

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG PELAKSANAAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

A. Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

1. Sejarah

Pada zaman perbudakan majikan menyuruh para budak bekerja paksa dengan sesuka hati. Para budak tersebut tidak memiliki hak apapun atas pekerjaan yang mereka lakukan. Bahkan mereka diperjualbelikan oleh majikannya, karena kedudukan majikan pada zaman perbudakan yaitu memiliki kekuasaan mutlak dan penuh terhadap budaknya.

Para budak hanya melakukan pekerjaan saja yang dikehendaki oleh tuannya. Tidak ada upah, tidak ada hak untuk menuntut upah dan tidak ada hak jaminan sosial maupun menuntut jaminan sosial. Tuan dari budak itu memang memelihara budaknya dengan memberikan makan, pemondokan/tempat tinggal, tetapi itu bukan merupakan kewajiban dari si tuan. Melainkan suatu tindakan agar budak tidak mati dan dapat terus bekerja bagi kepentingan tuan. Budak dapat dibunuh tanpa ada suatu persoalan/alasan yang masuk akal, dengan arti si tuan dapat membunuh budak sesuka hati tanpa ada ganjaran yang mengancamnya. Keadaan demikian berlaku diseluruh dunia, baik di Timur maupun di Barat.

Pada tahun 1817 Pemerintah Hindia Belanda mulai ikut mengatur soal perbudakan, namun mereka tidak campur tangan terlalu banyak mengenai soal hubungan antara budak dan tuannya. Ketika itu

Pemerintah Hindia Belanda hanya melarang budak masuk ke Pulau Jawa. Ini berarti bahwa pembatasan budak mulai dilakukan selain kelahiran.⁹ Pada tahun 1819 dikeluarkan peraturan tentang pendaftaran budak selanjutnya pada tahun 1820 ada peraturan yang dikeluarkan Pemerintah Hindia Belanda yang mewajibkan membayar pajak bagi pemilik budak, kemudian tahun 1829 ada peraturan yang melarang mengangkut budak yang masih anak-anak dilanjutkan pada tahun 1830 ada peraturan tentang pendaftaran anak budak dan pengganti nama budak. Pada tahun 1825 ada peraturan tentang budak dan perdagangan budak. Maksud peraturan ini memberikan secercah harapan bagi budak di tengah kegelapan hidupnya, karena peraturan itu mengemukakan antara lain:

- a. Membatasi bertambahnya budak, selain kelahiran;
- b. Melarang perdagangan budak dan melarang mendatangkan budak dari luar;
- c. Menjaga agar anggota keluarga budak dapat tinggal bersama;
- d. Budak yang telah kawin harus tinggal bersama istrinya;
- e. Beberapa ketentuan pembebasan budak antara lain, jika seorang budak menolong tuannya atau anak tuannya dari budaya maut, budak itu dimerdekakan atau jika seorang budak telah mengikuti tuannya ke benua lain, sepulangnya menjadi merdeka;

⁹ Iman Sjahputra Tunggal, 2012, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Harvarindo, hlm.2

- f. Ada ketentuan pula agar para pemilik budak wajib bertindak baik terhadap budaknya, seperti memberi makanan dan pakaian yang cukup;
- g. Ketentuan yang mewajibkan pemilik budak memberi upah berupa uang kepada budak yang mencapai usia 10 tahun;
- h. Kewajiban para budak ialah tidak boleh meninggalkan pekerjaan, tidak boleh menolak pekerjaan yang wajar, jika mereka melanggar ketentuan ini diancam dengan pidana pukulan rotan sebanyak 30 (tiga puluh) kali atau pidana penjara 14 hari;
- i. Kejahatan yang dilakukan budak diadili oleh pengadilan umum.¹⁰

Pada perkembangan hukum di atas memunculkan beberapa pendapat ketika itu ada pendapat yang berbeda antara lain, yaitu:

- a. Pendapat pertama yang berpendirian bahwa penghapusan perbudakan merupakan pelanggaran besar terhadap hak pemilik budak;
- b. Pendapat kedua menyatakan bahwa kekejaman yang besar terhadap kemanusiaan, merendahkan manusia sebagai barang milik seseorang.

Peraturan penghapusan budak dikeluarkan pada tahun 1854 tetapi penghapusan belum dilakukan secara menyeluruh melainkan sebagian. Tepatnya pada tanggal 1 Januari 1860 baru dinyatakan dihapus sama sekali. Jadi menghapus perbudakan di Indonesia memakan waktu 29 tahun ditambah 6 tahun jadi secara total 35 tahun. Ini baru teorinya,

¹⁰ Ibid, hlm 2-3

karena dalam praktiknya setelah tahun 1860 masih banyak orang yang menjadi pemilik budak. Kemudian istilah budak telah memudar digantikan dengan istilah lain yaitu hamba dan perhambaan. Penghambaan tidak bisa dihapuskan begitu saja. Pasal-pasal dalam *Regerings Reglement* tahun 1854 tidak ada kekuatan hukum untuk menghapus perhambaan. Hingga tahun 1920 an masih banyak terdengar berita penghambaan dengan kasusnya yang terjadi di banyak wilayah Hindia Belanda.

Bentuk-bentuk perbudakan yang pernah berlangsung di Indonesia ada beberapa jenis menurut catatan sejarah antara lain adalah “RODI”. Kerja Rodi memiliki arti kerja tanpa upah, tanpa istirahat demi membangun sebuah benteng dan jalan raya, tanpa membantah apa yang telah diperintahkan oleh tentara Belanda, dan menuruti apa yang diperintahkannya. Dalam zaman Rodi, rodi dilakukan laki-laki secara serentak dan pekerjaan rodi ini terdiri dari:

- a. Rodi diadakan untuk kepentingan *government*/pemerintahan dan para pegawainya. Dalam Bahasa Belanda rodi yang sebenarnya kerja paksa itu diperindah istilahnya dengan *Herendienst* yang artinya dinas tuan-tuan;
- b. Rodi untuk kepentingan pembesar;
- c. Rodi untuk kepentingan desa.

Pekerjaan rodi yang paling besar dan sangat populer pada saat masa rodi adalah zaman Hendrik Willem Daendels pada kurun waktu tahun

1807-1811 beliau tersohor dengan kerja rodi yang diperintakkannya untuk membuat jalan dari Anyer sampai Panarukan.

Penghapusan rodi ini berlangsung ratusan tahun lamanya, yaitu berlangsung dari tahun 1660 sampai pada tahun 1880-an. Kepada penduduk baru pemerintah memberi kesempatan untuk tidak bekerja rodi namun sebagai pengganti harus membayar semacam pajak yang disebut pajak rodi dalam bahasa Belanda "*Hoofdgeld*" diartikan adalah uang kepala, *Hoofdgeld* masuk ke kas Gubernur dari tahun 1880 *hoofdgeld* itu dibayarkan oleh mereka yang tidak bekerja rodi.

