

**SISTEM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
YANG LAYAK DITERAPKAN PADA
PERTAMBANGAN RAKYAT GUNUNG WELIRANG,
JAWA TIMUR**

TESIS



Oleh:

Fiona Ekaristi Putri

2011 811 007

Pembimbing:

Dr. Ida Susanti, SH., LL.M.

Penguji:

Sapta Dwikardana, Drs., M.Si., Ph.D.

Dr. Banowati Talim

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
BANDUNG
2014**

HALAMAN PENGESAHAN

**SISTEM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA YANG LAYAK
DITERAPKAN PADA PERTAMBANGAN RAKYAT GUNUNG
WELIRANG, JAWA TIMUR**



Oleh:

Fiona Ekaristi Putri

2011 811 007

Pembimbing:

Dr. Ida Susanti, SH., LL.M.

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
BANDUNG
2014**

LEMBAR PENGUJI

Pembimbing:

Dr. Ida Susanti, SH., LL.M.

Penguji:

Sapta Dwikardana, Drs., M.Si., Ph.D.

Penguji:

Dr. Banowati Talim

PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini, saya dengan data diri sebagai berikut:

Nama : Fiona Ekaristi Putri
Nomor Pokok Mahasiswa : 2011811007
Program Studi : Magister Manajemen
Program Pascasarjana
Universitas Katolik Parahyangan

Menyatakan bahwa tesis dengan judul:

**Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang Layak Diterapkan
pada Pertambangan Rakyat Gunung Welirang, Jawa Timur.**

Adalah benar-benar karya saya sendiri di bawah bimbingan Pembimbing, dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya, atau jika ada tuntutan formal atau non formal dari pihak lain berkaitan dengan keaslian karya saya ini, saya siap menanggung segala risiko, akibat, dan/atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya, termasuk pembatalan gelar akademik yang saya peroleh dari Universitas Katolik Parahyangan.

Dinyatakan : di Bandung

Tanggal : 25 Juni 2014

Fiona Ekaristi Putri

**SISTEM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA YANG LAYAK
DITERAPKAN PADA PERTAMBANGAN RAKYAT GUNUNG WELIRANG,
JAWA TIMUR**

**Fiona Ekaristi Putri (NPM : 2011811007)
Pembimbing : Dr. Ida Susanti, SH., LL.M.
Magister Manajemen
Bandung
Juni 2014**

ABSTRAK

Perusahaan memiliki berbagai aset bersifat kebendaan. Namun, tidak seperti aset-aset tersebut, karyawan merupakan satu-satunya aset hidup dalam perusahaan yang memiliki keunikan tersendiri, yaitu pikiran, perasaan, dan perilaku, yang bila dikelola dengan baik akan memberikan sumbangan bagi kemajuan perusahaan secara aktif. Selain bekerja dalam suasana kerja yang mendukung dengan sistem komunikasi yang efektif, setiap karyawan tentu menginginkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Oleh karena itu perusahaan perlu melakukan pemeliharaan karyawan dengan memberikan jaminan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Pertambangan merupakan salah satu industri berisiko tinggi di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang diterapkan dalam Pertambangan Belerang Rakyat di Gunung Welirang, Jawa Timur. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menghasilkan usulan Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang layak diterapkan pada pertambangan rakyat di Indonesia, khususnya pertambangan belerang.

Penulis menggunakan metode penelitian kualitatif untuk menggambarkan pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Pertambangan Rakyat Gunung Welirang. Dalam pengambilan sampel, penulis menggunakan sistem *Non-Probability Sampling* dimana pemilihan responden tidak dilakukan secara acak, melainkan terarah sehingga relevan dengan struktur penelitian. Untuk pengumpulan data primer, penulis menggunakan teknik wawancara dan observasi langsung di lapangan. Data yang dihasilkan kemudian divalidasi dengan menggunakan metode triangulasi data.

Berdasarkan hasil penelitian, penulis menarik kesimpulan bahwa kebijakan di bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang tersedia saat ini belum melindungi para penambang di pertambangan rakyat karena kurangnya penegakan hukum. Selain itu Pertambangan Rakyat Gunung Welirang belum menerapkan Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja untuk menjamin keselamatan dan kesehatan para penambang. Penambang masih mengelola pertambangan secara swadaya, tanpa mematuhi peraturan dan hukum yang berlaku, terutama mengenai Izin Pertambangan Rakyat, tata laksana pertambangan, serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pertambangan.

Berdasarkan kesimpulan, penulis menyarankan agar Pertambangan Rakyat Gunung Welirang bekerjasama dengan pihak-pihak terkait untuk menyusun Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang layak untuk diterapkan di pertambangan rakyat dengan tahapan: input, proses, output, dan umpan balik. Penulis juga menyarankan Pertambangan Belerang Gunung Welirang untuk mengajukan permohonan Izin Pertambangan Rakyat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Terakhir, penulis menganjurkan peningkatan peran serta para aktor terhadap pelaksanaan dan pengawasan Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Pertambangan Rakyat Gunung Welirang.

**FEASIBLE OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH SYSTEM
TO BE APPLIED IN MOUNT WELIRANG SELF-EMPLOYED
SULFUR MINING, EAST JAVA.**

**Fiona Ekaristi Putri (NPM : 2011811007)
Pembimbing : Dr. Ida Susanti, SH., LL.M.
Magister of Management
Bandung
June 2014**

ABSTRACT

The company owns various immaterial assets. However, unlike those assets, employees have unique characteristics, i.e. thoughts, feelings, and behaviours, which if managed properly will contribute to the advancement of the company. In addition to working within a supportive atmosphere with an effective communication system, every employee desires a safe and comfortable work environment. Therefore, the company needs to maintain the employees by providing guarantee in Occupational Health and Safety.

Mining is one of the high-risk industries in Indonesia. This study aims to determine the safety and health system applied in Self-Employed Sulfur Mining in Mount Welirang, East Java. This study also aims to propose an Occupational Health and Safety System that is feasible to be implemented in self-employed mining in Indonesia particularly sulfur mining.

The author uses qualitative method to discover, describe and understand the implementation and the problems of Occupational Health and Safety experienced in Self-Employed Sulfur Mining in Mount Welirang. The author uses the Non - Probability Sampling system where particular respondents were selected in order to be relevant to the research structure. Primary data collected by interview and direct observation, then the data is validated by triangulation method.

