

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Tanggung gugat

Di dalam kamus hukum ada 2 (dua) istilah yang menunjuk pada pertanggungjawaban, yakni *liability* dan *responsibility*. Tanggung-gugat (*liability*) merupakan bentuk spesifik dari tanggungjawab. Pengertian tanggung-gugat merujuk kepada posisi seseorang atau badan hukum yang dipandang harus membayar suatu bentuk kompensasi/ ganti rugi setelah adanya peristiwa hukum atau tindakan hukum.<sup>1</sup>

Sedangkan pertanggungjawaban (*responsibility*) artinya hal yang dapat di pertanggungjawabkan atas suatu kewajiban yang seharusnya dilakukan tetapi tidak di laksanakan. Diman keadaan seseorang wajib menanggung segala sesuatu jika terjadi apa-apa boleh di tuntutan, di persalahkan, diperkarakan atau juga berarti hak yang berfungsi untuk suatu akibat yang sikapnya melakukan perbuatan yang merugikan pihak lainnya.

Tanggung gugat adalah suatu rangkaian untuk menanggung kerugian yang diakibatkan karena kesalahan atau resiko. Dalam halnya seperti perbuatan yang telah di lakukan oleh suatu perusahaan , dalam pengertian bahwa semua perbuatan pengusaha dalam melaksana pekerjaannya harus sesuai dengan undang-undang yang berlaku, sehingga suatu perusahaan memiliki rasa tanggung jawab atas apa saja yang telah terjadi dalam perusahannya , dan kalaupun ada perbuatan yang melawan atau melanggar hukum harus dipertanggungjawabkan secara hukum, termasuk dengan segala konsekuensinya untuk dikenakan sanksi hukum terhadap pelanggaran norma-norma hukum yang mendasari.

Bahwa tanggung gugat tidak hanya berupa ganti kerugian, namun juga pemulihan kepada keadaan semula yang inti bahwa dari suatu perbuatan melanggar hukum, yaitu apabila salah satu pihak merugikan pihak lain dengan suatu kesengajaan ataupun ketidaksengajaan dan menimbulkan kerugian pada salah satu pihak.

Menurut Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Yang dimana pedoman penerapan SMK3 tersebut menjelaskan bahwa:

TanggungJawab dan Tanggung Gugat

---

<sup>1</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana Prenada Media Grup, 2009, h. 258

Bentuk tanggungjawab dan tanggung gugat dalam pelaksanaan K3, harus dilakukan oleh perusahaan dengan cara:

1. Menunjuk, mendokumentasikan dan mengkomunikasikan tanggung jawab dan tanggung gugat di bidang K3.
2. Menunjuk sumber daya manusia yang berwenang untuk bertindak dan menjelaskan kepada semua tingkatan. manajemen, pekerja/buruh, kontraktor, subkontraktor, dan pengunjung meliputi:
  - a) pimpinan yang ditunjuk untuk bertanggungjawab harus memastikan bahwa SMK3 telah diterapkan dan hasilnya sesuai dengan yang diharapkan oleh setiap lokasi dan jenis kegiatan dahulu perusahaan.
  - b) pengurus harus mengenali kemampuan tenaga kerja sebagai sumber daya yang berharga dan dapat ditunjuk untuk menerima pendelegasian wewenang dan tanggungjawab dalam menerapkan dan mengembangkan SMK3.
3. Mempunyai prosedur untuk memantau dan mengkomunikasikan setiap perbuatan tanggungjawab dan tanggung gugat yang berpengaruh terhadap sistem dan program K3.
4. Memberikan sanksi secara cepat dan tepat terhadap kondisi yang menyimpang atau kejadian-kejadian lainnya.

Dengan begitu tanggung gugat itu dapat terjadi karena :

1. Undang-undang yang maksudnya adalah seseorang atau pihak tertentu itu dinyatakan bertanggung gugat bukan karena kesalahan yang dilakukannya, tetapi ia bertanggung gugat karena ketentun undang-undang. Yang artinya dia melakukan suatu perbuatan yang melanggar undang-undang.
2. Kesalahan yang terjadi disebabkan perjanjian antara para pihak yang merugikan salah satu pihak sebagaimana yang di atur dalam Pasal 1365 KUHPerdara (perbuatan melanggar hukum). Tanggung gugat seperti ini berdasarkan unsur kesalahan yang di lakukan oleh salah satu pihak yang merugikan pihak lainnya.

Dapat dikemukakan bahwa sebenarnya tanggunggugat itu berkaitan dengan adanya gugatan hukum yang dilapangan hukum perdata, dimana pada pihak-pihak tertentu (tergugat) dimintai untuk menanggung atas gugatan pihak lain. Gugatan mana terjadi sebagai konsekuensi dari adanya raksi atas kerugian yang diderita oleh pihak lainnya (penggugat).

Maka dapat dijelaskan bahwa tanggunggugat terdapat dua pihak dimana salah satu berkewajiban bertanggungjawab atas kerugian yang ditimbulkan kepada pihak lain.

Dengan demikian berberapa unsur pokoknya yaitu :

1. Adanya kerugian yang di alami oleh pihak penggugatan kerugian mana merupakan penyebab dari timbulnya gugatan oleh pihak yang merasa dirugikan.
2. Adanya perbuatan orang (tergugat) yang menimbulkan kerugian.

3. Adanya gugatan dari pihak yang dirugikan. Gugatan mana dimaksudkan untuk meminta agar kerugian yang dialaminya ditanggung pihak tergugat.