Tahun 1880 ada sebuah peraturan yang dikeluarkan oleh Pemerintah Hindia Belanda bagi orang-orang bekerja itu disebut dan dipanggil dengan sebutan sebagai "*Koeli*" dibaca dalam ejaan Indonesia (Kuli) dan ini tertuang di "*Koeli Ordonnantie*". Peraturan ini mulanya berlaku untuk Sumatera Timur, kemudian diberlakukan untuk berbagai daerah lainnya. Ini diberlakukan untuk orang-orang yang bekerja dengan lebih banyak menggunakan tenaga yaitu mengerjakan pekerjaan yang keras. Pada tahun 1941 menjelang kalahnya Pemerintah Belanda di Indonesia "*Koeli Ordonnatie*" itu dilanjutkan pada tahun 1942 oleh Pemerintahan Jepang.

Pemerintah Jepang pertama kali datang ke Indonesia lalu menjajah dengan tujuan mengambil semua sumber-sumber kekayaan alam yang ada di Indonesia. Hal ini dilakukan oleh Jepang untuk membiayai perang Jepang dengan sekutu di Asia Timur dan Pasifik hal tersebut dilakukan

menggunakan berbagai cara salah satunya dengan membentuknya “Romusha”.

Romusha adalah panggilan untuk orang-orang yang dipekerjakan secara paksa pada masa penjajahan Jepang di Indonesia. Romusha ini berlangsung selama 3 tahun, dari tahun 1942-1945. Jumlah korban yang menjadi romusha sekitar 4-10 juta orang yang diantaranya petani, para perempuan, dan tokoh-tokoh pergerakan. Namun pada masa Jepang istilah koeli tetap masih digunakan sampai setelah Indonesia merdeka istilah koeli itu mulai berkurang dan diganti dengan istilah buruh dan perburuhan. Sejak Indonesia merdeka kedudukan kaum buruh di negeri ini mulai diperhatikan. Menteri perburuhan diganti dengan istilah Menteri Tenaga Kerja. Kemudian istilah buruh diganti dengan pekerja atau tenaga kerja. Majikan diganti dengan pengusaha. Perjanjian perburuhan diganti dengan kesepakatan kerja bersama antara pekerja dengan pengusaha. Masing-masing mempunyai hak dan kewajiban berbeda namun mempunyai kepentingan yang sama. Hukum yang diterapkan bagi tenaga kerja Indonesia sekarang dan untuk sepanjang masa, ialah hukum yang bersumber dari landasan Negara yaitu Undang-undang Dasar 1945 dan Pancasila.

2. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan.

Hukum perburuhan sekarang ini disebut dengan istilah ketenagakerjaan, sehingga hukum perburuhan sama dengan hukum ketenagakerjaan. Ada beberapa pengertian yang dikemukakan oleh ahli

hukum berkenaan dengan istilah hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan, diantaranya sebagai berikut:

- a. Imam Soepomo memberi pengertian bahwa hukum perburuhan adalah himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan suatu kejadian pada saat seseorang bekerja pada orang lain secara formal dengan menerima upah tertentu. Dengan kata lain, hukum perburuhan adalah seperangkat aturan dan norma yang tertulis ataupun tidak tertulis yang mengatur pola hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja atau buruh;
- b. Menurut Molenaar, hukum perburuhan pada pokoknya mengatur hubungan antara majikan dan buruh, buruh dan buruh, dan antara penguasa dan penguasa;
- c. Menurut Levenbach, hukum perburuhan merupakan peraturan yang meliputi hubungan kerja antara pekerja dan majikan, yang pekerjaannya dilakukan di bawah pimpinan;
- d. Menurut Van Esveld, hukum perburuhan tidak hanya meliputi hubungan kerja yang dilakukan di bawah pimpinan, tetapi termasuk pula pekerjaan yang dilakukan atas dasar tanggung jawab sendiri;
- e. M.G. Levenbach merumuskan hukum *arbeidsrecht* sebagai sesuatu yang meliputi hukum berkenaan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan-paut dengan hubungan kerja. Dengan kata lain, berbagai peraturan mengenai persiapan bagi hubungan kerja (yaitu penempatan dalam arti luas, latihan dan magang), mengenai jaminan

sosial buruh serta peraturan mengenai badan dan organisasi di lapangan perburuhan;

- f. MOK berpendapat bahwa *arbeidsrecht* (hukum perburuhan) adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain dengan keadaan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan tersebut.¹¹

3. Hubungan kerja

Pengertian hubungan kerja menurut Soepomo adalah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak, mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.

Dengan diadakannya perjanjian kerja maka terjalin hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja yang bersangkutan, dan selanjutnya akan berlaku ketentuan tentang hukum perburuhan, antara lain mengenai syarat-syarat kerja, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, penyelesaian perselisihan dan pemutusan hubungan kerja. Ketentuan yang tercakup dalam hukum perburuhan, bersumber dari ketentuan peraturan perundang-undangan (kaidah heteronom)¹² dan ketentuan lain yang dibuat oleh para pihak-pihaknya (kaidah otonom), yang diadakan dalam bentuk peraturan dibuat oleh perusahaan (peraturan

¹¹ Dedi Ismatullah, Joni Bambang. S, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia Bandung, 2013, hlm. 45-46

¹² Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Pradya Paramita, 1974, hlm.4

Perusahaan) atau diadakan perjanjian antara pekerja dengan pengusaha (perjanjian kerja) atau antara serikat pekerja dengan pengusaha (perjanjian kerja bersama).

4. Ketentuan Hukum tentang Perjanjian Kerja

Sebagai perjanjian yang mempunyai ciri-ciri khusus, perjanjian kerja pada prinsipnya adalah merupakan perjanjian/perikatan, oleh karena itu sepanjang mengenai ketentuan yang sifatnya umum maka terhadap perjanjian kerja juga berlaku ketentuan yang umum, seperti misalnya mengenai syarat sahnya perjanjian, subjek dan objek perjanjian.¹³ Sama halnya dengan syarat sahnya perjanjian, syarat untuk sahnya perjanjian kerja adalah kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan para pihak untuk melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁴ Apabila ada persyaratan yang tidak terpenuhi akan berkonsekuensi dapat dibatalkan (untuk syarat subjektif) atau batal demi hukum (untuk syarat Objektif).

Keterkaitan antara perjanjian kerja dengan perjanjian pada umumnya dapat terlihat dari ketentuan yang mengatur perjanjian kerja sebagaimana yang termuat dalam Bab 7 (lama) atau Bab 7a dari Buku Ketiga KUHPerdara, yang merupakan bagian buku ketiga mengenai perjanjian. Sebagaimana halnya dengan perjanjian yang telah dibuat secara sah oleh

¹³ *Kitab Undang-undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek)*, Ps. 1320

¹⁴ Indonesia, *Undang-undang Ketenagakerjaan*, Ps. 52

pihak-pihak yang mengadakan perjanjian, maka suatu perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali atau diubah tanpa persetujuan pihak pekerja dan pihak pengusaha yang mengadakan perjanjian kerja.

Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang memaksa/*(dwang contract)*, karena para pihak tidak dapat menentukan sendiri keinginannya dalam perjanjian. “Kebebasan berkontrak” sebagaimana layaknya dalam hukum perikatan, perbedaan kedudukan para pihak yang mengadakan perjanjian kerja menyebabkan para pihak tidak menentukan keinginannya sendiri dalam perjanjian, terutama pihak pekerja, namun demikian para pihak dalam ikatan hubungan kerja tunduk kepada ketentuan hukum perburuhan. Para pihak yang mengadakan perjanjian kerja mempunyai hubungan hukum yang disebut sebagai hubungan kerja, dan sejak itulah terhadap mereka yang mengadakan perjanjian kerja berlaku ketentuan hukum perburuhan.¹⁵

Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang termasuk dalam salah satu asas hukum, sebagai *lex specialis* dari perjanjian pada umumnya, ketentuan dalam Bab 7 KUHPerdara, mempunyai ciri-ciri, yaitu:¹⁶

- a. Kerja (dilakukan oleh manusia dan selalu terkait dengan manusia tidak boleh dianggap sebagai benda);
- b. Ketentuan-ketentuannya mempunyai sifat yang letaknya dibidang hukum perdata, sehingga dalam pelaksanaannya tidak boleh dijamin dengan ketentuan pidana;

¹⁵ Surya Tjandra dan Jafar Suromenggolo, *Makin Terang Bagi Kami Belajar Hukum Perburuhan*, Jakarta TURC, 2012, Hlm. 89-90

¹⁶ Soetiksno, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, 1977, hlm.5

- c. Sebagian besar dari ketentuan-ketentuannya mempunyai sifat memaksa (dengan syarat batal), di samping ketentuan yang mengatur dan yang setengah memaksa;
- d. Ketentuan bersifat seragam;
- e. Ada kebebasan hakim untuk memberi keputusan dalam hal terjadi sengketa.

Ketentuan yang termuat dalam Bab 7a KUHPerdara tersebut adalah bersifat umum terhadap semua perjanjian kerja, ini berarti bahwa dimungkinkan untuk mengadakan ketentuan yang khusus, berdasarkan kekhususan dari perjanjian kerja, ditinjau dari tempat atau sifat pekerjaan yang dilakukan, misalnya untuk pekerjaan yang dilakukan di laut di perkebunan, di hutan, atau pada perusahaan pertambangan, perusahaan farmasi, dan lain sebagainya.

5. Unsur-unsur Perjanjian Kerja

Suatu perjanjian kerja haruslah memenuhi dan mempunyai unsur-unsur yang sesuai dengan Undang-undang No. 13 tahun 2003, dalam Pasal 1 angka 15 mencakup unsur perjanjian kerja secara tegas walaupun ada beberapa ahli hukum berpendapat masih ada kekurangan dalam unsur-unsur tersebut, penjelasan mengenai unsur” tersebut antara lain adalah:

- a. Adanya pekerjaan (*arbeid*);

Yang dimaksud dengan pekerjaan adalah prestasi yang harus dilakukan oleh pihak penerima kerja. Pekerjaan tersebut harus

dikerjakan sendiri oleh pekerja yang menerima pekerjaan dan tidak boleh dialihkan kepada pihak lain (bersifat individual).

b. Adanya unsur di bawah perintah (*in dienst/gezag verhouding*);

Dengan adanya unsur di bawah perintah menjadikan pihak penerima kerja sangat tergantung pada perintah/instruksi/petunjuk dari pihak pemberi kerja. Walaupun pihak penerima kerja mempunyai keahlian atau kemampuan sendiri dalam hal melakukan pekerjaannya, sepanjang masih ada ketergantungannya kepada pihak pemberi kerja, dapat dikatakan bahwa masih ada hubungan sub ordinasi (hubungan di peratas), penerima kerja berada di bawah perintah pemberi kerja.

c. Adanya upah tertentu (*loon*)

Upah merupakan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja sebagai penerima kerja. Upah dapat berbentuk uang atau bukan uang (*in natura*). Pemberian upah ini dapat dilihat dari segi riil: kegunaan upah tersebut dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup pekerja. Terkait dengan kebutuhan hidup pekerja, dikenal dengan istilah “upah minimum”, yang biasanya ditentukan oleh pemerintah guna meninjau kemanfaatan upah dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup. Upah minimum dilaksanakan dengan menentukan jumlah minimal tertentu yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja sebagai imbalan atas kerja yang dilakukan. Sistem pemberian upah, biasanya berdasarkan atas waktu atau hasil pekerjaan, yang pada prinsipnya dengan mengacu kepada

hukum, ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, atau kebiasaan yang ada dalam masyarakat. Berkaitan dengan perlindungan bagi pekerja, sebagaimana dimaksud dalam bidang kesehatan kerja, yaitu mengenai batas waktu maksimal seseorang untuk melakukan pekerjaan, untuk kelebihan waktu kerja diperhitungkan sebagai upah lembur. Begitu pula bila dikaitkan dengan hak pekerja untuk beristirahat, maka dikenal adanya upah pengganti. Beberapa prinsip yang umum ada dalam masyarakat dalam kaitan dengan upah ini, adalah:

- 1) Upah implisit dalam setiap hubungan kerja (yaitu bahwa dalam setiap hubungan kerja selalu terkait dengan masalah upah);
- 2) Adanya asas non diskriminasi, tidak ada perbedaan dalam hal upah;
- 3) Prinsip “*no work no pay*” diberlakukan dengan pengecualiannya;
- 4) Pihak-pihak yang terkait dalam hubungan kerja dapat memperjanjikan mengenai upah, asalkan lebih menguntungkan bagi pihak pekerjanya;
- 5) Larangan pembelanjaan upah (*truck stelsel*);
- 6) Dalam hal ada potongan terhadap upah, maka harus dengan persetujuan pekerja yang bersangkutan;

7) Penerapan denda, potongan, ganti rugi, dan lain sebagainya yang kana diperhitungkan dalam upah, tidak boleh lebih dari 50%.

d. Adanya waktu (*tijd*);

Unsur waktu dalam hal ini adalah suatu waktu untuk melakukan pekerjaan dimaksud atau lamanya pekerja melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pemberi kerja. Oleh karena itu, penentuan waktu dalam suatu perjanjian kerja dapat terkait dengan jangka waktu yang diperjanjikan, lama waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan, atau waktu yang dikaitkan dengan hasil pekerjaan, kejadian tertentu atau suatu perjalanan/kegiatan. Bertolak dari waktu ini, maka perjanjian kerja dapat dibedakan antara:

