

BAB III

IMPLEMENTASI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
DI PT. AGANSA PRIMATAMA SOLO

4. Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Agansa Primatama

1. Profil PT. Agansa Primatama

PT. Agansa Primatama berkedudukan di Solo, Jawa Tengah. Perusahaan tersebut bergerak di bidang industri tekstil. Jumlah karyawan yang ada di perusahaan tersebut kurang lebih 500 orang yang terdiri dari beberapa bagian.⁶⁷ PT. Agansa Primatama dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja melakukan berbagai upaya diantaranya adalah menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja dengan mengikutsertakan karyawannya pada jaminan sosial tenaga kerja atau pada saat ini dikenal dengan BPJS Ketenagakerjaan. Hal tersebut dilakukan sebagai upaya untuk memberikan perlindungan bagi keselamatan dan kesehatan kerja serta kesejahteraan bagi karyawannya.

2. Posisi Kasus

Berdasarkan hasil penelitian penulis di lapangan, terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Agansa Prima dapat diketahui bahwa perusahaan tersebut telah melakukan kelalaian yang mengakibatkan karyawan mengalami kecelakaan kerja. Hal tersebut bermula dari alat pemotong kain yang sudah tidak layak pakai akan tetapi masih dipergunakan untuk

⁶⁷ Data Dokumentasi PT. Agansa Prima, tahun 2015.

memotong kain karena tidak ada pergantian alat.⁶⁸ Selanjutnya karyawan yang menggunakan alat pemotong kain tersebut mengalami luka pada tangan dikarenakan alat pada saat dipergunakan tidak berfungsi sebagaimana mestinya dan terdapat bagian dari alat tersebut yang terlepas sehingga melukai tangan dari karyawan yang sedang mengoperasikan alat tersebut.

Kejadian tersebut merupakan bentuk dari kecelakaan kerja yang pernah terjadi di PT. Agansa Primatama. Seharusnya hal tersebut tidak perlu terjadi apabila dari pihak perusahaan melakukan pengecekan alat yang dipergunakan untuk bekerja secara rutin. Dikarenakan alat yang dipergunakan sudah tidak layak, dan tidak diganti dikarenakan tidak ada pengawasan atau pengkroscekan kondisi alat terlebih dahulu, hal tersebut menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja dari karyawan. Hal tersebut tentu saja merupakan suatu kelalaian yang dilakukan oleh pihak perusahaan.

Akibat terjadinya kecelakaan kerja tersebut maka karyawan kemudian dibawa ke rumah sakit untuk mendapatkan pertolongan. Untuk biaya pengobatan maka dikarenakan karyawan di PT. Agansa Primatama diikutsertakan dalam program BPJS Ketenagakerjaan maka mendapatkan jaminan biaya pengobatan akibat mengalami kecelakaan kerja, sehingga karyawan tidak perlu mengeluarkan biaya untuk pengobatan. Akan tetapi dikarenakan kecelakaan kerja yang dialami oleh karyawan tersebut merupakan akibat dari kelalaian dari perusahaan dimana tidak ada

⁶⁸ Hasil wawancara dengan Bapak Suryo, selaku Kepala HRD PT. Agansa Primatama, di Solo pada tanggal 13 April 2015.

pengkroscekan alat terlebih dahulu dari bagian produksi maka pihak perusahaan berusaha untuk menyelesaikan permasalahan terjadinya kecelakaan kerja tersebut secara kekeluargaan.

PT. Agansa Prima memberikan santunan kepada karyawan yang mengalami kecelakaan kerja. Santunan tersebut berupa nominal sejumlah uang sesuai dengan kemampuan dari perusahaan. Pihak perusahaan juga membantu kepengurusan karyawan dalam menjalani perawatan di rumah sakit dari awal masuk sampai dengan karyawan tersebut keluar dari rumah sakit.⁶⁹

3. Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Agansa Primatama

Berdasarkan hasil kuesioner yang penulis sebarakan kepada responden penelitian ini yaitu karyawan di PT. Agansa Primatama dapat diketahui bahwa di perusahaan tersebut diterapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. Dalam penelitian ini komponen dalam keselamatan bagi pekerja di PT. Agansa Primatama dapat dilihat dari:

⁶⁹ Hasil wawancara dengan Bapak Suryo, selaku Kepala HRD PT. Agansa Primatama di Solo pada tanggal 13 April 2015.

a. Perusahaan Melakukan Upaya Pencegahan dan Pengurangan Terjadinya Kecelakaan Kerja

Tabel 3.1 Jawaban Responden terkait dengan Upaya Pencegahan dan Pengurangan Kecelakaan Kerja oleh Perusahaan

No	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	50	50%
2	Tidak	0	0%
	Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer, 2015

Berdasarkan data tersebut di atas dapat diketahui bahwa untuk pekerja di PT. Agansa Prima Solo bahwa pekerja semua menyatakan bahwa perusahaan telah melakukan upaya untuk mencegah dan mengurangi terjadinya kecelakaan kerja. Tidak ada pekerja yang menyatakan bahwa perusahaan tidak melakukan upaya.