## **2.2 Hukum Perusahaan**

### **2.2.1 Pengertian Perusahaan dan Hukum Perusahaan**

Istilah perusahaan lahir sebagai wujud perkembangan yang terjadi dalam dunia usaha yang kemudian diakomodir dalam Kitab Undang-undang Hukum Dagang (KUHD). Masuknya istilah perusahaan dalam KUHD diawali dengan ditemukannya beberapa kekurangan atau kelemahan dalam KUHD. Istilah perusahaan ini tidak di rumuskan secara eksplisit seperti apa yang di berlakukan dalam istilah pedagang dan perbuatan perdagangan. Namun demikian, beberapa ahli hukum sudah memberikan beberapa rumusan.<sup>2</sup>

Wujud keberadaan dan penerimaan istilah perusahaan dalam KUHD, bisa di perhatikan rumusan pasal-pasal antara lain sebagai berikut :

1. Pasa 6 ayat (1) : “setiap orang yang menyelenggarakan perusahaan diwajibkan untuk membuat catatan-catatan menurut syarat-syarat perusahaannya tentang keadaan hartanya dan tentang apa saja yang berhubungan dengan perusahaannya, dengan cara yang demikian sehingga dari catatan-catatan yang di selenggarakan itu sewaktu-waktu dapat diketahui segala hak dan kewajibannya”.
2. Pasal 16 KUHD : “Firma adalah suatu perusahaan yang didirikan untuk menjalankan suatu usaha dengan nama bersama”.
3. Pasal 36 ayat (1) KUHD : “Perseroan terbatas tidak mempunyai firma, dan tidak memakai nama salah seorang atau lebih dari persero, melainkan mendapatkan namanya hanya dari tujuan perusahaan saja”.

Istilah “Perusahaan” adalah istilah yang lahir sebagaimana akibat adanya pembaruan dalam hukum dagang. Oleh karena itulah, sejak beberapa pasal dalam Buku I KUHD dicabut, maka saat itulah istilah Perusahaan muncul.

Dalam beberapa undang-undang juga ditemukan uraian mengenai definisi perusahaan, antara lain :

1. Pasal 1 Huruf b Undang-undang Nomor 3 Tahun 1982, tentang wajib daftar perusahaan, mendefinisikan perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang bersifat tetap dan terus-menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Republik Indonesia untuk tujuan memperoleh keuntungan dan/ atau laba.
2. Pasa 1 butir 2 Undang-undang Nomor 8 Tahun 1997, tentang dokumen perusahaan, menyebutkan bahwa perusahaan adalah bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus-menerus dengan tujuan memperoleh keuntungan dan/ atau laba, baik berbentuk badan hukum

---

<sup>2</sup> Mulhadi, *Hukum Perusahaan: Bentuk-bentuk Badan Usaha di Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2017, h. 2

ataupun bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah negara Republik Indonesia.

Berbicara mengenai pengertian Hukum Perusahaan, maka hal ini juga tidak bisa dipisahkan dengan pengertian Hukum Dagang. Sudah diketahui bahwa hukum dagang adalah hukum perikatan yang timbul khusus dari lapangan perusahaan. Bila merujuk pada pendapat salah satu ahli tentang istilah perusahaan di atas, maka dapat di rumuskan sebuah pengertian Hukum Perusahaan yaitu seperangkat aturan hukum yang mengatur perbuatan-perbuatan dalam lapangan perusahaan, yang di lakukan secara terang-terangan dalam kedudukan tertentu dan untuk mencari laba atau penghasilan, atau mengadakan perjanjian-perjanjian perdagangan dan segala sesuatu itu di catat dalam pembukuan.<sup>3</sup>

Berberapa definisi jika sesuatu disebut perusahaan apabila memenuhi unsur-unsur sebagai berikut :

1. Merupakan bentuk badan usaha.
2. Bentuk badan usaha itu diselenggarakan oleh perseorangan maupun badan usaha, baik berbentuk badan hukum ataupun bukan badan hukum.
3. Menjalankan setiap jenis usaha atau kegiatan usaha.
4. Jenis/ kegiatan usaha itu dijalankan secara tetap dan terus-menerus.
5. Bertindak keluar dengan cara memperdagangkan barang-barang atau mengadakan perjanjian-perjanjian.
6. Membuat perhitungan tentang laba-rugi yang di catat dalam pembukuan.
7. Bertujuan memperoleh keuntungan atau laba.

Bila memperhatikan uraian di atas, maka pembicaraan mengenai perusahaan selalu berhubungan dengan bentuk-bentuk badan usaha dan segala hal yang berkaitan dengan jenis kegiatan usaha yang semuanya berujung pada laba sebagai unsur mutlak.<sup>4</sup>

Dari Segi aktivitasnya, Perusahaan itu menjalankan suatu kegiatan usaha dibidang ekonomi (*bedriff, business*) yang bertujuan untuk mencari keuntungan atau laba, misalnya mejalankan kegiatan pabrik, kegiatan distribusi, dan sebagainya, yang menunjuk pada kesatuan aktivitas perusahaan.

Perusahaan menjalankan kegiatannya secara tetap dan terus menerus, tidak terputus-putus. Pengertian tetap dan terus-menerus di sini menunjuk pada terjadinya aktivitas atau kegiatan secara permanen dan berkesinambungan dengan suatu ketentuan waktu yang relatif lama, tidak terputus-putus, tidak insidental. Dalam pengertian ini, pengusaha menjadikan kegiatan usaha sebagai mata pencaharian tetap dan bukan sambilan. Unsur tetap dan terus menerus ini ditunjukkan dalam perjanjian pendirian perusahaan yang di dalamnya disebutkan jangka waktu

---

<sup>3</sup> *Ibid.*, h. 9

<sup>4</sup> *Ibid.*, h. 10-11

berdirinya perusahaan, misalnya untuk jangka waktu 10 (sepuluh) tahun. Jika dimaksudkan untuk waktu yang tidak terbatas, dalam perjanjian pendirian dapat dirumuskan demikian.<sup>5</sup>

Perusahaan menjalankan aktivitasnya secara terang-terangan, artinya dilaksanakan secara terbuka dan diketahui umum. Unsur terang-terangan ini ditandai dengan perolehan izin pada waktu pendiriannya. Dengan izin berarti aktivitas perusahaan memperoleh legitimasi secara hukum, yaitu ada pengakuan dan pembenaran dari masyarakat maupun pemerintah berdasarkan izin yang diperoleh itu. Dengan demikian ada kebebasan perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya dengan mengadakan hubungan-hubungan hukum dengan masyarakat.<sup>6</sup>

### **2.2.2 Sumber Hukum Perusahaan**

Sumber hukum perusahaan adalah setiap pihak yang menciptakan kaidah atau ketentuan hukum perusahaan. Pihak-pihak tersebut dapat berupa badan legislatif yang menciptakan undang-undang, pihak-pihak yang mengadakan perjanjian yang menciptakan kontrak, hakim yang memutuskan perkara yang menciptakan yurisprudensi, masyarakat pengusaha yang menciptakan kebiasaan mengenai perusahaan. Dengan demikian, hukum perusahaan itu terdiri dari kaidah atau ketentuan yang tersebar dalam perundang-undangan, kontrak, yurisprudensi, dan kebiasaan mengenai perusahaan.