Based on the research, the author concludes that the policies in the field of Occupational Health and Safety available at this time have not yet provide protection for the miners at the self-employed mining, because of the lack of law enforcement. There is also no application of Occupational Health and Safety System applied in Self-Employed Sulfur Mining in Mount Welirang to ensure the safety and health of the miners. The miners manage the mining independently, without any compliance to the laws and regulations, especially regarding to the Self-Employed Mining Permit, mining governance, as well as the Occupational Health and Safety in Mining.

Based on the conclusion, the author suggests the Self-Employed Sulfur Mining in Mount Welirang to cooperate with relevant parties in order to draft the feasible Occupational Health and Safety System consists of input, process, output, and feedback stages. The author also suggests the Self-Employed Sulfur Mining in Mount Welirang to apply for the Self-Employed Mining Permit that suitable with the formal act. Finally, the author calls for the enhanced participation of the actors on the implementation and supervision of Occupational Health and Safety System in the Self-Employed Sulfur Mining in Mount Welirang.

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan perlindungan-Nya sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.

Terwujudnya tesis ini tak lepas dari partisipasi dan bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Cecilia Lauw selaku Rektor Universitas Katolik Parahyangan periode 2006-2011 yang telah memberi kesempatan bagi penulis untuk melanjutkan studi Pascasarjana di Universitas Katolik Parahyangan.
2. Lie Tjoean Hok dan Kumalawati Sutanto, kedua orangtua tercinta yang selalu mengasihi, mendukung, memberi kepercayaan, serta mendoakan tanpa henti dimanapun penulis berada. Semoga Tuhan selalu memberi kesehatan dan kebahagiaan bagi Papa dan Mama.
3. Inez Natalia Putri, adik tercinta yang selalu mendukung dan mendoakan, yang dengan keteguhannya telah menjadi pribadi yang berguna bagi sesama. Semoga Tuhan memberkahi setiap langkahmu.
4. Mohamad Fadli, kekasih tercinta yang selalu mengasihi, senantiasa memberi semangat dan menemani penulis menyelesaikan tesis ini mulai dari awal hingga penelitian di lapangan. Doaku untuk kelancaran studimu. Semoga kau memperoleh apa yang kau cari dan selalu ada pertemuan dalam garis hidup kita.
5. Prof. Robertus Wahyudi Triweko, Ph.D. selaku Rektor Universitas Katolik Parahyangan.
6. Prof. Dr. Hamfri Djajadikerta, Drs., Ak., MM. selaku Kepala Program Studi Magister Manajemen Universitas Katolik Parahyangan.

7. Dr. Ida Susanti, S.H., LL.M. selaku pembimbing yang telah menyertai Penulis serta memberikan waktu dan tenaga, sumbangsih pemikiran dan saran yang sangat bernilai.
8. Sapta Dwikardana, Drs., M.Si., Ph.D. dan Dr. Banowati Talim selaku penguji yang telah memberikan waktu, tenaga, serta pemikiran dan sarannya.
9. Bapak Jimanan, Bapak Achiyar, Bapak Yanto, seluruh Pengurus Koperasi Belerang Raksa, serta seluruh penambang belerang Gunung Welirang atas bantuan dan kesediaannya.
10. Fiska Puspita Praditia, Sulistyowati Setianingrum, serta Ronny T. Surbakti, atas canda dan kebersamaan selama menempuh kuliah di konsentrasi Manajemen Modal Insani dan Hubungan Industrial.
11. Keluarga besar Mahitala Unpar yang telah menjadi bagian hidup dan turut serta dalam proses pendewasaan penulis, yang tanpa mereka mungkin penulis tidak akan pernah sampai di titik ini.
13. Seluruh pihak yang membantu, yang tak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga tesis yang masih jauh dari sempurna ini dapat berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih dan mohon maaf sebesar-besarnya apabila ada kesalahan, baik pada penulisan nama dan gelar, penulisan tesis, maupun selama proses penyelesaian tesis ini.

Bandung, 25 Juni 2014

Penulis

Fiona Ekaristi Putri

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	10
1.3. Rumusan Masalah	14
1.4. Pembatasan Masalah	14
1.5. Tujuan Penelitian	15
1.6. Kegunaan Penelitian	15
1.7. Kerangka Pemikiran	16
1.8. Objek Penelitian	21
1.9. Langkah-Langkah Proses Penelitian	23
BAB 2 LANDASAN TEORI	24
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	24
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	25
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	25
2.1.3. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia	32

2.2. Tinjauan Umum Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja	33
2.2.1. Hukum Positif Mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Indonesia	36
2.2.2. Keselamatan Kerja	40
2.2.3. Kesehatan Kerja	43
2.2.4. Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja	45
2.2.5. Masalah Kesehatan Kerja dan Penanggulangannya	53
2.2.6. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)	57
2.3. Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Pertambangan	59
2.3.1. Hukum Positif Mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pertambangan	59
2.3.2. Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Pertambangan Rakyat ⁸⁵	
2.4. Pertambangan Belerang Rakyat Gunung Welirang Beserta Risiko Bahayanya	87
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	92
3.1. Jenis dan Metode Penelitian	92
3.2. Populasi dan Sampel	93
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	96
3.4. Validasi Data Menggunakan Metode Triangulasi Data	97
3.5. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	98
3.6. Rancangan Pertanyaan Wawancara dan Observasi	100
BAB 4 AKTIVITAS PENAMBANGAN DI GUNUNG WELIRANG	101
4.1. Sejarah Pertambangan Rakyat Gunung Welirang	101
4.2. Proses Penambangan Belerang	104
4.3. Pembagian Kerja dan Sistem Pengupahan	109
4.4. Struktur Organisasi Pertambangan Rakyat Gunung Welirang	110

**BAB 5 ANALISA PELAKSANAAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI
PERTAMBANGAN RAKYAT GUNUNG WELIRANG..... 111**