b. Perusahaan Menyediakan Alat Pemadam kebakaran

Tabel 3.2 Jawaban Responden Terkait dengan Upaya Perusahaan Menyediakan Alat Pemadam Kebakaran

No	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	50	100%
2	Tidak	0	0%
	Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer, 2015

Berdasarkan data pada tabel tersebut di atas dapat diketahui bahwa perusahaan telah menyediakan peralatan untuk memadamkan api jika

sewaktu-waktu terjadi kebakaran. Hal tersebut dinyatakan oleh semua responden yaitu sebanyak 50 orang (100%).

c. Perusahaan Menyediakan Peralatan untuk Mencegah Bahaya Peledakan Peralatan

Tabel 3.3 Jawaban Responden Terkait dengan Upaya Perusahaan Menyediakan Peralatan untuk Mencegah Bahaya Peledakan Peralatan

No	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Ada	45	90%
2	Tidak	5	10%
	Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer, 2015

Berdasarkan data pada tabel tersebut di atas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini menyatakan bahwa perusahaan melakukan upaya untuk menyediakan peralatan untuk mencegah bahaya dinyatakan oleh 45 orang pekerja (90%), sedang sisanya sebanyak 5 orang (10%) menyatakan bahwa perusahaan tidak menyediakan.

d. Perusahaan Menyediakan Jalur Evakuasi Khusus Pada Saat Terjadi Bahaya

Tabel 3.4 Jawaban Responden Terkait dengan Upaya Perusahaan Menyediakan Jalur Evakuasi Khusus pada Saat Terjadi Bahaya

No	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Ada	0	0%
2	Tidak	50	100%
	Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer, 2015

Berdasarkan pada tabel tersebut di atas dapat diketahui bahwa untuk kejadian bahaya perusahaan tidak menyediakan jalur khusus evakuasi.

Hal tersebut dinyatakan oleh 50 orang responden (100%).

e. Perusahaan Memberikan Upaya Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan Kerja

Tabel 3.5 Jawaban Responden Terkait dengan Upaya Perusahaan Memberikan Upaya Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan Kerja

No	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	30	60%
2	Tidak	20	40%
	Jumlah	50%	100%

Sumber: Data Primer, 2015

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 30 orang responden menyatakan bahwa perusahaan telah memberikan upaya pertolongan pertama pada korban kecelakaan kerja, sedangkan sisanya sebanyak 20 orang (40%) menyatakan tidak.

f. Perusahaan Memberikan Kelengkapan Alat-Alat Perlindungan Diri Pada Para Pekerja

Tabel 3.6 Jawaban Responden terkait Perusahaan Memberikan Kelengkapan Alat-Alat Perlindungan Diri Pada Para Pekerja

No	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Lengkap	5	10%
2	Cukup	15	30%
3	Kurang	30	60%
	Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer, 2015.

Berdasarkan data pada tabel tersebut di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terkait dengan kelengkapan alat pelindung diri yang disediakan oleh PT. Agansa Prima mayoritas dari responden menyatakan kurang yaitu sebanyak 30 orang (60%). Responden menyatakan cukup sebanyak 15 orang (30%) dan responden yang menyatakan lengkap sebanyak 5 orang (10%). Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas dari responden menyatakan bahwa untuk kelengkapan alat pelindung diri untuk mewujudkan keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Agansa Primatama kurang. Dalam hal ini kurang dapat dilihat dari jumlah kuantitasnya ataupun kualitas dari alat pelindung diri yang ada.

- g. Perusahaan melakukan upaya mencegah dan mengendalikan suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran**

Tabel 3.7 Jawaban Responden terkait Upaya Perusahaan Melakukan Upaya Mencegah dan Mengendalikan Suhu, Kelembaban, Debu, Kotoran, Asap, Uap, Gas, Hembusan Angin, Cuaca, Sinar atau Radiasi, Suara dan Getaran

No	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	20	40%
2	Tidak	30	60%
	Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer, 2015

Berdasarkan data pada tabel tersebut di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 20 orang responden (40%) menyatakan bahwa perusahaan melakukan upaya untuk mencegah dan mengendalikan suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran sedangkan sisanya sebanyak 30 orang (60%) pekerja menyatakan tidak.

- h. Perusahaan Melakukan Upaya Mencegah dan Mengendalikan Timbulnya Penyakit Akibat Kerja Baik Fisik maupun Psikis**

Tabel 3.8 Jawaban Responden terkait Upaya Perusahaan Melakukan Upaya Mencegah dan Mengendalikan Timbulnya Penyakit Akibat Kerja Baik Fisik maupun Psikis

No	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	45	90%

No	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
2	Tidak	5	10%
	Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer, 2015

Berdasarkan data pada tabel tersebut di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 45 orang responden (90%) menyatakan bahwa perusahaan melakukan upaya mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, sedangkan sisanya menyatakan tidak yaitu sebanyak 5 orang (10%).

i. Perusahaan Menyediakan Alat Pendingin Udara

Tabel 3.9 Jawaban Responden terkait Upaya Perusahaan Menyediakan Alat Pendingin Udara

No	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Tersedia	50	100%
2	Tidak tersedia	0	0%
	Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer, 2015