Bentuk-bentuk perusahaan Pada dasarnya, sebagian besar bentuk-bentuk perusahaan yang ada bentuk asalnya adalah perkumpulan. Perkumpulan yang dimaksudkan adalah perkumpulan dalam arti luas, dimana tidak mempunyai kepribadian sendiri dan mempunyai unsur-unsur kepentingan bersama, kehendak bersama, tujuan bersama, dan kerja sama.<sup>7</sup>

KUHPerdara, pasal 1653 hanya menyebutkan jenis-jenis perkumpulan atau badan hukum :

1. Perkumpulan yang diadakan oleh kekuasaan umum.
2. Perkumpulan yang diakui oleh kekuasaan umum.
3. Perkumpulan yang diperkenankan atau untuk suatu maksud tertentu yang tidak berlawanan dengan Undang-undang atau kesusilaan.

Perusahaan yang bukan badan hukum meliputi bentuk-bentuk perusahaan sebagai berikut :

1. Perusahaan Perseorangan, yang wujudnya berbentuk perusahaan dagang (PD) atau usaha dagang (UD).

---

<sup>5</sup>Janus Sidabalok, *Hukum Perusahaan: Analisis Terhadap Pengaturan Peran Perusahaan Dalam Pembangunan Ekonomi Nasional Di Indonesia*, Nuansa Aulia, Bandung, 2012, hal. 9

<sup>6</sup> *Ibid.*, h. 11

<sup>7</sup> R.T. Sutantya R. Hadhikusuma dan Sumatoro, *Op. Cit.*, h. 9

2. Persekutuan, yang wujudnya terdiri dari bentuk-bentuk :
  - a. Persekutuan perdata
  - b. Persekutuan firma (FA)
  - c. Persekutuan komanditer (CV)

Pada sisi lain juga di kenal juga perusahaan berbadan hukum meliputi bentuk-bentuk perusahaan antara lain sebagai berikut :

1. Maskapai Andi Indonesia (IMA)
2. Perseroan Terbatas (PT)
3. Koperasi
4. Badan Usaha Milik Negara (BUMN)
  - a. Perusahaan Perseroan (Persero)
  - b. Perusahaan Umum (Perum)

Berdasarkan pembedaan perusahaan-perusahaan tersebut, maka dapat di tarik kesimpulan bahwa perusahaan terdiri atas tiga jenis, yaitu :

1. Perusahaan perseorangan  
Yang dimaksud dengan perusahaan perseorangan adalah perusahaan swasta yang didirikan dan dimiliki oleh pengusaha perseorangan. Perusahaan perseorangan dapat mempunyai bentuk hukum menurut bidang usahanya yaitu, perusahaan industri, perusahaan jasa, dan perusahaan dagang.
2. Perusahaan bukan badan hukum  
Perusahaan bukan badan hukum adalah perusahaan swasta yang berbentuk persekutuan, didirikan dan dimiliki oleh dua orang atau lebih pengusaha yang berhimpun bersama untuk melakukan kegiatan usaha. Bentuknya dapat berupa firma atau persekutuan komanditer.
3. Perusahaan badan hukum  
Perusahaan badan hukum adalah perusahaan swasta yang berbentuk persekutuan. Didirikan dan dimiliki oleh dua orang atau lebih pengusaha yang berhimpun bersama untuk melakukan kegiatan usaha atau perusahaan yang didirikan dan dimiliki oleh negara. Bentuknya berupa koperasi atau perseroan terbatas untuk perusahaan yang dimiliki oleh swasta atau perusahaan umum (Perum) dan perusahaan perseroan (Persero) untuk perusahaan yang di miliki oleh negara.

## **2.3 Kecelakaan Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Kecelakaan Kerja**

Kecelakaan adalah kejadian yang tidak diduga dan tidak diharapkan. Tak terduga, oleh karena di belakang peristiwa itu tidak terdapat unsur kesenjangan, lebih-lebih dalam bentuk perencanaan. Maka dari itu adanya peristiwa sabotase atau tindak kejahatan di ruang lingkup kecelakaan yang sebenarnya, oleh karena itu peristiwa kecelakaan disertai dengan kerugian material ataupun penderitaan yang paling ringan sampai yang paling berat. Definisi kecelakaan kerja adalah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan.

Sedangkan kecelakaan akibat kerja adalah kecelakaan yang berhubungan dengan hubungan kerja pada perusahaan. Hubungan kerja disini artinya, bahwa kecelakaan terjadi dikarenakan oleh pekerjaan atau pada waktu melaksanakan pekerjaan.