- 1) Perjanjian kerja waktu tertentu, yaitu bahwa waktu untuk melakukan telah ditentukan dalam perjanjian. Semula ketentuan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu ini dimaksudkan untuk membatasi kesewenang-wenangan pihak pemberi kerja yang beranggapan bahwa pekerja (yang bekerja di bawah perintahnya) dapat diperlakukan sama dengan budak. Perkembangan selanjutnya, adanya batasan dalam jangka waktu hubungan kerja, agar penggunaan waktu tertentu ini tidak mengganggu kelancaran pelaksanaan kerja;
- 2) Perjanjian kerja dengan batas waktu (sampai batas maksimum), dalam suatu perjanjian kerja dimungkinkan untuk mengadakan

aturan mengenai batas usia tertentu untuk melakukan pekerjaan, yang disebut dengan masa “pensiun”;

- 3) Perjanjian kerja waktu tidak tertentu, bilamana dalam perjanjian kerja tidak ditentukan waktu berlakunya perjanjian, maka perjanjian tersebut termasuk dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Hal penting dalam hubungan kerja waktu tidak tertentu ini ada masa pemutusan hubungan kerja atau kapan berakhirnya hubungan kerja tersebut.¹⁷

B. Pengertian dan Pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja

1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja mempunyai beberapa pengertian ditinjau dari segi *Filosofis* yaitu suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya budayanya menuju masyarakat adil dan makmur. Dari segi *keilmuan*, ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja.¹⁸

2. Prinsip Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Beberapa prinsip Keselamatan dan Kesehatan kerja menurut:

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasal 86 dan Pasal 87);

¹⁷ Aloysius Uwiyono, dkk, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, 2014, Raja Gafindo Persada, hlm. 57-59

¹⁸ Hadi Setia Tunggal, *Asas-asas Hukum Ketenagakerjaan*, Harvindo, 2014, hal. 284

- 1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a) Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
 - b) Moral dan Kesusilaan ; dan
 - c) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
 - 2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja;
 - 3) Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan manajemen perusahaan.¹⁹
- b. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang tentang Keselamatan Kerja.
- 1) Untuk pengawasan berdasarkan undang-undang ini pengusaha harus membayar retribusi menurut ketentuan-ketentuan yang akan diatur dengan peraturan perundang-undangan (Pasal 7);
 - 2) Pengurus diwajibkan memeriksa kesehatan badan, kondisi mental, dan kemampuan fisik, baik dari tenaga kerja yang akan diterimanya maupun yang akan dipindahkan sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan kepadanya (Pasal 8 ayat 1);

¹⁹ Abdul Khakim, *Op.cit.*, Hal. 109

- 3) Pengurus diwajibkan memeriksa semua tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya, secara berkala pada dokter yang ditunjuk oleh pengusaha dan dibenarkan oleh direktur (Pasal 8 ayat 2).²⁰
- c. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan.
 - 1) Kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja, dan syarat kesehatan kerja (Pasal 23 ayat 2);
 - 2) Setiap tempat kerja wajib menyelenggarakan kesehatan kerja (Pasal 23 ayat 3).
 - d. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per.05/Men.1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
 - 1) Setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja 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 (Pasal 3 ayat 1);
 - 2) Sistem manajemen K3 sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 wajib dilaksanakan oleh pengurus, pengusaha, dan seluruh tenaga kerja sebagai satu kesatuan (Pasal 3 ayat 2).

²⁰ *Ibid.* Hal. 110

3. Maksud dan Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Tujuan program keselamatan dan kesehatan kerja menurut ILO dan WHO 1995, adalah untuk:

- a. *Promotion and Maintenance of highest degree of physical, mental and social well being;*
- b. *Prevention of disease;*
- c. *Protection from risks.*²¹

Upaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi. Tujuan penting dari upaya keselamatan dan kesehatan kerja adalah untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi.

Dengan demikian, eksistensi peraturan perundang-undangan keselamatan dan kesehatan kerja adalah:

- a. Melindungi pekerja dari risiko kecelakaan kerja;
- b. Meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh;
- c. Agar pekerja/buruh dan orang-orang disekitarnya terjamin keselamatannya;

²¹ Rachmat Trijono, *Op.Cit*, Hal.53

- d. Menjaga agar sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan berdaya guna.²²

Kondisi tersebut di atas dapat dicapai antara lain apabila kecelakaan termasuk kebakaran, peledakan, dan penyakit akibat kerja dapat dicegah dan ditanggulangi. Oleh karena itu setiap usaha keselamatan dan kesehatan kerja tidak lain adalah usaha pencegahan dan penanggulangan kecelakaan di tempat kerja. Pencegahan dan penanggulangan kecelakaan kerja haruslah ditunjukkan untuk mengenal dan menemukan sebab-sebabnya bukan gejala-gejala untuk kemudian sedapat mungkin menghilangkan atau meminimalisirnya.²³

4. Ruang Lingkup Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Ruang lingkup keselamatan dan kesehatan kerja adalah merupakan area di segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun di udara dalam wilayah Negara Republik Indonesia. Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja, unsur-unsur tempat kerja ada tiga yaitu:

- a. Adanya suatu usaha, baik bersifat ekonomis maupun sosial;
- b. Adanya sumber bahaya;
- c. Adanya tenaga kerja yang bekerja di dalamnya, baik terus-menerus maupun sewaktu-waktu.

²² Abdul Khakim, *Op.Cit*, Hlm.111

²³ Hadi Setia Tunggal, *Op.Cit*, Hlm. 290

Penanggung jawab keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja ialah pengusaha atau pimpinan atau pengurus tempat kerja. Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dilakukan secara bersama oleh pimpinan atau pengurus perusahaan dan seluruh pekerja/buruh. Pengawasan atas pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dilakukan oleh pejabat/petugas yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja, yaitu:

- a. Pegawai Pengawas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (PPK3), sebagai pegawai teknis berkeahlian khusus dari Depnaker;
- b. Ahli keselamatan dan kesehatan kerja, sebagai ahli teknis berkeahlian khusus dari luar Depnaker.²⁴

5. Kesehatan Kerja.

Kesehatan kerja adalah suatu keadaan atau kondisi badan/tubuh yang terlindungi dari segala macam penyakit atau gangguan yang diakibatkan oleh pekerjaan yang dilaksanakan. Penyakit kerja membawa dampak kerugian bagi perusahaan berupa pengurangan waktu kerja dan biaya untuk mengatasi penyakit tersebut. Sehingga bagi pengusaha konstruksi, pencegahan jauh lebih menguntungkan daripada penanggulangannya.

Menurut Silalahi N.B. Bennett dan Silalahi B. Rumondang, dikenal dua kategori penyakit yang diderita tenaga kerja yaitu:

²⁴ Abdul Khakim, *Op.cit.*, Hlm. 111-112

- a. Penyakit umum (*general diseases*);

Penyakit umum adalah semua penyakit yang mungkin dapat diderita oleh semua orang. Pencegahan penyakit ini merupakan tanggung jawab seluruh anggota masyarakat.