5.1. Desa Pecalukan Prigen Sebagai Kawasan Penambang	112
5.2. Relasi-Relasi pada Organisasi Pertambangan Belerang Rakyat Gunung Welirang	115
5.3. Pelaksanaan Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pertambangan Rakyat Gunung Welirang	118
5.3.1. Hasil Kuesioner.....	119
5.3.2. Hasil Wawancara	135
5.3.3. Tinjauan Keselamatan, Kesehatan, dan Lingkungan Kerja	141
5.3.4. Tinjauan Sistem Manajemem Keselamatan dan Kesehatan Kerja	143
5.3.4.1. Faktor Budaya	147
5.3.4.2. Faktor Ilmu Pengetahuan	148
5.3.4.3. Faktor Ekonomi	148

**BAB 6 ALTERNATIF RUMUSAN IMPLEMENTASI SISTEM KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA DI PERTAMBANGAN BELERANG RAKYAT
GUNUNG WELIRANG**

149	149
6.1. Elemen Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja	149
6.1.1. Tertib Hukum dan Administrasi	150
6.1.1.1. Pengajuan Permohonan Izin Pertambangan Rakyat	150
6.1.2. Aktor	153
6.1.2.1. Penambang	153
6.1.2.2. Pemerintah Daerah	154
6.1.2.3. Pemerintah Desa	155
6.1.2.4. Dinas Kehutanan	156

6.1.2.5. Fasilitator	156
6.1.3. Perangkat SMK P	157
6.1.3.1. Prosedur SMK P	157
6.1.3.1.1. Kebijakan SMK P	157
6.1.3.1.2. Perencanaan SMK P	158
6.1.3.1.3. Organisasi dan Personil	160
6.1.3.1.4. Implementasi SMK P	161
6.1.3.1.5. Evaluasi dan Tindak Lanjut	162
6.1.3.1.6. Dokumentasi	164
6.1.3.2. Audit Internal	165
6.1.3.3. Evaluasi	166
6.1.3.4. Penetapan SMK P Baru	166
6.2. Rumusan Implementasi Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja	166
6.3. <i>Roadmap</i> Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja	167
6.4. Rumusan <i>Form Checklist</i> Audit Internal	175
BAB 7 KESIMPULAN DAN SARAN	181
7.1. Kesimpulan	181
7.2. Saran	182
DAFTAR PUSTAKA	184
LAMPIRAN	186

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penyebab dan Pencegahan Kecelakaan Kerja	50
Tabel 2.2. Perbandingan Antara Konvensi ILO 176 tahun 1995 dengan Keputusan Menteri Pertambangan dan Energi No. 555.K/26/M.PE/1995	66
Tabel 4.1. Pembagian Kerja dan Sistem Pengupahan	109
Tabel 5.1. Objek Pengawasan K3 (Pasal 26 PP 55/2010)	118
Tabel 5.2. Hasil Kuesioner Penelitian Lapangan	119
Tabel 5.3. Hasil Wawancara	136
Tabel 5.4. Analisis SWOT Pertambangan Rakyat Gunung Welirang	143
Tabel 6.1. <i>Roadmap</i> Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja	169
Tabel 6.2. Rumusan Form Checklist Audit SMKP	175

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Proses	26
Gambar 2.2. Faktor-Faktor Pribadi yang Menimbulkan Kecelakaan Kerja	47
Gambar 4.1. Penambang Mengangkut Gerobak Melalui Jalan Berbatu	107
Gambar 4.2. Penambang Menggali dan Memasukkan Belerang ke Dalam Karung	108
Gambar 4.3. Penambang Memikul dan Memuat Belerang ke Gerobak	108
Gambar 4.4. Belerang Ditimbang Kemudian Diangkut ke Atas Jeep	108
Gambar 4.5. Struktur Organisasi Koperasi Belerang Raksa	110
Gambar 6.1. Matriks SMKP	149
Gambar 6.2. Rumusan Sistem K3 Pertambangan Gunung Welirang.....	166

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Audit K3	187
Lampiran 2. Manual Pertanyaan Wawancara	203
Lampiran 3. Hasil Wawancara Penambang	208
Lampiran 4. Hasil Wawancara Pengurus Koperasi	214
Lampiran 5. Hasil Wawancara Kepala Desa Pecalukan	220
Lampiran 6. Hasil Wawancara Pengurus Tahura R. Soerjo	225

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Bibit yang dirawat sejak kecil, dipupuk dan disiram dengan rajin, lama-kelamaan akan tumbuh besar menjadi pohon yang kokoh dan subur, serta akan menghasilkan banyak buah bagi pemiliknya. Hal ini menunjukkan bahwa sesuatu yang terpelihara dengan baik, nantinya akan menghasilkan keuntungan yang besar.

Demikian pula halnya dengan karyawan. Karyawan yang dipelihara dan dijaga dengan baik akan memberikan kontribusi yang sangat berarti bagi perusahaan tempatnya bekerja. Perusahaan memiliki berbagai aset bersifat kebendaan, antara lain lahan, bangunan, mesin, peralatan kerja, dan sebagainya. Tidak seperti aset-aset tersebut, sebagai manusia, karyawan atau Sumber Daya Manusia (SDM) membutuhkan cara pengelolaan yang jauh berbeda. Karyawan merupakan satu-satunya aset hidup dalam perusahaan, oleh karenanya ia memiliki keunikan tersendiri. Ia memiliki pikiran, perasaan, dan perilaku, yang bila dikelola dengan baik akan memberikan sumbangan bagi kemajuan perusahaan secara aktif.

Satu-satunya persamaan antara karyawan dengan aset lainnya adalah keduanya memiliki kebutuhan akan pengelolaan. Aset-aset yang dikelola dengan baik akan mampu bertahan lama dan berfungsi dengan baik, menjalankan roda perusahaan. Sebagai contoh, mesin yang rajin dibersihkan, diperiksa dan diperbaharui suku cadangnya akan dapat berputar dengan baik. Tidak sesederhana merawat mesin, perusahaan tidak serta merta dapat mengetahui pikiran, perasaan, serta kondisi karyawannya. Pemikiran, sikap, loyalitas, motivasi, dan sebagainya

adalah hal-hal yang tidak dapat diketahui langsung oleh perusahaan jika tidak mengadakan penyelidikan melalui riset SDM. Untuk itu dibutuhkan peran aktif perusahaan untuk melakukan pendekatan pada karyawan demi mengukur tingkat kontribusi karyawan.

