

# **KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA**

Disusun oleh:

<b>Anggita Kintan Dewantari</b>	<b>(135030207111116)</b>
<b>Dhana Arissetio</b>	<b>(135030201111123)</b>
<b>Kevin Adri Geaviano</b>	<b>(135030207111117)</b>
<b>Muchtar Tsabit</b>	<b>(135030207111122)</b>

**Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis**

**Fakultas Ilmu Administrasi**

**Universitas Brawijaya**

**2015**

## **Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan faktor yang penting dalam terlaksananya kegiatan perusahaan. Setiap karyawan akan bekerja maksimal apabila terdapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan kewajiban yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan kepada para karyawannya. Adapun pengertian dari keselamatan dan kesehatan kerja menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Mangkunegara (2003:159) Keselamatan adalah kondisi aman seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kondisi aman tersebut bisa berasal dari internal maupun eksternal. Dari lingkungan internal adalah kemampuan seseorang dalam menjaga dirinya dan lingkungan eksternal adalah bahaya yang terjadi dari luar.

Menurut Rivai (2005:411) keselamatan dan kesehatan kerja merujuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fiskal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan.

Dari penjelasan mengenai pengertian keselamatan dan kesehatan kerja yang telah disebutkan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu cara untuk melindungi para karyawan dari bahaya atau ancaman kecelakaan kerja selama bekerja yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

### **Keselamatan Kerja**

Rivai mengemukakan (2005:413) “keselamatan kerja(safety) adalah suatu perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan”.

Menurut Swasto (2011:107) “keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan”.

Swasto (2011:108) juga mengemukakan ada faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja, sehingga berakibat terhadap kecelakaan kerja.

Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah suatu bentuk perlindungan yang berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan kerja maupun lingkungan kerja serta tindakan pekerja sendiri.

### **Kesehatan Kerja**

Mathis dan Jackson (2006:245) menyebutkan bahwa “kesehatan kerja merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental dan emosi yang bisa mengganggu aktivitas manusia normal umumnya”. Menurut Swasto (2011:110) “kesehatan kerja menyangkut kesehatan fisik dan mental”. Kesehatan mencakup seluruh aspek kehidupan manusia termasuk lingkungan kerja.

Swasto (2011:110) juga mengemukakan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja antara lain:

1. Kondisi lingkungan tempat kerja Kondisi ini meliputi:

a. Kondisi Fisik

Berupa penerangan, suhu udara, ventilasi ruangan tempat kerja, tingkat kebisingan, getaran mekanis, radiasi dan tekanan udara.

b. Kondisi Fisiologis

Kondisi ini dapat dilihat dari konstruksi mesin/peralatan, sikap badan dan cara kerja dalam melakukan pekerjaan, hal-hal yang dapat menimbulkan kelelahan fisik dan bahkan dapat mengakibatkan perubahan fisik tubuh karyawan.

c. Kondisi Khemis

Kondisi yang dapat dilihat dari uap gas, debu, kabut, asap, awan, cairan dan benda padat.

2. Mental Psikologis

Kondisi ini meliputi hubungan kerja dalam kelompok/teman sekerja, hubungan kerja antara bawahan dan atasan dan sebaliknya, suasana kerja, dan lain-lain.

Dari beberapa pengertian kesehatan kerja di atas, secara umum dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kesehatan kerja adalah kondisi di mana para karyawan terbebas dari berbagai penyakit fisik dan emosional yang disebabkan oleh pekerjaan yang dilakukannya.

Upaya-upaya yang telah dilakukan Indonesia antara lain adalah dikeluarkannya berbagai peraturan perundangan seperti ketentuan pokok tentang perlindungan tenaga kerja dalam UU No. 14 tahun 1969 dan UU No.1 tahun 1970 serta peraturan-peraturan lain yang melengkapinya.

Dalam ketentuan tersebut khususnya dalam pasal 9 dan 10 dicantumkan beberapa hal sebagai berikut:

“Tiap Tenaga Kerja mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moril manusia, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama”.

