. Sifat sumber daya manusia yang bagus adalah sumber daya manusia yang dapat menghasilkan nilai dengan memanfaatkan energi seperti pengetahuan, daya cipta, dan pikiran kreatif. Kapasitas sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam tercapainya suatu tujuan, semakin tinggi kapasitas sumber daya manusia maka semakin baik pula pelaksanaan pekerjaan yang tercipta. Sumber daya manusia yang memadai dapat membuat dan menghasilkan pemikiran, memiliki daya cipta, melangkah, dapat mengurus masalah, memiliki wawasan, kemampuan dan penguasaan merupakan penampilan individu yang potensial dan berkualitas, yang harus digerakkan. Kapasitas sumber daya manusia dipengaruhi oleh :

- a. Pengetahuan Informasi adalah kemampuan yang digerakkan oleh pekerja yang lebih berada pada wawasan dan daya pikir para pekerja
- b. Ketrampilan teknis bidang tertentu yang dimiliki oleh pekerja

---

<sup>86</sup> Wawancara dengan Abdul Jalil Ritonga, tanggal 8 Desember 2021, 10.20 WIB, Di Kantor PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* Perawang.

- c. Kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pekerja yang meliputi loyalitas, disiplin, kerjasama, dan tanggung jawab.

Kapasitas sumber daya manusia merupakan isu penting yang layak menjadi pertimbangan asosiasi perusahaan, mengingat kapasitas sumber daya manusia dipandang layak untuk memperluas kerjasama individu atau pekerja dalam perusahaan. Kapasitas sumber daya manusia pekerja untuk tetap bertahan dan bekerja di dalam perusahaan. Kapasitas sumber daya manusia yaitu pekerja bisa ditentukan dari kinerja presentasinya. Jumlah sumber daya manusia yang besar, jika dapat difungsikan dengan baik dan teratur, akan sangat membantu perkembangan perusahaan. Kekayaan kapasitas sumber daya manusia saat ini mengharuskan organisasi perusahaan/lingkungan kerja untuk mempertimbangkan bagaimana menggunakannya secara ideal, dengan tujuan agar kapasitas sumber daya manusia menjadi berkualitas. Untuk menjamin aksesibilitas kapasitas sumber daya manusia yang bernilai di lingkungan kerja, diperlukan pembelajaran yang berkualitas dan memadai. Saat ini kapasitas sumber daya manusia masih dianggap rendah, baik dari sisi kapasitas keilmuan maupun kemampuan khusus.

Isu yang dihadapi saat ini adalah bagaimana menjadikan kapasitas sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat dilaksanakan secara ideal dan tujuan organisasi/lingkungan kerja dapat tercapai. Rendahnya tanggung jawab pengurus pekerja buruh. Tanggung jawab adalah usaha yang kuat agar dapat mendorong

seseorang untuk mewujudkannya. Tanggung jawab dapat dianggap sebagai ujung tombak pelaksanaan suatu kerangka administrasi karena pusat dari pelaksanaan proyek yang dibuat adalah tanggung jawab.

Berdasarkan Wawancara dengan Bagian Propentip PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* Perawang, Muhammad Taufik Hidayat mengenai Tanggung Jawab dalam melaksanakan suatu pekerjaan pada tiap-tiap bidang ialah :

“Tanggung jawab harus dimulai dari direktur, Tanggung jawab diakui sebagai pendekatan yang tersusun, jelas dan lugas. Dorongan kuat untuk tetap menjadi bagian dari pekerja. Pekerja sepenuh hati dalam bekerja untuk perusahaan dan menganggap perusahaan sebagai lingkungan kerja yang layak. Semangat untuk berbenah diri di dalam bekerja. Nyaman yang dirasakan pekerja buruh membuat buruh terdorong untuk konsisten tampil lebih baik dalam melakukan pekerjaannya. Pengakuan kualitas pekerja. Pekerja buruh merasa bahwa kualitas yang diterapkan terus-menerus setara dengan imbalan upah yang diterima oleh pekerja. Keinginannya untuk tetap tinggal di perusahaan membuat para pekerja melakukan upaya yang layak dalam melakukan kewajiban mereka sehingga tujuan organisasi tercapai. Manajemen Keamanan keselamatan kerja dan Kesehatan kerja yang masih rendah”. (Hasil Wawancara Bagian Propentip PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* Perawang, Muhammad Taufik Hidayat, Rabu 8 Desember 2021).<sup>87</sup>