Sejak awal perusahaan selanjutnya telah merencanakan sistem manajemen SDM seperti apa yang akan diterapkan sebelum melakukan pengadaan SDM. Kemudian setelah proses perekrutan, karyawan yang dipekerjakan hendaknya mengalami proses pelatihan dan pengembangan secara bertahap. Setelah itu, perusahaan harus mengadakan penilaian kinerja untuk memastikan karyawan tetap bekerja pada jalurnya, bahkan jika memungkinkan memberikan kontribusi lebih daripada yang diharapkan. Untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, perusahaan memberikan kompensasi berupa gaji yang layak dan bonus-bonus yang diberikan pada kesempatan khusus. Selain melakukan manajemen SDM, perusahaan juga harus memastikan bahwa para pimpinan dapat dijadikan suri tauladan, memiliki sikap-sikap yang mampu menghasilkan penghargaan dan rasa hormat dari para karyawan.

Di luar hal-hal bersifat manajerial, perusahaan perlu melakukan pemeliharaan terhadap Sumber Daya Manusia yang dimilikinya. Selain bekerja dalam suasana kerja yang kondusif dengan sistem komunikasi yang efektif, setiap karyawan tentu menginginkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Oleh karena itu perusahaan perlu melakukan pemeliharaan karyawan dengan memberikan jaminan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Jaminan ini akan memberikan karyawan rasa aman dan tanpa keraguan, yang dibutuhkan agar dapat bekerja dengan optimal. Sementara itu karyawan yang sehat akan mampu

bekerja lebih giat untuk mencapai atau bahkan melebihi target yang diberikan oleh perusahaan.

Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berbunyi:

“ Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.”

Hal ini menyatakan bahwa setelah rekrutmen atau penjaringan tenaga kerja sampai pada saat pemberhentian atau masa pensiun, masih banyak proses yang harus dilakukan selama masa kerja, yang memastikan bahwa pekerja dan pemberi kerja memiliki hubungan yang harmonis dan tenaga kerja mampu menjalankan tugasnya dengan baik agar tercapai produktivitas kerja. Salah satunya adalah dengan implementasi sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dilaksanakan oleh banyak organisasi dan perusahaan untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja, atau bahkan menghindarinya hingga tercapai *zero accident*. Hal ini dilakukan menanggapi keprihatinan terhadap kecelakaan kerja yang menimpa karyawan, yang kerap terjadi akibat lingkungan kerja yang tidak aman. Sebagian besar kecelakaan kerja terjadi akibat adanya perilaku-perilaku yang tidak aman, misalnya terjatuh dari tempat tinggi, tertimpa reruntuhan bangunan, terjepit oleh mesin-mesin yang sedang bekerja, dan sebagainya. Seperti yang biasanya terjadi pada perusahaan manufaktur. Selain itu kecelakaan kerja biasanya terjadi akibat kurangnya pengetahuan dan keterampilan karyawan akan peralatan-peralatan yang harus dioperasikannya. Hal ini telah disikapi perusahaan dengan cara melakukan

berbagai pelatihan intensif untuk mengembangkan kemampuan karyawan. Namun sayangnya, tingkat kecelakaan masih tinggi.

Pemerintah telah menetapkan berbagai undang-undang dan peraturan yang mengatur tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja untuk meminimalkan risiko kecelakaan kerja. Namun, bahkan peraturan pemerintah belum mampu mengurangi risiko kecelakaan kerja. Masih banyak karyawan yang tidak mematuhi peraturan dan tidak mengikuti standar prosedur kerja. Banyak pekerja lapangan maupun pekerja pabrik yang lalai memakai alat pelindung diri sehingga rentan mengalami kecelakaan. Selain itu masih banyak perusahaan yang belum menerapkan standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagaimana mestinya. Misalnya, tidak tersedianya fasilitas kesehatan di kantor, karyawan tidak difasilitasi *medical check up* secara berkala, serta tidak diikutsertakan dalam program jaminan sosial.

Berdasarkan laporan mengenai kecelakaan kerja, terdapat 83.714 kasus kecelakaan kerja di Indonesia pada tahun 2007 dengan rata-rata 233 kasus kecelakaan kerja setiap harinya (Bangun: 2012, 377). Data tersebut menggambarkan bahwa kasus kecelakaan kerja secara nasional tergolong tinggi. Menurut catatan ILO (International Labour Organization), Indonesia merupakan negara dengan tingkat kecelakaan kerja tertinggi kedua di dunia.

Kecelakaan kerja disebabkan oleh dua faktor utama, yaitu manusia dan lingkungannya. Faktor manusia berkaitan dengan tindakan tidak aman karena tidak mematuhi peraturan keselamatan kerja. Di lain pihak faktor lingkungan kerja yang tidak aman juga dapat menimbulkan kecelakaan kerja, misalnya

menyangkut peralatan-peralatan kerja yang berisiko tinggi, mesin-mesin dan alat berat yang tidak dilengkapi dengan fasilitas keselamatan, dan sebagainya.

Di Indonesia terdapat lima sektor kerja dengan tingkat bahaya yang tinggi, yaitu: pertambangan, konstruksi, pertanian, kehutanan, dan perikanan. Kelima sektor ini berhubungan dengan hajat hidup orang banyak, memiliki fungsi yang penting dalam pembangunan ekonomi nasional dan pertahanan negara. Kelima sektor ini senantiasa mengandung risiko tinggi dalam pengerjaannya karena umumnya berhubungan langsung dengan peralatan berat yang keseluruhannya membutuhkan pelatihan dan keterampilan khusus dalam pengoperasiannya. Selain itu kelima sektor ini juga senantiasa bersentuhan langsung dengan bahan-bahan kimia yang tergolong berbahaya.

Pertambangan merupakan salah satu industri berisiko tinggi di Indonesia. Pertambangan merupakan suatu industri yang mengolah sumber daya alam dengan memproses bahan tambang untuk menghasilkan berbagai produk akhir yang dibutuhkan umat manusia. Oleh karena itu, bahan tambang merupakan salah satu unsur yang sangat dibutuhkan oleh dunia saat ini. Seiring perkembangan zaman bahan tambang menjadi kekayaan alam nomor satu di Indonesia bahkan di dunia.

Pasal 33 ayat 3 Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 berbunyi:

“Bahwa bumi, air, dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya dikuasai oleh negara dan dipergunakan sebesar-besarnya untuk kemakmuran rakyat.”