### **Tujuan dan Manfaat Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Pemeliharaan keselamatan dan kesehatan karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Perusahaan memperhatikan hal ini untuk mengurangi atau menghilangkan risiko kecelakaan kerja yang dialami para karyawan untuk mencapai keamanan dan kenyamanan kerja dalam mencapai tujuan perusahaan secara efisien dan efektif. Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per.05/Men/1996 pasal 2, sebagai tujuan dan sasaran dari sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah menciptakan suatu sistem keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

Diciptakannya undang-undang dan peraturan-peraturan tentang sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja akan memiliki manfaat yang besar bagi masyarakat umum, khususnya bagi para pekerja itu sendiri. Di sisi lain, penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja memiliki berbagai manfaat bagi industri. Perusahaan tidak dirugikan dalam kegiatan produksi atas hilangnya sebagian waktu, kerugian material, dan biaya pengobatan akibat kecelakaan kerja. Secara moral, karyawan merasa aman dan nyaman bekerja sehingga produktivitas kerja akan meningkat. Selain itu, manfaat lain yang sama dengan itu adalah kesan masyarakat terhadap perusahaan semakin lebih baik, terciptanya hubungan yang harmonis antara karyawan dengan perusahaan, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan semakin tinggi.

## **Konsep Hubungan Industrial**

- Aspek Pembentukan Pengetahuan

Hubungan industrial merupakan dari ilmu sosial, dan hal itu bertujuan untuk memahami hubungan ketenagakerjaan dan institusi-institusinya melalui penelitian dengan kualitas yang tinggi dan ketat.

- Aspek Penyelesaian Masalah

Hubungan industrial bertujuan untuk merancang kebijakan-kebijakan dan institusi-institusi untuk membantu hubungan ketenagakerjaan berjalan lebih baik.

- Aspek Etika

Hubungan Industrial mengandung prinsip-prinsip norma yang kentara mengenai pekerja-pekerja dan hubungan ketenagakerjaannya, khususnya mengenai penolakan atas perlakuan kepada pekerja sebagai komoditi yang mengedepankan pandangan bahwa pekerja-pekerja sebagai manusia didalam masyarakat demokrasi yang patut atas hak asasi manusia.

Pengertian hubungan industrial berdasarkan Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU **Ketenagakerjaan**”) adalah suatu sistem hubungan yang berbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang berdasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.

Pasal 103 UU Ketenagakerjaan mengatur bentuk-bentuk sarana hubungan industrial adalah:

### **1. Serikat Pekerja/Serikat Buruh**

Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

## 2. Organisasi Pengusaha

Sama halnya dengan pekerja, para pengusaha juga mempunyai hak dan kebebasan untuk membentuk atau menjadi anggota organisasi atau asosiasi pengusaha. Asosiasi pengusaha sebagai organisasi atau perhimpunan wakil pimpinan perusahaan-perusahaan merupakan mitra kerja serikat pekerja dan Pemerintah dalam penanganan masalah-masalah ketenagakerjaan dan hubungan industrial. Asosiasi pengusaha dapat dibentuk menurut sektor industri atau jenis usaha, mulai dari tingkat lokal sampai ke tingkat kabupaten, provinsi hingga tingkat pusat atau tingkat nasional.

## 3. Lembaga Kerja Sama Bipartit

Lembaga kerja sama bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh. Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit.

## 4. Lembaga Kerja Sama Tripartit

Lembaga kerja sama tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah. Lembaga Kerja sama Tripartit terdiri dari:

1. Lembaga Kerja sama Tripartit Nasional, Provinsi dan Kabupaten/Kota; dan
2. Lembaga Kerja sama Tripartit Sektoral Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.
3. Peraturan perusahaan;

Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk.

## 5. Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

## 6. Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan

Peraturan-perundangan ketenagakerjaan pada dasarnya mencakup ketentuan sebelum bekerja, selama bekerja dan sesudah bekerja. Peraturan selama bekerja mencakup ketentuan jam kerja dan istirahat, pengupahan, perlindungan, penyelesaian perselisihan industrial dan lain-lain.

## 7. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan industrial diharapkan dapat diselesaikan melalui perundingan bipartit, Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka penyelesaian dilakukan melalui mekanisme mediasi atau konsiliasi. Bila mediasi dan konsiliasi gagal, maka perselisihan hubungan industrial dapat dimintakan untuk diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial.

## DAFTAR PUSTAKA

Barthos, Basir. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia-Suatu Pendekatan Makro. Jakarta: Bumi Aksara

Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.

Laksmi, Asri. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini. Yogyakarta: Graha Ilmu

Noe, Raymond A, dkk. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing. Diterjemahkan oleh David Wijaya. Jakarta: Salemba Empat

Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2010. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama

Rivai, Veltzhal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Murai Kencana

Swasto, Bambang. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang : UB Press.

[http://www.academia.edu/3880420/Hubungan\\_industrial](http://www.academia.edu/3880420/Hubungan_industrial)