Berdasarkan data tersebut di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 50 orang (100%) responden menyatakan bahwa perusahaan menyediakan alat pendingin udara di tempat pekerja melaksanakan pekerjaannya.

j. Perusahaan Menyediakan Penerangan yang Cukup Untuk Bekerja

Tabel 3.10 Jawaban Responden terkait Upaya Perusahaan Menyediakan Penerangan yang Cukup Untuk Bekerja

No	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	50	100%
2	Tidak	0	0%
	Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer, 2015

Berdasarkan data tersebut di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 50 orang (100%) menyatakan bahwa penerangan yang ada di perusahaan sudah cukup untuk menerangi pekerja dalam melaksanakan pekerjaan.

k. Perusahaan Mengatur Kecukupan Suhu dan Kelembapan Udara Tempat Kerja

Tabel 3.11 Jawaban Responden terkait Upaya Perusahaan Mengatur Kecukupan Suhu dan Kelembapan Udara Tempat Kerja

No	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	15	30%
2	Tidak	35	70%
	Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer, 2015

Berdasarkan data pada tabel tersebut di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 15 orang responden (30%) menyatakan bahwa perusahaan sudah cukup dalam hal mengatur suhu dan kelembapan udara tempat kerja, sedangkan 35 orang responden (70%) menyatakan kurang.

I. Perusahaan Memelihara Kebersihan Tempat Kerja

Tabel 3.12 Jawaban Responden terkait Upaya Perusahaan Memelihara Kebersihan Tempat Kerja

No	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	25	50%
2	Tidak	25	50%
	Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer, 2015

Berdasarkan pada tabel tersebut di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 25 orang responden (50%) menyatakan bahwa perusahaan memelihara kebersihan tempat kerja, sedangkan sisanya sebanyak 25 orang (50%) menyatakan tidak.

m. Pekerja Memperoleh Kesesuaian Antara Jumlah Tenaga Kerja dan Alat Kerja Yang Dipergunakan

Tabel 3.13 Jawaban Responden terkait Upaya Perusahaan agar Pekerja Memperoleh Kesesuaian Antara Jumlah Tenaga Kerja dan Alat Kerja yang Dipergunakan

No	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	15	30%
2	Tidak	35	70%
	Jumlah	50%	100%

Sumber: Data Primer, 2015

Berdasarkan data pada tabel tersebut di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 15 orang responden (30%) menyatakan bahwa perusahaan

menyediakan jumlah yang sesuai antara pekerja dan alat kerja yang dipergunakan, sementara sebanyak 35 orang responden (70%) menyatakan tidak sesuai.

n. Perusahaan Menyediakan Bangunan yang Kokoh Untuk Tempat Kerja

Tabel 3.14 Jawaban Responden terkait dengan Perusahaan Menyediakan Bangunan yang Kokoh Untuk Tempat Kerja

No	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	20	40%
2	Tidak	30	60%
	Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer, 2015

Berdasarkan data pada tabel tersebut di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 20 orang responden (40%) menyatakan bahwa perusahaan menyediakan bangunan yang kokoh, sedangkan sebanyak 30 orang responden (60%) menyatakan bahwa bangunan tidak kokoh untuk bekerja.

o. Perusahaan Melakukan Upaya Kelancaran Arus Barang di Tempat Kerja

Tabel 3.15 Jawaban Responden terkait Upaya Perusahaan Melakukan Upaya Kelancaran Arus Barang di Tempat Kerja

No	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
----	---------	--------	----------------

No	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	45	90%
2	Tidak	5	10%
	Jumlah	50%	100%

Sumber: Data Primer, 2015

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 45 orang responden (90%) menyatakan perusahaan melakukan upaya untuk mengatur kelancaran arus barang di tempat kerja, sedangkan sisanya sebanyak 5 orang (10%) menyatakan tidak.

p. Perusahaan Melakukan Upaya Untuk Kelancaran Bongkar-Muat dan Penyimpanan Barang

Tabel 3.16 Jawaban Responden terkait Upaya Perusahaan Melakukan Upaya Untuk Kelancaran Bongkar-Muat dan Penyimpanan Barang

No	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	10	20%
2	Tidak	40	80%
	Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer, 2015

Berdasarkan data pada tabel tersebut di atas dapat diketahui sebanyak 10 orang responden (20%) menyatakan bahwa perusahaan melakukan upaya untuk kelancaran bongkar muat barang, sedangkan sisanya sebanyak 40 orang responden (80%) menyatakan tidak melakukan upaya tersebut.

q. Perusahaan Melakukan Upaya Pengamanan Listrik Bertegangan Tinggi di Tempat Kerja

Tabel 3.17 Jawaban Responden terkait Upaya Perusahaan Melakukan Upaya Pengamanan Listrik Bertegangan Tinggi di Tempat Kerja

No	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	45	90%
2	Tidak	5	10%
	Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer, 2015

Berdasarkan data tersebut di atas dapat diketahui sebanyak 45 orang responden (90%) menyatakan bahwa perusahaan melakukan upaya pengamanan listrik bertegangan tinggi di tempat kerja, sedangkan sisanya sebanyak 5 orang (10%) menyatakan tidak.