Pengawasan ialah cara untuk memperhatikan cara menyelesaikan semua latihan untuk memastikan bahwa semua pekerjaan berjalan sesuai rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Kapasitas dalam kesehatan dan keselamatan kerja pelaksana adalah kapasitas untuk memutuskan sejauh mana pekerja sesuai dengan pendekatan/pedoman yang telah ditetapkan oleh inisiatif untuk meningkatkan produksi pekerja, terutama yang diidentifikasi terkait kesejahteraan. Jika pelaksanaan

---

<sup>87</sup> Wawancara dengan Muhammad Taufik Hidayat, tanggal 8 Desember 2021, 11.20 WIB, Di Kantor PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* Perawang.

peraturan/pedoman tersebut tidak disertai dengan pengawasan dan kewenangan yang tegas dan konsisten, maka pada saat itu strategi/pedoman tersebut tidak akan berjalan sesuai dengan bentuknya.

Persyaratan hukum yang tidak ideal terhadap pelanggaran kesehatan dan keselamatan kerja. Mengingat pengaturan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan dan kesehatan kerja disebutkan bahwa orang yang menyalahgunakan pengaturan ini dapat dijerat dengan pidana. Pelaksanaan kewenangan hukum dapat menginstruksikan secara solid, dan mengendalikan dua organisasi/lingkungan kerja, pelopor, dan para pekerja Bagaimanapun sebenarnya persyaratan hukum tidak ideal, sehingga banyaknya perusahaan yang mengalami hambatan dalam hal pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja.

Berdasarkan Wawancara dengan Bagian Propentip PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* Perawang, Muhammad Taufik Hidayat mengenai Pelayanan serta tanggung jawab perusahaan terhadap Pekerja Lapangan ialah :

“Saya merasa bahwa dalam hal pengecekan kesehatan adanya pihak yang melakukan pengecekan kesehatan terkait proses atau awal sebelum bekerja itu tidak di periksa oleh pihak kesehatan terkait, melainkan pihak sesama pekerja yang tak memiliki basic kesehatan. Ini adalah salah satu hambatan dan keluh kesah pekerja lapangan yang secara tidak langsung merasa kesal terhadap tindakan dari perusahaan yang membedakan Karyawan dengan Pekerja lapangan”. (Hasil Wawancara Bagian Propentip PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* Perawang, Muhammad Taufik Hidayat, Rabu 8 Desember 2021).<sup>88</sup>

---

<sup>88</sup> Wawancara dengan Muhammad Taufik Hidayat, tanggal 8 Desember 2021, 11.20 WIB, Di Kantor PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* Perawang.

## BAB IV PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Penulis, maka penulis menarik kesimpulan :

1. Pelaksanaan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja bagi pekerja di PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* Perawang sudah cukup baik, hanya saja ada beberapa karyawan yang mengalami kecelakaan kerja di saat melakukan pekerjaan yang disebabkan oleh beberapa faktor, faktor yang paling utama ialah adanya unsur kelalaian dari pekerja itu sendiri karena tidak mengindahkan instruksi dari bos/pengusaha ditempat ia bekerja tersebut. Kesehatan dan keselamatan kerja yang telah diterapkan di PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* Perawang.
2. Hambatan yang dihadapi PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* Perawang dalam menjalankan kesehatan dan keselamatan kerja ialah tidak adanya kesadaran para pekerja akan bahaya pekerjaan yang dilakukan dan tidak setuju dengan penerapan hubungan kerja yang telah ditetapkan dan pekerja tidak berbakat. sehingga kecelakaan kerja dapat terjadi, di sana-sini juga disebabkan oleh kecerobohan dalam bekerja. Kondisi berbahaya ini datang ketika pekerja buruh tidak tahu atau tidak hati-hati.