- b. Penyakit akibat kerja (*man made diseases*)

Penyakit akibat kerja dapat dimulai dengan pengendalian secermat mungkin gangguan kerja dan kesehatan.

Gangguan kerja ini terdiri dari:

- a. Beban kerja (ringan/sedang/berat/atau fisik/mental/sosial);
- b. Beban tambahan oleh lingkungan kerja seperti fisik, kimia, biologis, dan psikologis;
- c. Kapasitas kerja, atau kualitas pekerja itu sendiri yang mencakup kemahiran, umur, daya tahan tubuh, jenis kelamin, gizi, ukuran tubuh, dan motivasi kerja.²⁵

6. Penyebab Penyakit Akibat Kerja Pada Proyek Konstruksi

Undang-undang kecelakaan kerja menyebutkan bahwa penyakit akibat kerja adalah penyakit yang timbul karena hubungan kerja termasuk kecelakaan. Penyakit akibat kerja harus mendapat perhatian secara khusus, hal ini dikarenakan bahwa:

- a. Penyakit yang terjadi sebenarnya dapat dicegah, untuk ini perlu adanya kesadaran dan keamanan;

²⁵. Christie Pricilia Pelealu dan Jermias Tjakara, B.F.Sompie, 2015, "Penerapan Aspek Hukum Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja", *Jurnal Sipil Statik Vol.3 No.5 Mei 2015 (331-340)* ISSN: 2337-6732, Hlm. 333.

- b. Penyakit yang terjadi dapat menimbulkan kelainan/cacat yang tidak dapat dipulihkan kembali;
- c. Kemungkinan cacat mempunyai frekuensi besar.

Faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya penyakit akibat kerja dapat dibagi dalam beberapa golongan, yaitu:

- a. Golongan fisik;
- b. Golongan kimia;
- c. Golongan hayati (biologi / infeksi);
- d. Golongan faal;
- e. Golongan mental.

Macam-macam penyakit akibat kerja yang sering diderita oleh tenaga kerja pada proyek konstruksi:

- a. Pengemudi traktor/*road roller, crane*:
 - 1) Menimbulkan keletihan di bagian leher dan bahu;
 - 2) Menyebabkan terjadinya kerusakan kecil pada persendian tulang belakang, hal ini dilihat dalam pemotretan *sinar rontgen (x-ray)*.
- b. Pekerjaan dengan peralatan yang bergetar seperti, *Power chain saw, Vibrating plate temper, Concrete vibrator*, dapat mengakibatkan gangguan sirkulasi darah tepi dan gangguan saraf, antara lain, gangguan pendengaran dengan sampai tuli.
- c. Tukang kayu
 - 1) Banyak keluhan nyeri pinggul dan tulang belakang;

- 2) Regenerasi tulang pinggang (*lumbale spire*) akibat beban yang terus-menerus sehingga kondisi tubuh dasar berubah dan sukar digerakkan;
 - 3) Gangguan di lutut, adanya rasa nyeri di lutut, krepitasi sampai dapat terjadinya degenerasi struktur persendian lutut.
- d. Tukang batu pemasangan batu-bata, pencampuran semen dan lain-lain yang menyebabkan:
- 1) Semen dermatitis, yaitu peradangan kulit akibat terkontak dengan semen;
 - 2) Kelelahan pinggang terutama adanya rasa nyeri di daerah lumbal bagian bawah;
 - 3) Tukang las.

Terutama pada pekerja yang tidak memakai kaca mata pengaman, sehingga dapat menyebabkan penyakit :

- 1) *Heat cataract*, akibat radiasi dan panas yang terus-menerus sehingga lensa mata mengeruh;
 - 2) Gangguan pernafasan, dari uap/gas yang ditimbulkan pada saat pengelasan;
 - 3) Kelainan kulit akibat panas terbakar.
- e. Pekerjaan dengan bahan peledak

Pada penggunaan bahan peledak maupun perawatan yang kurang baik dapat menyebabkan terjadinya keracunan terutama oleh asam nitrat, kelainan terjadi pada system darah maupun sistem saraf.

f. Pekerjaan kantor, administrasi dan lain–lain:

1) Gangguan penglihatan;

2) Gangguan pernafasan.²⁶

7. Alasan Pentingnya Program Keselamatan Kerja

Terdapat tiga alasan mengapa program keselamatan kerja merupakan keharusan bagi setiap perusahaan untuk melaksanakannya, yaitu:

a. Moral

Manusia merupakan makhluk termulia di dunia, oleh karena itu sepatutnya manusia memperoleh perlakuan yang terhormat dalam organisasi. Manusia memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama.²⁷

b. Hukum

Setiap Negara memiliki undang-undang tentang ketenagakerjaan, tetapi memiliki perbedaan mengenai tanggung jawab atas bagian-bagian yang menjadi beban yang harus ditanggung para pemberi kerja. Namun, memiliki kesamaan dalam hal tujuan yaitu melindungi pekerja atas keselamatan dan kesehatan pekerja dalam menjalankan tugasnya. Para pemberi kerja yang lalai atas tanggung jawabnya dalam melindungi pekerja yang mengakibatkan kecelakaan kerja akan mendapat hukuman yang setimpal sesuai dengan undang-

²⁶ *Ibid.* hlm. 333-334

²⁷ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerja

undang ketenagakerjaan. Begitu pula dengan pekerja berkewajiban untuk menggunakan alat pelindung diri sesuai peraturan serta mematuhi semua persyaratan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan oleh perusahaan.

c. Ekonomi

Alasan ekonomi akan dialami oleh banyak perusahaan karena mengeluarkan biaya-biaya yang tidak sedikit jumlahnya akibat kecelakaan kerja yang dialami karyawan kepada pihak asuransi. Kerugian-kerugian tersebut bukan hanya berkaitan dengan biaya pengobatan dan pertanggungjawaban lainnya, tetapi banyak faktor lain yang menjadi perhitungan akibat kecelakaan kerja yang diderita para pekerja.²⁸

8. Pengertian Kecelakaan Kerja

Menurut Suma' mur Kecelakaan tidak terjadi kebetulan, melainkan ada sebabnya. Oleh karena ada penyebabnya, sebab kecelakaan harus diteliti dan ditemukan, agar untuk selanjutnya dengan tindakan korektif yang ditujukan kepada penyebab itu serta dengan upaya preventif lebih lanjut kecelakaan dapat dicegah dan kecelakaan serupa tidak berulang kembali. *World Health Organization (WHO)* mendefinisikan kecelakaan sebagai suatu kejadian yang tidak dapat dipersiapkan penanggulangan sebelumnya sehingga menghasilkan cedera yang *riil*.