r. Perusahaan Memberikan Pengamanan yang Lebih Kepada Pekerja di Bagian Pekerjaan yang Beresiko Tinggi

Tabel 3.18 Jawaban Responden terkait Upaya Perusahaan Memberikan Pengamanan yang Lebih Kepada Pekerja di Bagian Pekerjaan yang Beresiko Tinggi

No	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	20	40%
2	Tidak	30	60%
	Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer, 2015

Berdasarkan data tersebut di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 20 orang responden (40%) menyatakan bahwa perusahaan memberikan

upaya pengamanan terhadap pekerja yang bekerja di bagian pekerjaan beresiko tinggi, sedangkan sebanyak 30 orang (60%) menyatakan tidak memberikan upaya tersebut.

Selanjutnya untuk kesehatan kerja dari karyawan yang ada di PT.

Agansa Primatama maka dapat dilihat dari aspek berikut ini:

e. Adanya Penghargaan Kerja

Mengenai penghargaan yang diberikan kepada karyawan maka hal tersebut dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja dari karyawan sehingga dapat bekerja dengan maksimal dan memberikan dampak yang positif bagi keuntungan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian penulis terhadap responden penelitian ini dapat diketahui melalui tabel berikut ini:

Tabel 3.19 Jawaban Responden terkait dengan Pemberian Penghargaan, Bonus bagi Karyawan yang Berprestasi

No	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	10	20%
2	Tidak	40	80%
	Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer, 2015.

Berdasarkan data pada tabel tersebut di atas dapat diketahui bahwa untuk tanggapan dari responden yaitu karyawan di PT. Agansa Primatama terkait dengan penghargaan yang diberikan kepada karyawan adalah mayoritas responden menjawab kurang yaitu sebanyak 40 orang

(80%), selanjutnya responden yang menyatakan bahwa sistem penghargaan di perusahaan tersebut cukup ada 8 orang (16%) dan yang menyatakan baik hanya terdapat 2 orang responden (4%). Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kepala HRD PT. Agansa Primatama dapat diketahui bahwa di perusahaan tersebut memberikan sistem penghargaan (*reward*) bagi karyawan yang berprestasi. Hanya saja penghargaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan perusahaan, diantaranya ada penghargaan berupa kenaikan pangkat bagi karyawan yang mempunyai kinerja baik dan berjiwa pimpinan misalnya diangkat menjadi supervisor.⁷⁰

f. Adanya Serikat Pekerja atau Perkumpulan Pekerja

Untuk dapat memenuhi kebutuhan bersosialisasi maka pekerja membutuhkan suatu wadah dalam hal ini adalah organisasi untuk dapat menyampaikan pendapat dan aspirasinya. Melalui organisasi yang dibentuk dalam suatu perusahaan maka pekerja akan dapat saling mengenal satu sama lain dan saling berinteraksi serta mengatasi permasalahan yang terjadi antara pekerja dengan perusahaan. Penulis telah melakukan penelitian terkait dengan tanggapan dari responden tentang ada tidaknya serikat pekerja di perusahaan, berikut ini adalah hasilnya:

Tabel 3.20 Jawaban Responden terkait dengan Serikat Pekerja

⁷⁰ *Ibid.*

No	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Ada	50	100%
2	Tidak Ada	-	-
	Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer, 2015.

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat diketahui bahwa di PT. Agansa Primatama terdapat serikat pekerja yang merupakan perkumpulan pekerja. Serikat pekerja tersebut dibentuk untuk memenuhi aspek demokrasi pekerja dimana pekerja dapat menyampaikan aspirasinya untuk perbaikan perusahaan dan kesejahteraan dari pekerja.

g. Tersedianya Kesempatan untuk Istirahat dan Beribadah

Kesempatan untuk dapat beristirahat dan beribadah merupakan aspek penting yang merupakan hak dari pekerja. Setiap hari para pekerja mendapatkan jam istirahat dan ibadah sesuai dengan jam yang telah ditentukan. Kesempatan tersebut dimanfaatkan oleh pekerja untuk beribadah sesuai dengan kepercayaan masing-masing dan istirahat untuk makan dan minum serta melepas lelah setelah bekerja. Adanya kesempatan untuk beristirahat tersebut untuk menghindari pekerja lelah dalam menjalankan pekerjaan. Pekerja juga berhak untuk mendapatkan cuti istirahat, misal cuti hamil bagi perempuan yang akan melahirkan dan setelah melahirkan, cuti tahunan apabila pekerja yang bersangkutan telah bekerja selama minimal 1 tahun. Berikut ini merupakan tanggapan dari

pekerja terkait dengan kesempatan untuk beristirahat dan ibadah yang diberikan oleh perusahaan:

Tabel 3.21 Jawaban Responden terkait dengan Kesempatan Istirahat dan Beribadah

No	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	50	100%
2	Tidak	-	-
	Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer, 2015.