Selain itu, faktor mental juga mempengaruhi terjadinya kecelakaan kerja, misalnya ada masalah di luar tempat kerja, misalnya pekerja buruh yang sedang sakit atau sedang dalam pemulihan dari penyakit, masalah keluarga dan berbagai masalah lainnya. Kelambanan serta kemalasan pekerja dalam memanfaatkan dan menggunakan alat pengaman yaitu alat pelindung diri untuk menghindari bahaya kecelakaan kerja, misalnya dan lain-lain. Faktor tanggung jawab strategi kesehatan dan keselamatan kerja yang menyebabkan rendahnya pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja bagi kerangka pelaksana di perusahaan mengingat belum adanya kekokohan dari perusahaan untuk menerapkan sanksi bagi pelanggar yakni pekerja yang melakukan pekerjaan lebih dari satu kali melakukan kesalahan. Kurang nya kekompakan sesama pekerja dalam hal melaksanakan penerapan kesehatan dan keselamatan kerja di suatu perusahaan agar terhindar dari kecelakaan kerja

## B. Saran

1. Adanya Upaya Pemerintah harus segera memperbaiki tata cara pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja dengan sistematis yakni harus diwajibkan setiap pekerja yang melakukan suatu pekerjaan untuk mengikuti ketentuan kesehatan dan keselamatan kerja yang telah ditetapkan. Memberi sanksi tegas terhadap para pengusaha yang tidak menerapkan kesehatan dan keselamatan kerja.

2. Dalam hal untuk menangani faktor yang menghambat terlaksananya kesehatan dan keselamatan kerja yaitu harus ada kerjasama dari pihak pemerintah, para pengusaha, dan pekerja guna menghindari kecelakaan kerja serta bisa melakukan upaya upaya seperti pencegahan dan upaya represif apabila telah terjadi kecelakaan kerja.



## DAFTAR KEPUSTAKAAN

### A. Buku

- Agusmidah. *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, USU Press, Medan, 2010.
- Andriani. *Metode Penelitian*, UT, Tenggerang, 2014.
- Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2010.
- Asyhadie & Asikin. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016.
- Djumadi. *Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2004.
- H. Rusli. *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003.
- Husni, L. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001.
- John Locke. *Hukum Kodrat dan Teori Hak Milik Pribadi*, Kanisius, Yogyakarta, 1997.
- Khakim. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya, Bandung, 2003.
- Maimun. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradaya, Jakarta, 2007.
- Malthis, R. L. dan John H. J. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta, 2002.
- Oetomo. *Pengantar Hukum Perburuhan dan Hukum Perburuhan di Indonesia*, Gahardika Binangkit Press, Jakarta, 2004.
- Pitoyo, Whimbo. *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Visi Media, Jakarta, 2010.
- Prinst. *Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia (Buku Pegangan Bagi Pekerja untuk mempertaruhkan Haknya)*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.
- Ritonga, J. H. *Pengetahuan Dasar Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, CV. Garut Narisi Corp, Jakarta, 1990.

- Riyanto. *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Penerbit SIC, Surabaya, 2010.
- S, Thamrin. *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja di Indonesia*, Alaf Riau Publishing, Pekanbaru, 2017.
- Setiawan. *Pokok-pokok Hukum Perikatan*. Putra Abardin, Bandung, 2007.
- Soedarjadi. *Hak dan Kewajiban Pekerja Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2009.
- Soemitro. *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1994.
- Suma'mur. *Higiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja*, CV. Sagung Seto, Jakarta, 2009.
- Suratman. *hukum ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Indeks, Jakarta, 2010.
- Sutedi, A. *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Swasto, B. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UB Press, Malang, 2011.
- Syafrinaldi. *Buku Panduan Penulisan Skripsi Fakultas Hukum Universitas Islam Riau*, UIR Press, Jakarta, 2017.
- Tarwaka. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*, Harapan Press, Surakarta, 2014.
- Triyanto, Djoko. *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa*. Mandar Maju, Bandung, 2004.
- Truyono, Bruri, dkk. *Buku Ajar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta*, Universitas Negeri Yogyakarta, 2014.
- Tulus, A. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Pustaka, Jakarta, 1989.
- Wahyudi. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Konsep Perkembangan dan Implementasi Budaya Keselamatan*, EGC, Jakarta, 2014.
- Widjaja Tunggal. *Balanced Scorecard Mengukur Kinerja Bisnis*, Harvarindo, Jakarta, 2009.