Amanat UUD 1945 ini merupakan landasan pembangunan pertambangan dan energi untuk memanfaatkan potensi kekayaan sumber daya alam, mineral dan energi yang dimiliki secara optimal dalam mendukung pembangunan nasional yang berkelanjutan.

Indonesia merupakan salah satu negara pemilik pertambangan terbesar di dunia. Keuntungan yang dihasilkan dari industri pertambangan sangat besar sehingga mampu meningkatkan pendapatan negara. Dengan predikat tersebut, masyarakat berlomba-lomba untuk berperan serta di dalamnya.

Menurut Pasal 1 Ayat 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2010 Tentang Wilayah Pertambangan, pertambangan adalah sebagian atau seluruh tahapan kegiatan dalam rangka penelitian, pengelolaan, dan pengusahaan mineral atau batubara yang meliputi penyelidikan umum, eksplorasi, studi kelayakan, konstruksi, penambangan, pengolahan dan pemurnian, pengangkutan dan penjualan, serta kegiatan pascatambang.

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2010 Tentang Wilayah Pertambangan, bahan tambang dibagi menjadi dua, yaitu mineral dan batubara. Mineral adalah senyawa anorganik yang terbentuk di alam yang memiliki sifat fisik dan kimia tertentu serta susunan kristal teratur atau gabungannya yang membentuk batuan, baik dalam bentuk lepas atau padu. Sementara batubara adalah endapan senyawa organik karbonat yang terbentuk secara alamiah dari sisa tumbuh-tumbuhan. Pertambangan batubara adalah pertambangan endapan karbon yang terdapat di dalam bumi, termasuk bitumen padat, gambut, dan batuan aspal. Sementara pertambangan mineral adalah

pertambangan kumpulan mineral yang berupa bijih atau batuan, di luar panas bumi, minyak dan gas bumi serta air tanah.

Pasal 2 Ayat 2 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2010 Tentang Pelaksanaan Usaha Pertambangan Mineral dan Batubara menyatakan bahwa pertambangan mineral dan batubara dikelompokkan ke dalam 5 (lima) golongan komoditas tambang, yaitu:

- a. Mineral radioaktif meliputi radium, thorium, uranium, monasit, dan bahan galian radioaktif lainnya;
- b. Mineral logam meliputi litium, berilium, magnesium, kalium, kalsium, emas, tembaga, perak, timbal, seng, timah, nikel, mangan, platina, bismuth, molibdenum, bauksit, air raksa, wolfram, titanium, barit, vanadium, kromit, antimon, kobalt, tantalum, cadmium, galium, indium, yttrium, magnetit, besi, galena, alumina, niobium, zirkonium, ilmenit, khrom, erbium, ytterbium, dysprosium, thorium, cesium, lanthanum, niobium, neodimium, hafnium, scandium, aluminium, palladium, rhodium, osmium, ruthenium, iridium, selenium, teluride, strontium, germanium, dan zirconium;
- c. Mineral bukan logam meliputi intan, korundum, grafit, arse, pasir kuarsa, fluorspar, kriolit, yodium, brom, klor, belerang, fosfat, halit, asbes, talk, mika, magnesit, yarosit, oker, fluorit, ball clay, fire clay, zeolit, kaolin, feldspar, bentonit, gipsum, dolomit, kalsit, rijang, pirofilit, kuarsit, zirkon, wolastonit, tawas, batu kuarsa, perlit, garam batu, clay, dan batu gamping untuk semen;

- d. Batuan meliputi pumice, tras, toseki, obsidian, marmer, perlit, tanah diatome, tanah serap (*fullers earth*), slate, granit, granodiorit, andesit, gabro, peridotit, basalt, trakhit, leusit, tanah liat, tanah urug, batu apung, opal, kalsedon, chert, kristal kuarsa, jasper, krisoprase, kayu terkersikan, gamet, giok, agat, diorit, topas, batu gunung quarry besar, kerikil galian dari bukit, kerikil sungai, batu kali, kerikil sungai ayak tanpa pasir, pasir urug, pasir pasang, kerikil berpasir alami (sirtu), bahan timbunan pilihan (tanah), urukan tanah setempat, tanah merah (laterit), batu gamping, onik, pasir laut, dan pasir yang tidak mengandung unsur mineral logam atau unsur mineral bukan logam dalam jumlah yang berarti ditinjau dari segi ekonomi pertambangan; dan
- e. Batubara meliputi bitumen padat, batuan aspal, batubara, dan gambut.

Menurut Pasal 1 Angka 8 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2010 Tentang Wilayah Pertambangan, Wilayah Pertambangan yang selanjutnya disebut WP, adalah wilayah yang memiliki potensi mineral dan/atau batubara dan tidak terikat dengan batasan administrasi pemerintahan yang merupakan bagian dari rencana tata ruang nasional.

Wilayah Pertambangan dibagi menjadi:

1. Wilayah Usaha Pertambangan (WUP), yang merupakan bagian dari WP yang telah memiliki ketersediaan data, potensi, dan/atau informasi geologi.

2. Wilayah Izin Usaha Pertambangan (WIUP), yang merupakan wilayah yang diberikan kepada pemegang izin Usaha Pertambangan.
3. Wilayah Pertambangan Rakyat (WPR), yang merupakan bagian dari WP tempat dilakukan kegiatan usaha penambangan rakyat.
4. Wilayah Pencadangan Negara (WPN), yang merupakan bagian dari WP, dicadangkan untuk kepentingan strategis nasional.
5. Wilayah Usaha Pertambangan Khusus (WUPK), yang merupakan bagian dari WPN yang dapat diusahakan.
6. Wilayah Izin Usaha Pertambangan Khusus (WIUPK), yang merupakan wilayah yang diberikan kepada pemegang Izin Usaha Pertambangan Khusus.