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat diketahui bahwa menurut pekerja PT. Agansa Primatama telah memberikan kesempatan bagi pekerja untuk istirahat dan beribadah sesuai dengan ketentuan yang diatur. Hal tersebut dapat dilihat dari mayoritas jawaban dari responden yang menyatakan bahwa adanya kesempatan yang diberikan tersebut.

h. Adanya Jaminan Kesehatan

Selanjutnya aspek kesehatan kerja adalah tersedianya jaminan kesehatan yang diperoleh oleh pekerja. Berikut ini merupakan tanggapan dari responden terkait dengan jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan:

Tabel 3.22 Jawaban Responden terkait dengan Jaminan Kesehatan

No	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya ada	50	100%
2	Tidak ada	-	-

No	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
	Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer, 2015.

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat diketahui bahwa PT. Agansa Primatama memberikan jaminan kesehatan kepada pekerja. Jaminan kesehatan tersebut berupa keikutsertaan dari pekerja dalam BPJS Ketenagakerjaan. Untuk dapat mengikuti BPJS Ketenagakerjaan tersebut maka secara rutin setiap bulannya, gaji pekerja akan dipotong oleh perusahaan untuk iuran wajib BPJS Ketenagakerjaan.

Berdasarkan aspek parameter dalam kesehatan kerja, dapat diketahui bahwa dari hasil jawaban responden dalam penelitian ini menyatakan bahwa dari 4 aspek hanya aspek penghargaan kerja yang kurang sesuai dengan harapan dari karyawan. Untuk aspek adanya serikat kerja di perusahaan, adanya kesempatan untuk istirahat dan beribadah serta aspek jaminan kesehatan sudah diberikan oleh pihak perusahaan. Aspek penghargaan kerja kurang diperhatikan karena karyawan tidak mendapatkan balas jasa yang sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan untuk perusahaan.

Selanjutnya terkait dengan kasus yang terjadi di PT. Agansa Primatama bahwa terdapat karyawan yang mengalami kecelakaan kerja akibat dari kelalaian yang dilakukan perusahaan adalah merupakan tanggung jawab dari PT. Agansa Primatama. Sesuai dengan aturan yang berlaku dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka bagi pengusaha yang mempekerjakan 10 orang atau lebih atau membayar upah paling sedikit Rp.

1.000.000,00 (satu juta rupiah) untuk mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan tenaga kerja. Syarat dalam ketentuan tersebut bersifat alternatif dalam arti apabila salah satu syarat telah terpenuhi maka pengusaha berkewajiban untuk mengikutsertakan tenaga kerjanya pada program jaminan tenaga kerja. Pada saat ini jaminan tenaga kerja tersebut dikenal dengan BPJS Ketenagakerjaan.

PT. Agansa Primatama mengikutsertakan karyawannya dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Iuran yang dibayarkan setiap bulannya diambilkan dari potongan gaji karyawan. Diharapkan dengan keikutsertaan dalam program BPJS Ketenagakerjaan tersebut maka karyawan dapat menerima hak-haknya seperti JHT (Jaminan Hari Tua) dan jaminan kesehatan apabila mengalami kecelakaan kerja. Terkait dengan kasus yang terjadi maka PT. Agansa Primatama dalam menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dalam hal ini mengikutsertakan karyawan dalam BPJS Ketenagakerjaan sehingga karyawan yang mengalami kecelakaan kerja mendapatkan jaminan. Akan tetapi dikarenakan kecelakaan kerja tersebut merupakan akibat dari kelalaian dari pihak perusahaan, dalam hal ini kurangnya sistem monitoring atau pengawasan dari perusahaan terkait dengan peralatan yang dipergunakan untuk proses produksi maka perusahaan wajib untuk bertanggungjawab atas kasus yang terjadi tersebut.

Upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam hal ini PT. Agansa Primatama adalah dengan memberikan bantuan kepada karyawan yang mengalami kecelakaan kerja sesuai dengan kemampuan perusahaan.

Selanjutnya adalah pihak perusahaan melakukan pengecekan terhadap alat yang mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja serta mengambil keputusan terkait dengan melakukan perbaikan alat dan melakukan perawatan rutin terhadap peralatan yang dipergunakan untuk proses produksi.⁷¹

5. Faktor Penghambat dalam Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Agansa Primatama

Dalam hal pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Agansa Primatama maka terdapat faktor penghambat sehingga pelaksanaannya tidak berjalan dengan baik. Berikut ini merupakan faktor penghambat tersebut:

1. Kurangnya Pengawasan

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kepala HRD PT. Agansa Primatama terkait dengan kecelakaan kerja yang terjadi merupakan salah satu akibat dari kurang diperhatikannya keselamatan dan kesehatan kerja yang ada. Tentu saja hal tersebut dikarenakan kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pihak perusahaan.⁷² Di setiap perusahaan dalam hal ini juga dilakukan oleh PT. Agansa Primatama terdapat SOP (*Standard Operational Procedure*) dalam setiap pekerjaan yang dilakukan, SOP tersebut wajib dilaksanakan oleh setiap karyawan.