Kecelakaan kerja pada prinsipnya dapat dicegah dan pencegahan kecelakaan merupakan tanggung jawab para manajer, mendor kepala dan kepala urusan, berdasarkan definisi kecelakaan kerja yang mengatakan bahwa cara mengurangi kecelakaan kerja adalah :

1. Meniadakan unsur penyebab kecelakaan dan/ atau
2. Mengadakan pengawasan yang ketat.

Tanggung jawab pencegahan kecelakaan selain pihak perusahaan juga tenaga kerja dan pemerintah. Menteri tenaga kerja berwenang membentuk panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja guna mempertimbangkan kerja sama, saling pengertian dan partisipasi efektif dari pengusaha atau pengurus dan tenaga kerja dalam tempat-tempat kerja untuk melaksanakan tugas dan kewajiban bersama di bidang keselamatan dan kesehatan kerja, dalam rangka melancarkan usaha berproduktif. ( Undang-undang Keselamatan Kerja No. 1 Tahun 1970 Pasal 10 ).<sup>8</sup>

### **2.3.2 Kategori Kecelakaan Kerja**

Kategori kecelakaan dibagi 3 bagian yaitu :

1. Kecelakaan ringan : kecelakaan yang mengakibatkan terganggunya aktivitas kerja hanya sementara saja kemudian karyawan dapat melanjutkan pekerjaannya lagi. Misalnya pada saat memindahkan barang, karyawan kaki/tangannya lecet.
2. Kecelakaan berat : kecelakaan yang mengakibatkan karyawan harus menjalani perawatan intensif di rumah sakit, kecelakaan ini biasanya berupa cacat menetap. Misalnya pada saat mengambil barang, barang tersebut menimpa pekerja dan mengakibatkan patah tulang.
3. Kecelakaan yang mengakibatkan karyawan meninggal dunia.

### **2.4 Keselamatan Kerja**

Menurut beberapa ahli dalam suatu perusahaan atau dalam bidang pekerjaan apapun yang kita lakukan baik bekerja dalam ruangan maupun di luar ruangan yang paling di utama ialah keselamatan diri kita sendiri dan orang lain di sekitar kita. Sehingga keselamatan menjadi suatu Motto yang penting dalam melakukan suatu pekerjaan .

---

<sup>8</sup> Mufattahun Najah, Analisis kecelakaan kerja dan cara mengurangi kecelakaan kerja di unit-unit kerja melalui penerapan SMK3 pada PT Inti Surya Sentosa, Surabaya, 2009, h. 9-11

Menurut Daryanto keselamatan meliputi: pencegahan terjadinya kecelakaan, mencegah dan mengurangi cacat tetap, mencegah terjadinya penyakit akibat kerja, mencegah atau mengurangi kematian, mengamankan material, kontruksi dan pemeliharaan yang semuanya untuk meningkatkan kesejahteraan umat manusia.<sup>9</sup>

Sehingga dapat di artikan bahwa dalam setiap hal yang kita lakukan atau kita kerjakan dapat menyebabkan kecelakaan yang tidak dapat kita hindari. Dengan lebihnya kita berhati-hati dalam melakukan suatu pekerjaan maka keselamatan kerja kita juga terjamin aman dan sejahtera tanpa adanya gangguan atau masalah-masalah yang terjadi. Maka sangat di butuhnya ketelitian dan kehati-hatian agar keselamatan kita terjaga.

Adapun keselamatan kerja didefinisikan sebagai segala aturan dan upayah yang bertujuan untuk menyediakan perlindungan teknis bagi pekerja/ buruh dari risiko-risiko akibat penggunaan alat dan bahan berbahaya/ beracun di tempat kerja. Iman Soepomo berpendapat bahwa keselamatan kerja adalah :

“Aturan yang bertujuan menjaga keamanan pekerja/ buruh atas bahaya kecelakaan dalam menjalankan pekerjaan di tempat kerja yang menggunakan alat/ mesin dan/ atau bahan pengolahan berbahaya.”<sup>10</sup>

Iman Sepomo memperkenalkan istilah keamanan kerja yang menurutnya lebih tepat daripada istilah keselamatan kerja, oleh karena peraturan-peraturan bidang keselamatan kerja bertujuan untuk mencegah timbulnya kecelakaan yang disebabkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan/diolah sehingga pekerja/buruh dapat bekerja dengan aman. Bukan sekedar menyelamatkan pekerja/buruh bersangkutan jika terjadi kecelakaan.<sup>11</sup>

## **2.5 Kesehatan Kerja**

Kesehatan sangat penting dalam lingkungan suatu perusahaan. kesehatan yang dimaksud adalah dimana dalam bekerja kita berada dalam kondisi dimana manusia atau pekerjanya dalam kondisi yang sehat lalu barang-barang dalam keadaan baik atau tidak cacat, yang artinya alat-alat kerja dalam keadaan baik tidak ada kerusakan atau kekurangan apapun. Dan yang terpenting lingkungan di sekitar tempat kita bekerja dalam keadaan sehat.

---

<sup>9</sup> Daryanto, *Keselamatan Kerja Peralatan Bengkel dan Perawatan Mesin*, Alfabeta, Bandung, 2010, h.1

<sup>10</sup> *Ibid* h. 8

<sup>11</sup> Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cet. 13 Jakarta: Djambatan 2003, h. 165-169



Kesehatan kerja didefinisikan sebagai segala aturan dan upayah yang bertujuan untuk melindungi pekerja/buruh dari tindakan maupun kondisi yang dapat mengganggu kesehatan fisik, psikis dan kesesilaannya. pendapat serupa dikemukakan oleh Iman Sopomo, bahwa kesehatan kerja adalah :

“Aturan-aturan dan usaha-usaha untuk melindungi pekerja/buruh dari kejadian atau keadaan perburuan yang merugikan atau dapat merugikan kesehatan dan kesesilaan dalam seseorang itu melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja”<sup>12</sup>

Menurut Widodo Siswowardojo, kesehatan kerja adalah peningkatan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja setinggi-tingginya, baik fisik, maupun mental sosial, dan juga mencegah dan melindungi tenaga kerja terhadap gangguan kesehatan akibat lingkungan kerja dan faktor-faktor lain yang berbahaya, meningkatkan efisiensi kerja dan produktivitas, serta mengusahakan agar masyarakat lingkungan sekitar perusahaan terhindar dari bahaya pencemaran akibat proses produksi, bahan bangunan dan sisa produksi .<sup>13</sup>

Dengan adanya kesehatan kerja tersebut bertujuan yaitu :

1. Untuk peningkatan dan pemeliharaan derajat kesehatan fisik, mental dan sosial yang setinggi-tingginya bagi pekerja di semua jenis pekerjaan yang di lakukan.
2. Pencegahan juga terhadap gangguan kesehatan pekerja yang di sebabkan oleh kondisi pekerjaan.
3. Perindungan bagi pekerja dalam pekerjaannya dari risiko akibat faktor yang merugikan kesehatannya.
4. Penempatan serta pemeliharaan pekerja dalam suatu lingkungan kerja yang di sesuaikan dengan kondisi yang ada.