²⁸ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Erlangga, 2012, hlm.377

Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak dikehendaki dan tidak diduga semula yang dapat menimbulkan korban jiwa dan harta benda (Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Permenaker Nomor: 03/Men/1998). Menurut (OHSAS 18001. 1999) kecelakaan kerja adalah suatu kejadian tiba-tiba yang tidak diinginkan yang mengakibatkan kematian, luka-luka, kerusakan harta benda atau kerugian waktu. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja, kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki, yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas dan dapat menimbulkan kerugian baik korban manusia maupun harta benda.²⁹ Sedangkan menurut Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah, kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian juga kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.³⁰

a. Penyebab dan Pencegahan Kecelakaan Kerja

Penyebab dan pencegahan kecelakaan kerja, dapat di kategorikan beberapa macam antara lain adalah sebagai berikut:

²⁹ Universitas Sumaterra Utara, Perlindungan Kesehatan dan keselamatan Kerja pada proyek kontruksi Pembangunan Mall di Sumatera Utara, <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/39005/4/Chapter%2011.pdf>, diunduh pada tanggal 13 September 2015, pukul 23.58.

³⁰ Undang-undang No. 3 Tahun 1992, Pasal 1 angka 6, tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Tabel 1. Penyebab dan pencegahan kecelakaan kerja³¹

NO	Penyebab Kecelakaan	Pencegahan
1.	Prosedur tidak lengkap menimbulkan karyawan dapat merubah sendiri.	Menetapkan bahwa para karyawan menerima prosedur yang lengkap.
2.	Para karyawan tidak mengikuti prosedur yang lengkap.	Melakukan peninjauan terhadap prosedur untuk memastikan bahwa karyawan dapat mengikuti dengan mudah.
3.	Para karyawan kurang memahami prosedur.	Memastikan bahwa para karyawan dapat memahami petunjuk yang sudah diterapkan.
4.	Para karyawan kurang menyadari akan bahaya.	Memberitahu kepada karyawan tentang tanda-tanda bahaya.
5.	Para karyawan tidak menggunakan peralatan sesuai waktunya.	Memastikan pegawai mengetahui bahwa harus menaati penggunaan alat pengaman jika pada saat penggunaan.
6.	Terdapat kesalahan dalam mengambil tindakan, terutama pada saat mengalami tekanan.	Memberi petunjuk kepada para karyawan tentang tindakan yang harus diambil dalam keadaan luar biasa atau darurat.
7.	Terjadi penyimpangan dari keadaan normal.	Melakukan pemeriksaan terhadap peralatan baru. Hindari peralatan yang menyimpang dari keadaan normal yang mudah menimbulkan kecelakaan.
8.	Terganggunya aktifitas karena terlalu banyak yang campur tangan.	Hindari agar tidak terlalu banyak pekerja yang campur tangan dalam suatu tempat pada saat yang sama.
9.	Kesalahan atau terlambat membaca instrument.	Instrument diberi label yang mudah dibaca. Lalu, periksa apakah sudah tersedia penerangan yang cukup untuk dapat membaca label tersebut.

³¹ Wilson Bangun, *Op.cit*, Hlm 378-379

10.	Kekurangan hati-hati dalam menggunakan alat control.	Para pekerja diharuskan mengetahui alat-alat control yang secara tidak sengaja dapat mengaktifkan peralatan sehingga usaha perlindungan tidak dapat dilakukan.
11.	Kurangnya pemahaman tentang deskripsi instrument karena petunjuk yang tidak jelas.	Instrument yang paling penting harus dipahami dengan jelas agar dapat mengoperasikan peralatan yang ada.
12.	kelelahan	Lakukan pemeriksaan terhadap tingkat kebisingan, getaran, temperature, kelembaban, agar tidak menyebabkan kelelahan secara tidak normal.

Aktivitas pencegahan kecelakaan dalam keselamatan kerja professional secara umum dapat dilakukan dengan beberapa hal berikut:

- 1) Memperkecil kejadian yang membahayakan dari mesin, cara kerja, material dan struktur perencanaan;
- 2) Memberikan alat pengaman agar tidak membahayakan sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut;
- 3) Memberikan pendidikan (*training*) kepada tenaga kerja atau karyawan tentang kecelakaan dan keselamatan kerja;
- 4) Memberikan alat pelindung diri tertentu terhadap tenaga kerja yang berada pada area berbahaya.

Menurut Suma'mur, kecelakaan-kecelakaan akibat kerja dapat dicegah dengan hal-hal berikut :

- 1) Peraturan perundangan, yaitu ketentuan-ketentuan yang diwajibkan mengenai kondisi kerja pada umumnya,

perencanaan, konstruksi, perawatan dan pemeliharaan, pengawasan, pengujian dan cara kerja peralatan industry, tugas-tugas pengusaha dan buruh, latihan, *supervise* medis, P3K dan pemeriksaan kesehatan;

- 2) Standarisasi, yaitu penetapan standar-standar resmi, setengah resmi atau tidak resmi mengenai misalnya syarat-syarat keselamatan sesuai instruksi peralatan industri dan alat pelindung diri (APD);
- 3) Pengawasan, yaitu pengawasan tentang dipatuhinya ketentuan-ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
- 4) Penelitian bersifat teknik, yang meliputi sifat dan ciri-ciri bahan-bahan yang berbahaya, pagar pengaman, pengujian APD, pencegahan ledakan dan peralatan lainnya;
- 5) Penelitian secara statistik, untuk menetapkan jenis-jenis kecelakaan yang terjadi;
- 6) Pendidikan;
- 7) Latihan-latihan, yaitu latihan praktek bagi tenaga kerja, khususnya tenaga kerja yang baru dalam keselamatan kerja;
- 8) Usaha keselamatan pada tingkat perusahaan, yang merupakan ukuran utama efektif tidaknya penerapan keselamatan kerja. Pada perusahaanlah kecelakaan-kecelakaan terjadi, sedangkan pola-pola kecelakaan pada suatu perusahaan sangat bergantung

kepada tingkat kesadaran akan keselamatan kerja pihak yang bersangkutan.³²

9. Alat Pelindung Diri (APD)

Pekerjaan bidang konstruksi, ada beberapa peralatan yang digunakan untuk melindungi seseorang dari kecelakaan ataupun bahaya yang mungkin bisa terjadi dalam proyek konstruksi. Peralatan ini wajib digunakan oleh seseorang yang bekerja dalam suatu lingkungan konstruksi. Macam-macam alat pelindung diri (APD) sebagai berikut:

a. Kacamata Pengaman

Kacamata pengaman digunakan untuk melindungi mata dari debu kayu, batu, serpihan besi yang berterbangan ditiup angin. Tidak semua jenis pekerjaan membutuhkan kacamata kerja, namun pekerjaan yang mutlak membutuhkan perlindungan mata adalah mengelas;

b. Sarung tangan

Tujuan utama penggunaan sarung tangan adalah melindungi tangan dari benda-benda keras dan tajam selama menjalankan pekerjaan. Jenis kegiatan yang memerlukan sarung tangan adalah pekerjaan pembesian, pekerjaan kayu. dan pekerjaan-pekerjaan yang memerlukan aktifitas tangan yang lebih berat;