Kurangnya pengawasan tersebut dapat dikarenakan tidak adanya koordinasi antar bagian, dan bagian yang bertugas untuk melakukan monitoring terkait dengan keselamatan dan kesehatan karyawan tidak

⁷¹ *Ibid.*

⁷² *Ibid.*

melaksanakan tugas dengan baik. Hal tersebut dapat menyebabkan pengawasan terhadap peralatan yang dipergunakan tidak dilaksanakan secara rutin sehingga kemungkinan peralatan aus atau usang terlambat diketahui.⁷³

2. Keterbatasan SDM (Sumber Daya Manusia) Perusahaan

Faktor selanjutnya adalah keterbatasan SDM. Keterbatasan SDM yang ada menyebabkan upaya keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan terlihat monoton dan tidak ada pembaharuan. Misalkan saja kurang adanya peningkatan kinerja dari karyawan sehingga kemampuan dari karyawan terbatas dan tidak berkembang. Selain itu kurang adanya kegiatan yang mendekatkan antar sesama karyawan dan karyawan dengan perusahaan misalnya kegiatan rekreasi dapat membuat karyawan menjadi jenuh dan kurang konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan.

Hasil wawancara penulis dengan aparat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Solo diketahui bahwa untuk melaksanakan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dalam perusahaan memang dibutuhkan pengawasan yang baik di perusahaan. Koordinasi antar bagian diperlukan untuk tercipta suatu komunikasi yang baik, sehingga apabila terjadi hambatan di lapangan dapat cepat diketahui dan diatasi.⁷⁴ Pengawasan yang kurang dapat menyebabkan karyawan bekerja tanpa kontrol sehingga produksi yang telah ditetapkan tidak dapat mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan.

⁷³ *Ibid.*

⁷⁴ Hasil wawancara dengan Ibu Rosa, selaku aparat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Solo, pada tanggal 22 April 2015.

Selain itu terkait dengan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja maka pihak perusahaan perlu untuk melakukan inovasi untuk perbaikan dan juga evaluasi terkait dengan program yang telah dilaksanakan. Evaluasi tersebut mempunyai peran agar perusahaan dapat mengetahui hasil dari upaya terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja yang telah dilakukan serta untuk mencari solusi apabila terdapat hambatan dalam pelaksanaan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaannya.⁷⁵

Inovasi yang perlu dilakukan oleh pihak perusahaan dalam hal untuk mengatasi faktor penghambat yang ada diantaranya adalah mengikutsertakan karyawan dalam seminar ataupun pelatihan peningkatan kinerja sehingga kemampuan dari karyawan dapat ditingkatkan. Selain itu untuk meningkatkan motivasi dari karyawan dalam bekerja maka perlu adanya penyegaran suasana seperti perusahaan perlu untuk mengadakan program rekreasi bagi karyawan untuk sejenak lepas dari rutinitas sehari-hari.⁷⁶

6. Penegakan Hukum terhadap Pelanggaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Agansa Primatama

Terkait dengan penegakan hukum terhadap pelanggaran keselamatan dan kesehatan kerja yang dilakukan oleh PT. Agansa Primatama dapat diketahui bahwa pelanggaran yang dilakukan terjadi akibat kelalaian perusahaan yang tidak melakukan pengecekan peralatan yang dipergunakan oleh pekerja di perusahaan tersebut. Akibat kelalaian tersebut, terdapat pekerja yang mengalami

⁷⁵ Hasil wawancara dengan Bapak Dedy Sukmana, selaku aparat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Solo, tanggal 22 April 2015.

⁷⁶ *Ibid.*

kecelakaan kerja. Akan tetapi dikarenakan kejadian atau peristiwa tersebut tidak sampai masuk ke ranah hukum dan dapat diselesaikan secara kekeluargaan maka pihak perusahaan tidak mendapatkan sanksi hukum.

Terkait dengan kasus yang terjadi di PT. Agansa Primatama tersebut maka pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Solo tidak melakukan campur tangan untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Hal itu dikarenakan permasalahan yang terjadi sudah diselesaikan secara kekeluargaan antara pihak perusahaan dan pihak pekerja yang mengalami kecelakaan. Apabila permasalahan tersebut tidak selesai maka pekerja dapat melaporkan kasus tersebut ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Solo untuk dilaksanakan mediasi. Atas kasus yang terjadi tersebut maka pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Solo melakukan upaya dengan memberikan pengarahan ataupun penyuluhan kepada pihak perusahaan dan serikat pekerja untuk dapat mematuhi aturan dalam ketenagakerjaan khususnya dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja. Hal tersebut dilakukan agar dapat tercipta kondisi bekerja yang nyaman dan aman bagi pekerja.⁷⁷

Perlindungan hukum mengenai keselamatan dan kesehatan kerja karyawan diatur dalam Pasal 86 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan:

- (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. moral dan kesusilaan; dan

⁷⁷*Ibid.*

- 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.