Pertambangan di Gunung Welirang Jawa Timur merupakan pertambangan rakyat yang bergerak dalam bidang pertambangan belerang (termasuk dalam golongan mineral bukan logam). Para penambang belerang di Gunung Welirang dalam kesehariannya berjalan menyusuri batuan terjal untuk menggali belerang dengan peralatan sederhana lalu dipikul dengan keranjang. Para penambang belerang ini mengambil belerang dari dasar kawah. Walaupun uap belerang cukup tebal dan menyengat, para pekerja mengambil bongkahan belerang dengan peralatan penutup hidung sekadarnya seperti sarung. Lelehan belerang didapatkan dari pipa yang menuju sumber gas vulkanik yang mengandung sulfur. Gas ini dialirkan melalui pipa lalu keluar dalam bentuk lelehan belerang berwarna merah. Setelah membeku belerang berwarna kuning. Setelah belerang dipotong, para penambang akan mengambilnya dengan kerap menggunakan tangan telanjang

tanpa sarung tangan, kemudian memikulnya melalui jalan setapak. Beban yang dipikul cukup berat antara 80 hingga 100 kg. Para penambang sudah terbiasa memikul beban yang berat ini sambil menyusuri jalan setapak di tebing kaldera menuruni gunung berkilo-kilo meter jauhnya.

Di wilayah-wilayah tertentu di Indonesia, usaha-usaha menambang perut bumi telah lama dilakukan, bahkan sebelum masa kolonial dan pembentukan negara Indonesia. Maka muncul tipe pertambangan yang diusahakan oleh rakyat. Muncul dan berkembangnya pertambangan rakyat ini adalah salah satu hal penting yang patut disorot dalam perkembangan usaha pertambangan di Indonesia.

Munculnya pertambangan rakyat menimbulkan pertanyaan, salah satunya mengenai Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang layak untuk diterapkan di dalamnya. Peraturan pertambangan di Indonesia belum mampu menjadi wadah dan dasar hukum yang tepat bagi pelaksanaan Sistem K3 di pertambangan rakyat. Selain itu bentuk pertambangan yang informal membuat pengelola sukar membuat dan mengimplementasikan Sistem K3.

Berdasarkan uraian dan paparan di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul, **“Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja Yang Layak Diterapkan Pada Pertambangan Rakyat Gunung Welirang, Jawa Timur.”**

1.2. Identifikasi Masalah

Rumusan atas pertambangan rakyat berganti-ganti sejak negara Indonesia dibentuk, antara lain dalam Peraturan Perundang-Undangan Nomor 37 Tahun

1960 Tentang Pertambangan. Dalam Perpu ini, pertambangan rakyat diartikan sebagai usaha pertambangan bahan galian dari semua golongan yang dilakukan oleh rakyat secara kecil-kecilan dengan alat-alat sederhana untuk pencaharian sendiri menurut adat kebiasaan daerah atau diusahakan secara koperasi. Sementara itu, dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1967 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Pertambangan, yang dimaksud dengan "Pertambangan Rakyat" adalah suatu usaha pertambangan bahan-bahan galian dari semua golongan yang dilakukan oleh rakyat setempat secara kecil-kecilan atau secara gotong-royong dengan alat-alat sederhana untuk pencaharian sendiri. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2009 Tentang Pertambangan Mineral dan Batubara yang terbaru tidak memberikan definisi yang jelas tentang pertambangan rakyat, hanya diatur mengenai Izin Pertambangan Rakyat (IPR) dan Wilayah Pertambangan Rakyat (WPR). Namun di beberapa pasal terdapat aturan mengenai luas wilayah maksimal 25 ha, prakondisi bahwa harus ada perusahaan selama 15 tahun sebelumnya di wilayah yang sama, dan sebagainya.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa pertambangan rakyat belum memiliki definisi yang jelas. Padahal, berkembangnya usaha tambang rakyat berimplikasi kepada berbagai aspek, terutama kesejahteraan para pekerja pertambangan rakyat.

Sampai sekarang telah dikeluarkan dasar hukum mengenai Pelaksanaan Kegiatan Usaha Pertambangan Mineral dan Batubara, yaitu Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2010. Di dalamnya telah dijelaskan mengenai operasionalisasi pertambangan di Indonesia termasuk mengenai Izin Pertambangan Rakyat (IPR). IPR dapat diajukan oleh orang perseorangan,

kelompok masyarakat, dengan melampirkan persyaratan-persyaratan seperti surat permohonan, Kartu Tanda Penduduk, komoditas tambang yang dimohon, dan surat keterangan dari kelurahan/desa setempat. IPR dapat juga diajukan oleh koperasi setempat dengan lampiran tambahan Nomor Pokok Wajib Pajak, dan akte pendirian koperasi yang telah disahkan oleh pejabat yang berwenang. Lampiran-lampiran tersebut merupakan persyaratan administratif yang harus dipenuhi pemohon.

Sementara itu ada beberapa persyaratan teknis yang juga harus dipenuhi, antara lain IPR harus memiliki sumuran paling dalam 25 (dua puluh lima) meter; menggunakan pompa mekanik, penggelundungan atau permesinan dengan jumlah tenaga maksimal 25 (dua puluh lima) *horse power* untuk 1 (satu) IPR; serta tidak menggunakan alat berat dan bahan peledak. Pemohon juga harus memenuhi persyaratan finansial berupa laporan keuangan 1 (satu) tahun terakhir dan hanya dipersyaratkan bagi koperasi setempat.

Dari rumusan tersebut dapat dilihat bagaimana ketidakjelasan pengaturan mengenai pertambangan rakyat. Aturannya begitu cair dan tidak ada format yang tegas. Oleh karenanya dapat dipahami jika selama ini banyak penambang yang menjadi Penambang Tanpa Izin (PETI) atau penambang ilegal. Ekses selanjutnya yang tidak dapat dihindari adalah bahaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang mengancam diri penambang dan kerusakan lingkungan hidup.

Dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2009 juga disebutkan mengenai pembinaan dari pemerintah daerah kepada pelaku usaha pertambangan rakyat. Pembinaan dapat berupa bantuan permodalan dan hal-hal teknis pertambangan,

termasuk diantaranya mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan pengelolaan lingkungan hidup. Semua itu pada dasarnya merupakan kewajiban pemerintah daerah. Akan tetapi pada kenyataan praktik di lapangan masih sangat terbatas, atau jika boleh dikatakan belum ada pertambangan rakyat yang menerapkan ketentuan itu.