Untuk itu tujuan akhir dari pada kesehatan kerja ini ialah untuk menciptakan tenaga kerja yang sehat dan produktif. Tujuan ini dapat di capai, apabila di dukung oleh lingkungan kerja yang memenuhi syarat-syarat kesehatan. Lingkungan kerja yang mendukung terciptanya tenaga kerja yang sehat dan produktif seperti suhu ruangan yang nyaman, penerangan yang cukup, bebas dari debu, dan alat-alat kerja yang sesuai dengan ukuran tubuh atau anggota karyawannya.

Sehingga dapat kita simpulkan bahwa kesehatan kerja sangat penting dan merupakan suatu kondisi lingkungan kerja yang bebas dan terhindar dari penyakit fisik maupun mental. Dengan begitu setiap perusahaan harus memastikan dan

---

<sup>12</sup> Helena Poerwanto dan Syaifullah, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, Jakarta: Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2005, h. 7-8

<sup>13</sup> Widodo Siswowardojo, *Norma Kesehatan dan Keselamatan Kerja Karyawan*, Edisi 1, Yogyakarta, 2003, h.3

menjalankan program kesehatan kerja untuk menjaga setiap kesehatan karyawannya agar dalam melakukan aktivitasnya dapat berjalan dengan lancar.

## **2.6 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).**

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya. Secara disiplin ilmu, Keselamatan dan Kesehatan Kerja diartikan sebagai “ilmu dan penerapannya secara teknis dan teknologis untuk melakukan pencegahan terhadap munculnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dari setiap pekerjaan yang dilakukan”.

Ditinjau dari segi ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam upaya mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan skala prioritas, karena dalam pelaksanaannya, selain dilandasi oleh peraturan perundang-undangan tetapi juga dilandasi oleh ilmu-ilmu tertentu, terutama ilmu keteknikan dan ilmu kedokteran.

Faktor-faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dalam Undang-undang tentang keselamatan kerja No. 1 tahun 1970 pasal 2, memberikan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja meliputi dari semua aspek pekerjaan yang berbahaya, dari semua tempat kerja, baik darat, di dalam tanah, permukaan air, dalam air maupun di udara yang berada di wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia. Berikut ini ada beberapa sebab yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan antara lain:

1. Keadaan tempat lingkungan kerja Yang dimaksud dengan keadaan lingkungan kerja yaitu meliputi: penyusunan dan penyimpanan barang-barang berbahaya yang kurang memperhatikan dengan keamanannya, ruang kerja yang terlalu padat dan sesak dan pembuangan limbah yang tidak pada tempatnya.
2. Pengaturan udara Pergantian atau sirkulasi udara di ruang kerja yang tidak baik dan suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya dapat menyebabkan kecelakaan dan gangguan pada kesehatan.
3. Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat dan ruang kerja yang kurang pencahayaannya dapat memicu kecelakaan dan kesehatan kerja.
4. Pemakaian peralatan kerja Pengaman peralatan kerja yang sudah rusak atau tidak berfungsi sebagaimana mestinya dapat mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja selain itu penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang memadai.
5. Kondisi fisik dan mental Kecelakaan kerja juga dapat diakibatkan karena kondisi fisik dan mental yang tidak bagus diantaranya karena adanya kerusakan alat indra, stamina yang sudah tidak stabil, emosi yang tidak stabil, kepribadian yang rapuh cara berfikirnya, motivasi kerja yang rendah,

ceroboh, kurang cermat dan kurangnya pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama yang dapat mengakibatkan resiko bahaya.

### **2.7 Tujuan K3 ( Keselamatan dan Kesehatan Kerja )**

Kesehatan dan keselamatan kerja di perlukan seiring dengan perkembangan industri yang membawa serta penggunaan berbagai alat, mesin, instalasi dan bahan-bahan berbahaya maupun beracun. Penggunaan alat dan bahan yang awalnya bertujuan untuk memudahkan pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan kerap justru menimbulkan peningkatan risiko kerja dalam proses penggunaan/pengerjaannya. Risiko yang langsung berakibat bagi pekerja/buruh umumnya adalah risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, yang pada tingkat tertentu dapat menyebabkan putusya hubungan kerja sehingga kelangsungan pekerja/penghidupan pekerja/buruh dan keluarganya tidak lagi dapat di pertahankan. Di sisi lain, terdapat resiko bagi pengusaha berupa kemungkinan terjadinya berbagai kerusakan di lingkungan kerja dalam kaitannya dengan kelangsungan asset dan alat-bahan produksi serta timbulnya biaya-biaya kompensasi.

14

Hubungan antara perlunya kesehatan dan keselamatan kerja diterapkan dengan kerugian sebagai konsekuensi dari dampak yang terjadi dibahas dalam beberapa teori. Teori kecelakaan kerja mengulas bahwa setiap kecelakaan yang menimbulkan cedera mencakup 5 faktor berurutan yang digambarkan sebagai lima domino dalam posisi sejajar, yaitu kebiasaan, kesalahan seseorang, perbuatan dan kondisi tidak aman (*Hazard*), kecelakaan, serta cedera. Adapun teori manajemen membahas mengenai lima faktor berurutan dalam kecelakaan kerja, yaitu manajemen, sumber penyebab dasar, gejala, kontak, dan kerugian. Terdapat hasil penelitian dari pencetus teori tersebut yaitu Birds bahwa rasio biaya yang dikeluarkan perusahaan sebagai akibat dari kecelakaan kerja, yang meliputi biaya langsung dan tidak langsung, yang di gambarkan sebagai gunung es. Biaya kecelakaan dan sakit meliputi biaya pengobatan dan kompensasi, sedangkan biaya kerusakan properti dan lainnya meliputi biaya kerusakan bangunan, peralatan, produk/bahan, keterlambatan pengerjaan, pengeluaran legal, penyewaan peralatan pengganti, waktu penyelidikan, upah lembur, waktu ekstra pengawasan, biaya rekrutmen dan pendidikan-pelatihan pekerja/ buruh baru, serta dampak atas hilangnya niat baik. Oleh karena itu, guna menghindari dampak yang merugikan bagi para pihak diperlukan kesehatan dan keselamatan kerja, terutama dalam bentuk pengaturan dan program-program kerja.