Untuk melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan di suatu perusahaan, maka setiap perusahaan diwajibkan untuk menerapkan suatu sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 87 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan:

- (1) Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
- (2) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Untuk mendukung kesehatan dari pekerja maka perusahaan wajib untuk memberikan jaminan sosial bagi tenaga kerja. Hal tersebut merupakan amanat dari Pasal 99 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan:

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- (2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kesejahteraan bagi pekerja pun perlu mendapat perhatian khusus, sehingga pekerja merasa nyaman dalam bekerja. Fasilitas pekerjaan tersebut merupakan

amanat dari Pasal 100 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan:

- (1) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.
- (2) Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.
- (3) Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Ketentuan mengenai K3 juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, yang diatur oleh undang-undang ini ialah keselamatan kerja dalam segala tempat kerja. Pada dasarnya ketentuan keselamatan kerja berlaku dalam tempat kerja dimana, antara lain yang diatur dalam Pasal 2 ayat (2) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja:

- a. dibuat, dicoba, dipakai atau dipergunakan mesin, pesawat, alat perkakas, peralatan atau instalasi yang berbahaya atau dapat menimbulkan kecelakaan, kebakaran atau peledakan;
- b. terdapat atau menyebar suhu, kelembaban, debu, kotoran, api, asap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara atau getaran;
- c. dibangkitkan, diubah, dikumpulkan, disimpan, dibagi-bagikan atau disalurkan listrik, gas, minyak atau air;
- d. dilakukan usaha: pertanian, perkebunan, pembukaan hutan, pengerjaan hutan, pengolahan kayu atau hasil hutan lainnya, peternakan, perikanan dan lapangan kesehatan;
- e. dilakukan usaha pertambangan dan pengolahan : emas, perak, logam atau bijih logam lainnya, batu-batuan, gas, minyak atau mineral lainnya, baik di permukaan atau di dalam bumi, maupun di dasar perairan; dilakukan pengangkutan barang, binatang atau manusia, baik di daratan, melalui terowongan, di permukaan air, dalam air maupun di udara;
- f. dikerjakan bongkar-muat barang muatan di kapal, perahu, dermaga, dok, stasiun atau gudang;

- g. dilakukan penyelaman, pengambilan benda dan pekerjaan lain di dalam air;
- h. dilakukan pekerjaan dalam ketinggian di atas permukaan tanah atau perairan;
- i. dilakukan pekerjaan di bawah tekanan udara atau suhu yang tinggi atau rendah;
- j. dilakukan pekerjaan yang mengandung bahaya tertimbun tanah, kejatuhan, terkena pelantingan benda, terjatuh atau terperosok, hanyut atau terpelanting;
- k. dilakukan pekerjaan dalam tangki, sumur atau lobang;
- l. terdapat atau menyebar suhu, kelembaban, debu, kotoran, api, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara atau getaran;
- m. dilakukan pembuangan atau pemusnahan sampah atau limbah;
- n. dilakukan pemancaran, penyiaran atau penerimaan radio, radar, televisi atau telepon;
- o. dilakukan pendidikan, pembinaan, percobaan, penyelidikan atau riset (penelitian) yang menggunakan alat teknis;
- p. dibangkitkan, diubah, dikumpulkan, disimpan, dibagi-bagikan atau disalurkan listrik, gas, minyak atau air;
- q. diputar film, dipertunjukkan sandiwara atau diselenggarakan rekreasi lainnya yang memakai peralatan, instalasi listrik atau mekanik.

Pengusaha hanya dapat mempekerjakan tenaga kerja yang bersangkutan setelah ia yakin bahwa tenaga kerja tersebut telah memahami syarat-syarat tersebut. Dalam Pasal 15 ayat (2) UU Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dapat diketahui bahwa apabila ada pengusaha yang melakukan pelanggaran dalam ketentuan keselamatan terhadap karyawan maka dapat diberikan sanksi. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan dalam pasal tersebut:

Peraturan perundangan tersebut pada ayat (1) dapat memberikan ancaman pidana atas pelanggaran peraturannya dengan hukuman kurungan selamalamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 100.000,- (Seratus ribu rupiah).

Ketentuan yang mengatur mengenai sanksi pidana tersebut dan denda yang dapat diberikan tersebut pada saat ini kurang relevan karena minimnya denda yang diberikan sehingga ancaman sanksi pidana dan denda tersebut kurang dapat

memberikan efek jera bagi pengusaha yang tidak mengindahkan keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan. Oleh karena aturan yang mengatur mengenai sanksi yang dapat dikenakan kepada pengusaha yang melanggar tersebut perlu untuk dilakukan upaya revisi atau perbaikan disesuaikan dengan kondisi yang ada pada saat ini.

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), khususnya mengenai tenaga kerja dalam hubungan kerja (berdasarkan *perjanjian kerja*), pada dasarnya adalah merupakan hubungan hukum perdata (*privaatrecht*). Oleh karena dengan adanya UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dijadikan sebagai pedoman mengenai pengaturan (dalam UU) tersebut baik mengenai waktu kerja dan waktu istirahatnya, keselamatan dan kesehatan kerjanya (K3), maupun mengenai upah dan jaminan sosialnya (*social safety net and social security*) serta bentuk perlindungan- perlindungan lainnya. Oleh karena itu, penerapan sanksi terhadap pelanggaran UU Ketenagakerjaan, di samping terdapat sanksi (konsekuensi) perdata, juga ada sanksi pidana serta sanksi yang bersifat administratif.