Penyelenggaraan Keselamatan dan Kesehatan Kerja memang telah diatur dalam peraturan perundangan yang baku. Namun keseluruhannya belum mampu diterapkan oleh pelaku pertambangan rakyat. Hal ini kembali berbenturan pada keterbatasan pengetahuan, biaya, dan keterampilan, mengingat IPR bisa didapatkan dengan relatif mudah oleh perseorangan, kelompok masyarakat, atau koperasi. Aspek hukum mengenai pengelolaan dan pemberian Izin Pertambangan Rakyat oleh pemerintah harus ditinjau kembali, termasuk mengenai aturan-aturan implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja di dalamnya.

Risiko pada pertambangan rakyat tergolong lebih tinggi karena sistem pengelolaannya lebih unik daripada pertambangan formal. Menurut peraturan perundangan yang berlaku, pemegang Izin Pertambangan Rakyat (IPR) perorangan, kelompok, atau koperasi berhak memperoleh pembinaan dan pengawasan di bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, lingkungan, teknis pertambangan, dan manajemen dari pemerintah pusat dan/atau pemerintah daerah. Selain itu pemegang IPR berkewajiban untuk mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, lingkungan, teknis pertambangan, pengolahan lingkungan, dan mematuhi standar yang berlaku. Memang terlihat ideal, namun hak dan kewajiban ini tidak berjalan dengan semestinya dalam pertambangan rakyat. Karena pengelolaannya yang

belum terorganisir, tidak ada kejelasan mengenai siapa penanggungjawabnya, peraturan menjadi cair dan tidak mengikat. Oleh karenanya harus dibuat batasan yang jelas mengenai penanggungjawab pertambangan rakyat, kemudian Manajemen Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja harus disusun dan diimplementasikan.

1.3. Rumusan Masalah

1. Apakah kebijakan di bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang tersedia saat ini telah melindungi para penambang di pertambangan rakyat?
2. Bagaimana Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja diterapkan oleh Pertambangan Rakyat Gunung Welirang kepada para pekerja?
3. Siapakah yang seharusnya bertanggung jawab terhadap pengelolaan pertambangan rakyat dan implementasi sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja di dalamnya?
4. Seperti apa manajemen sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang layak diterapkan pada pertambangan rakyat di Indonesia, khususnya pada pertambangan belerang ?

1.4. Pembatasan Masalah

1. Jenis karyawan yang diteliti adalah pekerja perusahaan level operasional Pertambangan Rakyat Gunung Welirang, yakni penambang belerang di lapangan.

2. Peneliti tidak mengambil sampel pengelola Pertambangan Rakyat Gunung Welirang.
3. Narasumber adalah penambang Pertambangan Rakyat Gunung Welirang, pengurus Koperasi Kerajinan/Industri Belerang Raksa, pengurus Taman Hutan Raya R. Soerjo, dan pemerintah setempat.

1.5. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang diterapkan oleh Pertambangan Rakyat Gunung Welirang kepada para penambang.
2. Menghasilkan usulan manajemen Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang layak diterapkan pada pertambangan rakyat di Indonesia (dari segi manajerial), khususnya pertambangan belerang.

1.6. Kegunaan Penelitian

Dengan hadirnya data-data hasil penelitian implementasi sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada karyawan Pertambangan Rakyat Gunung Welirang tersebut, diharapkan referensi ini dapat dipergunakan, khususnya oleh tim manajemen perusahaan dalam menyelenggarakan sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan lebih efektif.

Dengan penyelenggaraan sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang lebih efektif, diharapkan kesehatan dan keselamatan karyawan terjaga, sehingga produktivitas karyawan dapat semakin meningkat dan dapat memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan.

Data-data hasil penelitian ini diharapkan juga dapat menjadi masukan yang berguna bagi perusahaan pertambangan rakyat di Indonesia, khususnya pertambangan belerang, dalam hal penerapan sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Selain itu hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi yang berguna bagi pembaca pada umumnya.

1.7. Kerangka Pemikiran

Sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah pengoperasian seluruh fungsi manajemen ke dalam kegiatan-kegiatan organisasi yang berkaitan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Berdasarkan Pasal 1 yang tertera pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER.05/MEN/1996, Sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) adalah bagian dari sistem manajemen keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

Terdapat tiga alasan mengapa program keselamatan kerja merupakan keharusan bagi setiap perusahaan untuk melaksanakannya, yaitu alasan moral, hukum, dan ekonomi (Bangun: 2012, 378).

Secara moral, manusia merupakan makhluk paling mulia, oleh karena itu sepantasnya manusia memperoleh kedudukan dan perilaku yang layak dan terhormat dalam organisasi. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor

13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, manusia berhak memperoleh perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja, moral, dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama. Selain itu pemberi kerja memberikan perlindungan kepada para pekerjanya atas dasar kemanusiaan. Mereka melakukan hal itu untuk memastikan karyawan selalu berada dalam keadaan sehat, serta mencegah terjadinya kecelakaan kerja yang membahayakan nyawa para pekerja. Terakhir, perlindungan atas keselamatan dan kesehatan juga bertujuan meringankan beban penderitaan karyawan dan keluarganya bilamana kecelakaan kerja terjadi.

Secara hukum, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan jaminan bagi para pekerja dalam menghadapi risiko kerja akibat pekerjaan. Setiap negara memiliki undang-undang yang mengatur tentang ketenagakerjaan. Walaupun berbeda-beda dalam hal tanggung jawab pemberi kerja dalam hal beban yang harus ditanggung, namun seluruhnya memiliki tujuan yang sama yaitu melindungi pekerja dalam hal Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja untuk melindungi para pekerja pada segala lingkungan kerja, baik di darat, di dalam tanah, permukaan air, di dalam air, maupun di udara, yang berada dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia, dan sesuai dengan keberadaan Indonesia sebagai negara hukum, sepantasnya pemberi kerja yang lalai dalam memberikan perlindungan kerja akan mendapat hukuman yang setimpal. Hal mengenai kesehatan juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992. Undang-undang tersebut menyatakan bahwa perusahaan berkewajiban

melaksanakan pemeriksaan atas kesehatan fisik dan mental para pekerjanya. Para pekerja juga harus berkontribusi terhadap kesehatan dengan berkewajiban menggunakan alat pelindung diri sesuai peraturan, serta mematuhi semua peraturan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang diberikan oleh perusahaan. Banyak kecelakaan kerja yang terjadi akibat tidak mematuhi dan melaksanakan undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Oleh karenanya secara singkat, berdasarkan undang-undang dan peraturan pemerintah yang berlaku, hal-hal yang berkaitan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja harus dipenuhi oleh pemberi kerja dan harus dipatuhi oleh para pekerja.