---

<sup>14</sup> Rudi Suardi, *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Jakarta, PPM,2007, h. 4-5

Kesehatan dan keselamatan kerja bertujuan untuk melindungi pekerja/ buruh dari risiko-risiko yang mungkin timbul dalam pelaksanaan pekerja, khususnya resiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Tujuan kedua yang lebih umum adalah untuk mengatur hak dan kewajiban para pihak (pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah) dalam konteks pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja. Tujuan yang ketiga meningkatkan level kesehatan dan keselamatan kerja pekerja/buruh, sehingga produktivitas kerja juga ikut meningkat. Tujuan keempat adalah untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk memelihara kelangsungan pekerjaan. Berikutnya adalah untuk mengurangi kerugian-kerugian yang timbul akibat terjadinya kecelakaan maupun penyakit akibat kerja dan untuk mempertahankan kelangsungan kegiatan usaha pengusaha.<sup>15</sup>

Adapun Tujuan Kesehatan dan keselamatan kerja menurut Buntarto bertujuan untuk menjamin kesempurnaan atau kesehatan jasmani dan rohani tenaga kerja serta hasil karya dan budayanya. Secara singkat, ruang lingkup kesehatan, keselamatan, dan kerja adalah sebagai berikut:<sup>16</sup>

1. Memelihara lingkungan kerja yang sehat.
2. Mencegah dan mengobati kecelakaan yang disebabkan akibat pekerjaan sewaktu bekerja.
3. Mencegah dan mengobati keracunan yang ditimbulkan dari kerja.
4. Menyesuaikan kemampuan dengan pekerjaan.
5. Merehabilitasi pekerjaan yang cedera atau sakit akibat pekerjaan. Adapun yang menjadi tujuan keselamatan kerja adalah sebagai berikut:
  - a. Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.
  - b. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja.
  - c. Memelihara sumber produksi dan menggunakan secara aman dan efisien.

## **2.8 Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3)**

### **2.8.1 Pengertian SMK3**

Sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) merupakan suatu kesatuan yang utuh dari setiap kegiatan manajemen yang ada di suatu institusi tempat kerja atau perusahaan. Seperti manajemen produksi, manajemen sumber daya

---

<sup>15</sup> L. Meily Kurniawidjaya, *Teori dan Aplikasi Kesehatan Kerja*, Jakarta: UI-Press, 2010, h. 1-2

<sup>16</sup> Buntarto, *Panduan Praktis Keselamatan dan Kesehatan Kerja untuk Industri*, Pustaka Baru Press, Yogyakarta, 2015, h. 5

manusia, manajemen keuangan dan manajemen-manajemen lainnya. Sehingga manajemen memiliki kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Melalui pengarahannya, pergerakan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh orang-orang yang tergabung dalam suatu unit kerjasama. Sedangkan untuk sistem manajemennya sendiri yaitu rangkaian kegiatan manajemen yang teratur dan saling berhubungan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

SMK3 (Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja) merupakan bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang efisien, aman dan produktif. Hal tersebut sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.50/2012. Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sendiri adalah proses pengintegrasian atau mengintegrasikan antara prinsip-prinsip keselamatan dan kesehatan kerja ke dalam sistem perusahaan.

Manajemen adalah proses yang terdiri atas perencanaan, perorganisasian, pelaksanaan dan tindak lanjut yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dengan menggunakan sumber daya yang ada. Sedangkan sistem manajemen merupakan rangkaian proses kegiatan manajemen yang teratur atau saling berhubungan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga sebanyak seratus orang atau lebih dan atau mengandung potensi bahaya yang ditimbulkan oleh karakteristik proses atau bahan produksi yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja seperti peledakan, kebakaran, pencemaran dan penyakit akibat kerja wajib menerapkan Sistem Manajemen K3.<sup>17</sup>

Keselamatan kerja merupakan suatu program perlindungan terhadap karyawan pada saat bekerja dan berada di dalam lingkungan tempat kerja dari resiko kecelakaan dan kerusakan mesin atau alat kerja untuk berusaha mencegah dan menimbulkan atau bahkan menghilangkan sebab terjadinya kecelakaan.

Sehingga kesehatan kerja merupakan suatu kondisi lingkungan kerja yang bebas dari penyakit fisik dan mental. Perusahaan menjalankan program kesehatan kerja untuk menjaga kesehatan kerja karyawannya secara fisik dan mental agar produktivitas mereka dapat pula terjaga dan meningkat.

Dalam Permenaker No. 15/ MEN/ 1996 pasal 4 ayat 1 mengatakan, Dalam penerapan SMK3 perusahaan wajib melaksanakan ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

---

<sup>17</sup> Tarwaka, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*, Harapan Press, Surakarta, 2014, h. 121

1. Menetapkan kebijakan K3 dan menjamin komitmen terhadap penerapan SMK3.
2. Merencanakan pemenuhan kebijakan, tujuan dan sasaran penerapan SMK3.
3. Menerapkan kebijakan secara efektif dengan mengembangkan kemampuan dan mekanisme pendukung yang diperlukan untuk mencapai kebijakan, tujuan dan sasaran K3.
4. Mengukur, memantau dan mengevaluasi kinerja K3 serta melakukan tindakan perbaikan dan pencegahan.
5. Meninjau secara teratur dan meningkatkan pelaksanaan SMK3 secara berkesinambungan dengan tujuan meningkatkan kinerja K3.