³² Christie Pricilia Pelealu dan Jermias Tjakara, B.F.Sompie., *Op.cit.* hlm.334-335.

c. Sepatu pengaman

Sepatu kerja (*safety shoes*) merupakan perlindungan terhadap kaki, setiap pekerja konstruksi perlu memakai sepatu dengan sol tebal supaya bisa bebas berjalan dimana-mana tanpa terluka oleh benda-benda tajam atau, bagian muka sepatu harus cukup keras (atau dilapisi dengan pelat besi) supaya kaki tidak terluka kalau tertimpa benda dari atas;

d. Helm

Helm (*helmet*) sangat penting digunakan sebagai pelindung kepala. Helm digunakan untuk melindungi kepala dari bahaya yang berasal dari atas, misalnya barang-barang fasilitas pembangunan baik peralatan atau material konstruksi yang jatuh dari atas;

e. Pelindung telinga

Alat ini digunakan untuk melindungi telinga dari bunyi-bunyi yang dikeluarkan oleh mesin yang memiliki *volume* suara yang cukup keras dan bising;

f. Masker

Pelindung bagi pernapasan sangat diperlukan untuk pekerjaan konstruksi, oleh karena itu diperlukan masker. Misalnya serbuk kayu dan besi sisa dari kegiatan memotong, mengamplas, dan debu-debu bahan bangunan;

g. Sabuk pengaman

Sabuk pengaman (*safety belt*) berfungsi untuk pelaksanaan pekerjaan pada bagian bangunan yang tinggi dan pada pekerjaan berisiko tinggi dengan tidak ditemukannya pijakan kaki;

h. Pakaian Kerja

Pakaian kerja bertujuan pemakaian pakaian kerja ialah melindungi badan manusia terhadap pengaruh-pengaruh yang kurang sehat atau yang biasa melukai badan;

i. P3K

Apabila terjadi kecelakaan kerja baik yang bersifat ringan ataupun berat pada pekerjaan konstruksi, sudah seharusnya dilakukan pertolongan pertama pada kecelakaan di proyek, adapun jenis dan jumlah obat-obatan disesuaikan dengan aturan yang berlaku.

Selain peralatan standar diatas, perusahaan konstruksi sebaiknya menyediakan tanda-tanda (*mark*) dalam proyek. Tanda dalam proyek konstruksi memberikan informasi berupa tanda-tanda pada area yang mengandung risiko tinggi kecelakaan, tanda ini merupakan kewajiban bagi pengelolah proyek.³³

C. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

1. Pengertian Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

Sebagaimana kita ketahui dalam suatu perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi memiliki organisasi yang terstruktur secara utuh dan

³³ *Ibid.* Hlm. 336

menyeluruh akan terdiri dari bagian-bagian yang saling berinteraksi baik secara fisik seperti halnya pimpinan, pelaksana pekerjaan, ahli, material/bahan, dana, informasi, pemasaran dan pasar itu sendiri. Mereka saling bahu-membahu melaksanakan berbagai macam kegiatan yang dilakukan dalam suatu proses pekerjaan yang saling berhubungan karena adanya interaksi dan ketergantungan, segala aktivitas dalam sebuah perusahaan menunjukkan adanya sistem didalamnya. Dengan demikian disimpulkan, bahwa pengertian tentang sistem adalah suatu proses dari gabungan berbagai komponen/unsur/bagian/elemen yang saling berhubungan, saling berinteraksi dan saling ketergantungan satu sama lain yang dipengaruhi oleh aspek lingkungan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.³⁴

Manajemen merupakan suatu ilmu pengetahuan tentang seni memimpin organisasi yang terdiri atas kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian terhadap sumber-sumber daya yang terbatas dalam usaha mencapai tujuan dan sasaran yang efektif dan efisien.³⁵ Secara sistematis fungsi manajemen menggunakan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien untuk itu perlu diterapkan fungsi-fungsi dalam manajemen itu sendiri seperti

³⁴ Grace Y. Malingkas, D.O.R Walangitan, 2012, "Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Pada Proyek Konstruksi di Indonesia", *Jurnal Ilmiah MEDIA ENGINEERING Vol. 2, No. 2, Juli 2012 ISSN 2087-9334 (100-113)*, hlm. 101

³⁵ Abrar Husein, *Manajemen Proyek*, Andi, 2008, Yogyakarta, hlm. 31

perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*) dan pengawasan dan pengendalian (*controlling*).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ditinjau dari segi keilmuan dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapan mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Penerapan K3 dijabarkan ke dalam Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang disebut SMK3. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang disebut SMK3 adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, peng-kajian dan pemeliharaan kebijakan K3 dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif (Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor. 09/PER/M/2008).

Manfaat penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) bagi perusahaan menurut Tarwaka (2008) adalah:

- a. Pihak manajemen dapat mengetahui kelemahan-kelemahan unsur sistem operasional sebelum timbul gangguan operasional, kecelakaan, insiden dan kerugian-kerugian lainnya;
- b. Dapat diketahui gambaran secara jelas dan lengkap tentang kinerja K3 di perusahaan;

- c. Dapat meningkatkan pemenuhan terhadap peraturan perundangan bidang K3;
- d. Dapat meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kesadaran tentang K3, khususnya bagi karyawan yang terlibat dalam pelaksanaan audit;
- e. Dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Secara khusus manajemen keselamatan dan kesehatan kerja terdapat pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER.05/MEN/1996 Pasal 1. 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 kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan Produktif.³⁶

2. Tujuan dan Manfaat Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Tujuan utama dari SMK3 yaitu 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. Manfaat bagi industri perusahaan adalah, tidak

³⁶ Grace Y. Malingkas, D.O.R Walangitan, Loc.cit, hlm. 102

dirugikannya kegiatan dalam produksi atas hilangnya sebagian waktu maupun kerugian secara materiil, dan biaya pengobatan akibat kecelakaan kerja. Secara moral, karyawan akan merasa dan nyaman bekerja sehingga produktivitas kerja akan meningkat. Selain itu, kesan masyarakat terhadap perusahaan semakin lebih baik, terciptanya hubungan yang harmonis antara karyawan dengan perusahaan, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan semakin tinggi.³⁷

Setiap perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja 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 keselamatan dan kesehatan kerja. Dalam peraturan tersebut sebagai tanggung jawab perusahaan dalam menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja maka perusahaan wajib melaksanakan ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

- a. Menetapkan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dan menjamin komitmen terhadap penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. Merencanakan pemenuhan kebijakan, tujuan, sasaran penerapan keselamatan dan kesehatan kerja;

³⁷ Ibid, hlm. 387

- c. Menerapkan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja secara efektif dengan mengembangkan kemampuan dan mekanisme pendukung yang diperlukan untuk mencapai kebijakan dan sasaran keselamatan dan kesehatan kerja;
- d. Mengukur, memantau dan mengevaluasi kinerja keselamatan dan kesehatan kerja, serta melakukan tindakan perbaikan dan pencegahan.
- e. Meninjau secara teratur dan meningkatkan pelaksanaan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja secara berkesinambungan dengan tujuan meningkatkan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja.