Alasan ekonomi merupakan hal yang paling banyak dirasakan dan dialami oleh para pemberi kerja dan perusahaan. Mereka mengeluarkan biaya yang tidak sedikit akibat kecelakaan kerja yang dialami pekerja. Hal ini terjadi karena masih banyak pemberi kerja yang tidak membebankan kerugian akibat kecelakaan kerja kepada pihak asuransi dan jaminan sosial. Kerugian yang dimaksud bukan hanya berkaitan dengan biaya pengobatan dan pertanggungungan lain, melainkan termasuk faktor-faktor lainnya yang menjadi perhitungan akibat kecelakaan kerja.

Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja kini menjadi perhatian penting pada berbagai organisasi. Hal ini merupakan akibat tingginya tingkat kecelakaan kerja yang dialami pekerja. Tingginya tingkat kecelakaan dan rendahnya tingkat kesehatan pekerja akan berakibat pada rendahnya produktivitas pekerja dalam melaksanakan kewajiban kerjanya. Rendahnya tingkat produktivitas tentunya mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Selain biaya pengobatan yang harus ditanggung perusahaan, terdapat biaya lain, misalnya hilangnya hari kerja karyawan akibat cedera, hilangnya waktu kerja karyawan

karena menjenguk rekan yang cidera, biaya pemeriksaan lanjutan, dan gaji yang harus dibayarkan penuh oleh perusahaan walaupun karyawan tidak bekerja. Hal ini mengakibatkan terhambatnya proses produksi dalam perusahaan. Jumlah biaya ini sangat besar, bisa mencapai beberapa kali lipat biaya yang harus dibayarkan, seandainya perusahaan memberi jaminan kesehatan dan keselamatan kerja serta mengikutsertakan pekerja dalam program asuransi kesehatan dan jaminan sosial.

Sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki tujuan utama, yaitu sebagai suatu tindakan pengelolaan aktivitas-aktivitas organisasi untuk mengurangi atau menghilangkan risiko kecelakaan kerja yang dialami para anggota organisasi, untuk mencapai keamanan dan kenyamanan kerja dalam mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif (Bangun: 2012, 387). Sementara itu tujuan dan sasaran sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER.05/MEN/1996 Pasal 2 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.

Keberadaan undang-undang dan peraturan tentang sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebenarnya secara langsung memberikan manfaat yang besar bagi masyarakat umum, khususnya pekerja. Penerapan sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara tidak langsung juga memberikan manfaat bagi para pemberi kerja atau pengusaha. Dengan sistem ini, perusahaan tidak mengalami kerugian dalam kegiatan produksi akibat hilangnya waktu kerja, kerugian

material, dan biaya pengobatan serta perawatan akibat kecelakaan kerja. Para karyawan juga akan merasa aman dan nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas mereka. Manfaat lain yang diperoleh adalah terbentuknya kesan masyarakat yang semakin baik terhadap perusahaan, terciptanya hubungan yang harmonis antara perusahaan dan karyawan, serta menjaga dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Keselamatan kerja memiliki beberapa tujuan, antara lain (Suma'mur: 1989, 2):

1. Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup. Selain itu juga untuk meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.
2. Menjamin keselamatan setiap orang yang berada di tempat kerja
3. Memelihara sumber produksi dan mempergunakannya secara aman dan efisien.

Oleh karenanya perlindungan tenaga kerja meliputi aspek-aspek yang cukup luas, antara lain perlindungan keselamatan, kesehatan, pemeliharaan moral kerja, juga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama. Dengan ini, tenaga kerja diharapkan dapat melakukan pekerjaannya sehari-hari dengan aman untuk meningkatkan produksi dan produktivitas nasional. Dengan demikian tenaga kerja harus memperoleh perlindungan dari berbagai permasalahan di sekitarnya dan berbagai persoalan pada dirinya yang dapat menimpa dan mengganggu dirinya serta pelaksanaan pekerjaannya.

Keselamatan kerja dapat membantu peningkatan produksi dan produktivitas atas dasar (Suma'mur: 1989, 4):

1. Menghindari pembiayaan yang tidak diperlukan, karena dengan tingkat keselamatan kerja yang tinggi, kecelakaan-kecelakaan yang menyebabkan sakit, cacat, dan kematian dapat dikurangi atau ditekan sekecil-kecilnya.
2. Terciptanya tingkat keselamatan yang tinggi, sejalan dengan pemeliharaan dan penggunaan peralatan kerja dan mesin yang produktif dan efisien, yang mendorong peningkatan produksi dan produktivitas.
3. Tingkat keselamatan yang tinggi mendorong terciptanya kondisi kerja yang kondusif, didukung keamanan lingkungan kerja dan kegairahan kerja para karyawan.
4. Praktik keselamatan kerja tidak dapat dipisahkan dari keterampilan. Keduanya saling berhubungan dan merupakan unsur-unsur yang esensial bagi kelangsungan proses produksi.
5. Keselamatan kerja yang dilaksanakan sebaik-baiknya akan membawa iklim keamanan dan ketenangan kerja sehingga dapat meningkatkan hubungan pekerja dan pemberi kerja yang merupakan salah satu landasan terpenting bagi terciptanya kelancaran produksi.

1.8. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Pertambangan Belerang Rakyat di Gunung Welirang, Jawa Timur. Dalam kesehariannya, para penambang belerang mengumpulkan dan mengangkut belerang, untuk kemudian diserahkan kepada Koperasi Kerajinan/Industri Belerang Raksa, untuk didistribusikan lebih lanjut. Sementara itu Koperasi Kerajinan/Industri Belerang Raksa juga belum memperoleh izin untuk beroperasi sebagai pengelola pertambangan rakyat.

Pertambangan rakyat ini merupakan suatu sektor informal yang relatif independen, namun merupakan hulu dari sistem produksi belerang yang lebih luas. Pertambangan rakyat ini terkait dengan perusahaan-perusahaan produsen belerang yang berada dalam sektor formal. Pertambangan belerang berperan penting dalam penyediaan belerang sebagai bahan kosmetik, medis, dan lainnya.

1.9. Langkah-Langkah Proses Penelitian