Selanjutnya SMK3 sangat di butuh dalam suatu perusahaan. Dengan adanya penerapan SMK3 tersebut pekerja merasa aman dan terlindungi dalam melakukan aktivitas atau pekerjaan mereka. Menurut pasal 12 UU No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja adapun kewajiban dan hak tenaga kerja sebagai berikut yaitu :

1. Memakai alat-alat pelindung diri yang diwajibkan.
2. Meminta pada pengurus agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan.
3. Menyatakan keberatan kerja pada pekerja dimana syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya kecuali dalam hal-hal khusus di tentukan oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat di pertanggung-jawabkan .

### **2.8.2 Manfaat Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.**

Manfaat penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja bagi industri menurut Cecep Dani Sucipto adalah :<sup>18</sup>

1. Mengurangi jam kerja yang hilang akibat kecelakaan kerja.
2. Menghindari kerugian material dan jiwa akibat kecelakaan kerja.
3. Menciptakan tempat kerja yang efisien dan produktif karena tenaga kerja merasa aman dalam bekerja.
4. Meningkatkan image market terhadap perusahaan.
5. Menciptakan hubungan yang harmonis bagi karyawan dan perusahaan. Perawatan terhadap mesin dan peralatan semakin baik, sehingga membuat umur alat semakin lama.

Ada juga beberapa manfaat yang dapat diperoleh dari penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja, beberapa diantaranya adalah:

1. Melindungi Pekerja

---

<sup>18</sup> Cecep Dani Sucipto, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Gosyen, Yogyakarta, 2014, h. 169

Tujuan utama penerapan SMK3 adalah untuk melindungi pekerja dari segala bentuk kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Bagaimanapun pekerja adalah aset perusahaan yang paling penting. Dengan menerapkan K3 angka kecelakaan dapat dikurangi atau ditiadakan sama sekali, hal ini juga akan menguntungkan bagi perusahaan, karena pekerja yang merasa aman dari ancaman kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja akan bekerja lebih bersemangat dan produktif.

2. Patuh Terhadap Peraturan dan Undang-Undang

Perusahaan-perusahaan yang mematuhi peraturan atau perundang-undangan yang berlaku pada umumnya terlihat lebih sehat dan exist. Karena bagaimanapun peraturan atau perundang-undangan yang dibuat bertujuan untuk kebaikan semua pihak. Dengan mematuhi peraturan dan perundang-undangan yang berlaku maka perusahaan akan lebih tertib dan hal ini dapat meningkatkan citra baik perusahaan itu sendiri. Berapa banyak perusahaan yang melakukan pembangkangan terhadap peraturan yang berlaku mengalami kebangkrutan atau kerugian karena mengalami banyak permasalahan baik dengan karyawan, pemerintah dan lingkungan setempat.

3. Meningkatkan Kepercayaan dan Kepuasan Pelanggan

Penerapan SMK3 secara baik akan berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan. Betapa banyak pelanggan yang mensyaratkan para pemasok atau supplier mereka untuk menerapkan SMK3 atau OHSAS 18001. Karena penerapan SMK3 akan dapat menjamin proses yang aman, tertib dan bersih sehingga bisa meningkatkan kualitas dan mengurangi produk cacat. Para pekerja akan bekerja secara lebih baik, karena mereka terlindungi dengan baik sehingga bisa lebih produktif. Kecelakaan dapat dihindari sehingga bisa menjamin perusahaan beroperasi secara penuh dan normal untuk menjamin kontinuitas suplai kepada pelanggan. Tidak jarang pelanggan melakukan audit K3 kepada para pemasok mereka untuk memastikan bahwa pekerja terlindungi dengan baik dan proses produksi dilakukan secara aman. Tujuan mereka tidak lain adalah untuk memastikan bahwa mereka sedang berbisnis dengan perusahaan yang bisa menjamin kontinuitas suplai bahan baku mereka. Disamping itu dengan memiliki sertifikat SMK3 atau OHSAS 18001 akan dapat meningkatkan citra perusahaan sehingga pelanggan semakin percaya terhadap perusahaan tersebut.

4. Membuat Sistem Manajemen Yang Efektif

Dengan menerapkan SMK3 atau OHSAS 18001 maka sistem manajemen keselamatanakan tertata dengan baik dan efektif. Karena didalam SMK3 ataupun OHSAS 18001 dipersyaratkan adanya prosedur yang terdokumentasi, sehingga segala aktifitas dan kegiatan yang dilakukan akan terorganisir, terarah, berada dalam koridor yang teratur dan dilakukan secara konsisten. Rekaman-rekaman sebagai bukti penerapan sistem disimpan untuk memudahkan pembuktian identifikasi akar masalah ketidaksesuaian. Sehingga analisis atau identifikasi ketidaksesuaian tidak berlarut-larut dan melebar menjadi tidak terarah, yang pada akhirnya

memberikan rekomendasi yang tidak tepat atau tidak menyelesaikan masalah. Dalam sistem ini juga dipersyaratkan untuk dilakukan perencanaan, pengendalian, tinjau ulang, umpan balik, perbaikan dan pencegahan. Semua itu merupakan bentuk system manajemen yang efektif. Sistem ini juga meminta komitmen manajemen dan partisipasi dari semua karyawan, sehingga totalitas keterlibatan line manajemen dengan pekerja sangat dituntut dalam menjalankan semua program yang berkaitan dengan K3. Keterlibatan secara totalitas ini akan memberikan lebih banyak peluang untuk melakukan peningkatan atau perbaikan yang lebih efektif bagi perusahaan. Itulah beberapa manfaat dari sekian manfaat yang dapat diperoleh dari penerapan SMK3. Semua manfaat penerapan SMK3 akan kembali kepada perusahaan. Namun seringkali manfaat tersebut tidak pernah diukur secara kuantitatif sehingga tidak terlihat benefit yang diperoleh dari penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja tersebut. Sistem pelaporan SMK3 yang banyak dilakukan adalah dalam bentuk pengukuran pencegahan kegagalan dan bukan dalam bentuk pencapaian kesuksesan atau keberhasilan. Sehingga manajemen hanya melihat K3 sebagai sistem support yang masih menjadi cost center dan belum bias berkontribusi kepada profit perusahaan.