Ada beberapa ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai sanksi. Sanksi administratif dapat diberikan kepada pengusaha yang melanggar ketentuan dalam undang-undang ketenagakerjaan yang diatur dalam Pasal 190 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

- (1) Menteri atau pejabat yang ditunjuk mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan-ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 5, Pasal 6, Pasal 15, Pasal 25, Pasal 38 ayat (2), Pasal 45 ayat (1), Pasal 47 ayat (1), Pasal 48, Pasal 87, Pasal 106, Pasal 126 ayat (3), dan Pasal 160 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya.

- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
 - h. pencabutan ijin.
- (3) Ketentuan mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut oleh Menteri.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat diketahui bahwa dalam UU Ketenagakerjaan telah diatur terkait dengan penegakan hukum bagi pelanggar implemementasi keselamatan dan kesehatan kerja. Bagi pengusaha yang melakukan pelanggaran maka akan mendapatkan sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku yang diatur dalam ketentuan Pasal 189 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu sanksi pidana penjara, kurungan, dan/atau denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja atau pekerja/buruh. Sanksi tersebut dapat diberikan kepada pengusaha berdasarkan keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Sanksi pidana dan perdata tersebut tidak diberikan apabila pengusaha dan pekerja tidak berperkara di pengadilan. Selanjutnya sanksi administrative kepada pengusaha diatur dalam Pasal 190 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Terkait dengan pelanggaran yang dilakukan oleh pihak perusahaan PT. Agansa Primatama dikarenakan kelalaian dapat diselesaikan secara kekeluargaan dengan pihak pekerja, maka kejadian atau peristiwa tersebut tidak sampai dibawa ke ranah hukum dan cukup diselesaikan antara pihak perusahaan dengan pekerja

dengan memberikan ganti rugi.⁷⁸ Pihak PT. Agansa Primatama memberikan bantuan kepada pihak kerja yang mengalami kecelakaan kerja pada saat bekerja. Ganti rugi tersebut berupa bantuan biaya pengobatan kepada pekerja untuk berobat dan santuan sesuai dengan kemampuan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan aparat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Solo yang membidangi keselamatan dan kesehatan kerja dapat diketahui bahwa di Solo banyak terdapat perusahaan yang bergerak di bidang industri dimana mempekerjakan banyak karyawan. Oleh karena itu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas dan fungsi pokok untuk melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan sistem keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan yang ada di wilayahnya. Hal tersebut dilakukan untuk menghindari terjadi kecelakaan kerja yang dapat merugikan karyawan.⁷⁹

Lebih lanjut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga mempunyai fungsi untuk membantu penyelesaian permasalahan hubungan industrial antara perusahaan dengan pihak karyawan. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyelesaikan permasalahan tersebut dengan cara mediasi dimana merupakan penyelesaian di luar jalur pengadilan (*non litigasi*).⁸⁰ Pada saat ini untuk meraup keuntungan yang berlipat terkadang perusahaan melalaikan kewajiban untuk memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya, dimana banyak perusahaan yang tidak mengikutsertakan karyawannya pada program BPJS

⁷⁸ Hasil wawancara dengan Bapak Surya selaku Kepala HRD PT. Agansa Primatama, di Solo tanggal 13 April 2015.

⁷⁹ Hasil wawancara dengan Bapak Dedi Sukmana, selaku aparat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Solo, tanggal 22 April 2015.

⁸⁰ Hasil wawancara dengan Ibu Rosa, selaku aparat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Solo, tanggal 22 April 2015.

Kesehatan, menggunakan peralatan yang sudah lama, perawatan peralatan yang tidak dilakukan secara berkala, tidak ada program untuk kesejahteraan bagi karyawan seperti penghargaan, bonus dan lain sebagainya.

Apabila terdapat perusahaan yang melakukan suatu kelalaian sehingga mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja dan hal tersebut mengancam jiwa daripada karyawan maka hal tersebut dapat dilaporkan oleh serikat buruh yang ada di perusahaan tersebut kepada Dinas Tenaga Kerja setempat untuk dapat ditindaklanjuti.⁸¹ Dinas Tenaga Kerja akan melakukan kunjungan ke perusahaan tersebut untuk melakukan tindaklanjut atas laporan dari serikat buruh. Apabila dalam kunjungan tersebut ditemukan indikasi ada suatu pelanggaran yang dilakukan oleh pihak perusahaan dan hal tersebut merugikan bagi karyawan maka pihak perusahaan dapat ditindak serta dapat dikenai sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.⁸²

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi akan melakukan proses mediasi antara karyawan dan pihak perusahaan sehingga ditemukan titik temu yang saling menguntungkan antar kedua belah pihak. Apabila tidak ditemukan solusi atas permasalahan yang dihadapi maka permasalahan dapat dibawa melalui jalur hukum (*litigasi*) melalui Pengadilan Hubungan Industrial.⁸³

⁸¹ *Ibid.*

⁸² Hasil wawancara dengan Bapak Dedi Sukmana, selaku aparat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Solo, tanggal 22 April 2015.

⁸³ *Ibid.*