Wirawan. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Salemba Empat, Jakarta, 2012.

Yani, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mitra Wacana Media, Jakarta, 2012.

## B. Jurnal

Al Musadieq M. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis, Oktober 2013, Vol. 6, No. 2, hlm. 223-278.

Chaidir Abdillah. *Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai*, Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya, Juni 2011, Vol. 12, No.1, hlm. 342-361.

Darmayanti, Erni. *Perlindungan Hukum terhadap Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Perusahaan*, Jurnal Cendikia Hukum, Vol. 3, No. 2, Oktober 2018, hlm. 283-296.

Delly Safira. *Kajian Literatur : Hubungan Tingkat Pengetahuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan Kejadian Kecelakaan Kerja*, CoMPHI Journal, Februari 2021, Vol. 1, No. 3, hlm. 185-193.

Febrianti. *Jurnal UIR LAW REVIEW*, Vol. 01, September 2017, hlm. 85.

Febrianto, Lidia. *Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, UIR Law Review, Vol. 1, No. 1, Juni 2017. Hlm. 83-92.

Hario Danang. *Menilai Kembali Politik Hukum Perlindungan Lingkungan Dalam Undang-Undang Cipta Kerja*, Jurnal Hukum Lingkungan Indonesia, Mei 2021, Vol. 7, No. 2, hlm. 297-322.

Khaidir. *Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)*, Jurnal Ilmiah Media Engineering, September 2013, Vol. 8, No. 2, hlm. 273-286.

M. Harlie. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Negeri Sipil*, Jurnal Manajemen dan Akuntansi, Maret 2010, Vol. 11, No. 2, hlm. 178-210.

Ratna Lestari. *Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepatuhan Pekerja Menggunakan Alat Pelindung Diri*, Jurnal Mercu Bakti Jaya, Oktober 2021, Vol. 4, No. 2, hlm. 115-132.

### C. Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

### D. Internet

<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20210215130019-78-606341/kasus-kecelakaan-kerja-tembus-153-ribu-pada-2020>

<https://riau.bps.go.id/indicator/9/276/1/jumlah-perusahaan-pada-industri-besar-dan-sedang.html>

<https://kemnaker.go.id/news/detail/menaker-jadikan-k3-sebagai-prioritas-dalam-bekerja>

<https://www.gatra.com/detail/news/486939/kesehatan/pt-indah-kiat-hentikan-penerimaan-pekerja-dari-luar-riau>

<https://www.goriau.com/berita/baca/ada-klaster-covid19-di-ikpp-masyarakat-tualang-ultimatum-perusahaan.html>

<https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kerja>

<https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kesehatan>

<https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/keselamatan>

## LAMPIRAN

### PERTANYAAN KEPADA NARASUMBER

1. Menurut Bapak untuk sekarang ini bagaimana secara teknis pelaksanaan dan keselamatan kerja yang ada di PT. Indah Kiat Pulp & Paper?
2. Apakah tujuan dari Alat Pelindung Diri (APD) menurut yang bapak ketahui?
3. Menurut Bapak seberapa Penting Alat Pelindung Diri (APD) bagi keselamatan kerja?
4. Apa yang menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja?
5. Bagaimana Proses pembinaan dalam pelaksanaan kerja pada bagian Paper Making?
6. Bagaimana Persiapan Pelatihan Kerja dalam bidang sesuai aspek masing-masing?
7. Apa Kendala yang dialami oleh Kayawan pada saat bekerja?
8. Bagaimana tanggapan tentang Kinerja dari para pekerja dalam melakukan pekerjaan sesuai targetnya?
9. Bagaimana Tanggung Jawab dalam melaksanakan suatu pekerjaan pada tiap-tiap bidang?

# Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :





**Dokumen ini adalah Arsip Milik :  
Perpustakaan Universitas Islam Riau**