Itulah beberapa manfaat dari sekian manfaat yang dapat diperoleh dari penerapan SMK3. Semua manfaat penerapan SMK3 akan kembali kepada perusahaan. Namun seringkali manfaat tersebut tidak pernah diukur secara kuantitatif sehingga tidak terlihat benefit yang diperoleh dari penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja tersebut. Sistem pelaporan SMK3 yang banyak dilakukan adalah dalam bentuk pengukuran pencegahan kegagalan dan bukan dalam bentuk pencapaian kesuksesan atau keberhasilan.<sup>19</sup>

### **2.8.3 Tujuan SMK3**

Berbagai tujuan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat digolongkan sebagai berikut :

1. Sebagai alat ukur kinerja K3 dalam organisasi.  
Sistem Manajemen K3 digunakan untuk menilai dan mengukur kinerja penerapan K3 dalam organisasi. Dengan membandingkan pencapaian K3 organisasi dengan persyaratan tersebut, organisasi dapat mengetahui tingkat pencapaian K3. Pengukuran ini dilakukan melalui audit sistem manajemen K3.
2. Sebagai pedoman implementasi K3 dalam organisasi.  
Sistem Manajemen K3 dapat digunakan sebagai pedoman atau acuan dalam mengembangkan sistem manajemen K3. Beberapa bentuk sistem manajemen

---

<sup>19</sup> <http://healtsafetyprotection.com/manfaat-penerapan-smk3/>



K3 yang digunakan sebagai acuan misalnya ILO OHSMS Guidelines, dan lainnya.

3. Sebagai sertifikasi.

Sistem Manajemen K3 juga dapat digunakan untuk sertifikasi penerapan manajemen K3 dalam organisasi. Sertifikasi diberikan oleh lembaga sertifikasi yang telah diakreditasi oleh suatu badan akreditasi. Sistem sertifikasi dewasa ini telah berkembang secara global karena dapat diacu di seluruh dunia.

Dalam peraturan pemerintah nomor 50 Tahun 2012 tentang penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja pada pasal 2 mengatakan bahwa :

1. Meningkatkan efektifitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang terencana, terukur, terstruktur, dan terintegritas.
2. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, pekerja/buruh, dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
3. Menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan efisien untuk mendorong produktivitas.

#### **2.8.4 Penerapan SMK3**

SMK3 yang diterapkan oleh perusahaan melalui beberapa tahap, antara lain :

1. Penetapan kebijakan K3

Dalam menetapkan kebijakan K3, perusahaan harus melakukan tinjauan awal kondisi K3, memperhatikan peningkatan kinerja manajemen K3, dan memperhatikan saran dari tenaga kerja. Kebijakan K3 merupakan komitmen dan tujuan dari perusahaan dan harus disebarluaskan kepada seluruh tenaga kerja.

2. Perencanaan K3

Kebijakan K3 menjadi acuan perusahaan untuk menetapkan rencana K3 yang setidaknya memuat tujuan dan sasaran, skala prioritas, upaya pengendalian bahaya, penetapan sumber daya, jangka waktu pelaksanaan, indikator pencapaian, dan sistem pertanggungjawaban. Perencanaan K3 ini harus mempertimbangkan hasil tinjauan awal, identifikasi bahaya dan resiko, sumber daya yang dimiliki, serta peraturan dan persyaratan lainnya. Penyusunan rencana K3 harus melibatkan ahli-ahli serta perwakilan tenaga kerja.

3. Pelaksanaan rencana K3

Perusahaan yang melaksanakan rencana K3 didukung oleh sumber daya manusia yang berkompeten dan berwenang, sarana, serta prasarana yang sesuai dengan bidang K3 dalam melaksanakan rencana K3. Sarana dan prasarana yang dimaksud terdiri dari unit yang bertanggung jawab, anggaran, prosedur operasi, informasi, pelaporan, dan pendokumentasian, serta instruksi kerja.

4. Pemantauan dan evaluasi kinerja K3

Kegiatan pemantauan dan evaluasi kinerja K3 oleh perusahaan meliputi pemeriksaan, pengujian, pengukuran, dan audit internal, baik menggunakan pihak internal maupun menggunakan jasa eksternal perusahaan. Pemantauan dan evaluasi kinerja K3 dilakukan sesuai dengan standard dan peraturan perundang-undangan yang akan digunakan untuk melakukan tindakan perbaikan.

5. Peninjauan dan peningkatan kinerja K3

Peninjauan K3 terhadap kebijakan, perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi berguna untuk menjamin kesesuaian dan efektifitas penerapan SMK3. Hasil peninjauan yang memerlukan tindakan lebih lanjut akan dilakukan perbaikan dan peningkatan kinerja.

Perusahaan yang menerapkan SMK3 membutuhkan penilaian oleh lembaga audit independen yang ditunjuk oleh Menteri Ketenagakerjaan atas permohonan perusahaan. Hal ini dilakukan sebagai syarat untuk mendapatkan sertifikasi SMK3. Penilaian dilakukan dengan mengaudit seluruh tahapan SMK3 yang telah dilakukan oleh perusahaan. Selanjutnya pengawasan pelaksanaan SMK3 dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan pusat, provinsi dan/atau kabupaten/kota sesuai dengan kewenangannya yang hasilnya digunakan sebagai dasar dalam melakukan pembinaan terhadap perusahaan.

Penerapan SMK3 oleh perusahaan dengan jumlah tenaga kerja yang besar dan memiliki resiko yang tinggi merupakan sebuah kewajiban yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012. Perusahaan yang menerapkan SMK3 dapat menjamin keselamatan tenaga kerja dari penyakit dan kecelakaan kerja. Selain itu perusahaan juga memperoleh manfaat dari adanya upaya meminimalisir kecelakaan kerja, antara lain dari segi dana, efektifitas dan efisiensi kinerja, serta reputasi perusahaan di kalangan bisnis.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> <http://trustmandiri.com/penerapan-sistem-manajemen-keselamatan-dan-kesehatan-kerja-smk3-oleh-perusahaan-sesuai-dengan-peraturan-pemerintah-nomor-50-tahun-2012/>