Berdasarkan ketentuan-ketentuan diatas, maka dapat disimpulkan beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, antara lain komitmen, perencanaan, penerapan, evaluasi, dan keberlangsungan kegiatan dalam pelaksanaan.

3. Audit Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Audit diperlukan untuk menjaga agar semua komponen yang terlibat di dalam sebuah kegiatan kerja dapat menghargai dan melaksanakan fungsinya sebagai mana mestinya. Pelaksanaan ini penting agar dapat meminimalisasi atau menghilangkan risiko kecelakaan kerja yang dialami para pekerja dalam organisasi.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per.05/Men/1996 Pasal 4 menerangkan bahwa dalam penerapan sistem manajemen keselamatan

dan kesehatan kerja, perusahaan dapat melakukan audit melalui badan audit yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja yang meliputi unsur-unsur sebagai berikut :

- a. Pembangunan dan pemeliharaan komitmen;
- b. Strategi pendokumentasian;
- c. Peninjauan ulang desain dan kontrak;
- d. Pengendalian dokumen;
- e. Pembelian;
- f. Keamanan bekerja berdasarkan Sistem Manajemen K3;
- g. Standar pemantauan;
- h. Pelaporan dan perbaikan kekurangan;
- i. Pengelolaan material dan pemindahannya;
- j. Pengelolaan material dan pemindahannya;
- k. Pengumpulan dan penggunaan data;
- l. Pemeriksaan sistem manajemen;
- m. Pengumpulan dan penggunaan data;
- n. Pemeriksaan sistem manajemen;
- o. Pengembangan keterampilan dan kemampuan.

4. Pedoman Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Indonesia

Kesuksesan program Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) pada proyek konstruksi tidak lepas dari peran berbagai pihak yang saling terlibat, berinteraksi dan bekerja sama. Hal ini

sudah seharusnya menjadi pertimbangan utama dalam pelaksanaan pembangunan proyek konstruksi yang dilakukan oleh tim proyek dan seluruh manajemen dari berbagai pihak yang terkait didalamnya. Masing-masing pihak mempunyai tanggung jawab bersama yang saling mendukung untuk keberhasilan pelaksanaan proyek konstruksi yang ditandai dengan evaluasi positif dari pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja.

a. Pemahaman tentang OHSAS 18001

OHSAS secara harafiah singkatan dari *Occupational Health and Safety Assessment System*. OHSAS adalah sertifikasi untuk Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang bersertandart Internasional. OHSAS 18001 ini tidak diterbitkan oleh Lembaga Standarisasi Dunia (ISO), tapi oleh *British Standards Institute (BSI)* melalui kesepakatan badan-badan sertifikasi yang ada di beberapa Negara, yaitu kerja sama organisasi-organisasi dunia, antara lain:

- 1) *National Standards Authority of Ireland;*
- 2) *South African Bureau of Standards;*
- 3) *Japanese Standards Association;*
- 4) *British Standard Institution;*
- 5) *Bureaus Veritas Quality Assurance;*
- 6) *Det Norske Vertas;*
- 7) *Lyoyds Register Quality Assurance;*
- 8) *National Quality Assurance;*

- 9) *SFS Certification*;
- 10) *SGS Yarsley International Certification* Sistem Manajemen Keselamatan dan yang berstandar *Services*;
- 11) *Association Espanola de Normalizationy Certification*;
- 12) *International Safety Management Organization Ltd*;
- 13) *SIRIM QAS Sdn Bdn*;
- 14) *International Certification Services*;
- 15) *The High Pressure Gas Safety Institute of Japan*;
- 16) *The Engineering Employers Federation*;
- 17) *Singapore Productivity and Standards Board*;
- 18) *Instituto Mexicano de Normalizationy Certification*.

OHSAS 18001 ini juga memiliki struktur yang mirip dengan ISO 14001 (Sistem Manajemen Lingkungan). Dengan demikian OHSAS lebih mudah diintegrasikan dengan ISO 9000 (Sistem Manajemen Mutu).

OHSAS 18001 merupakan persyaratan penilaian Keselamatan dan Kesehatan Kerja ini menyatakan persyaratan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), agar organisasi mampu mengendalikan dan memudahkan pengelolaan risiko-risiko K3 yang terkait dengan struktur organisasi, perencanaan kerja, tanggung jawab, praktek, prosedur, proses, tinjauan dan pemeliharaan kebijakan K3 organisasi dan meningkatkan kinerjanya. Secara fisik persyaratan ini tidak menyatakan kriteria kinerja, ataupun

memberikan persyaratan secara lengkap dan merancang sistem manajemen. OHSAS 18001 ini sesuai untuk berbagai organisasi yang berkeinginan untuk:

- 1) Membuat sebuah Sistem Manajemen K3 yang berguna untuk mengurangi atau menghilangkan tingkat risiko yang menimpa karyawan/pihak terkait yang terkena dampak aktivitas organisasi;
- 2) Menerapkan, memelihara dan melakukan perbaikan berkelanjutan sebuah Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3);
- 3) Melakukan sertifikasi untuk melakukan penilaian sendiri.

Elemen-elemen kunci pada OHSAS 18001 memiliki sub-sub elemen yang terdiri atas:

- 1) Persyaratan Umum;
- 2) Kebijakan K3;
- 3) Perencanaan;
- 4) Operasional dan Implementasi;
- 5) Pemeriksaan dan Tindakan Koreksi;
- 6) Tinjauan Manajemen

OHSAS 18001:1999 memiliki komponen/elemen-elemen yang sama dengan SMK3 yang diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: PER.05/MEN/1996. Komponen

tersebut meliputi komitmen dan kebijakan, perencanaan, penerapan, pengukuran dan evaluasi serta tinjauan oleh pihak manajemen.

D. Fungsi Pemerintah dalam Pengawasan Perlindungan Tenaga kerja

Bila dalam hubungan kerja, ada dua pihak yang terkait dengan hubungan kerja, maka dengan ikut sertanya pemerintah dalam hubungan antara pengusaha dan pekerja, hubungannya menjadi tiga pihak (*tripartite*).³⁸ Pemerintah sebagai institusi yang berwenang untuk melakukan kontrol terhadap perusahaan, maka menjadi penting adanya bagi pemerintah untuk benar-benar melakukan kontrol terhadap perusahaan. Hakekat perusahaan yang berorientasi profit, dimungkinkan untuk melakukan penyalahgunaan kewenangan dan tanggung jawabnya terhadap pekerjanya untuk memaksimalkan profitnya. Jika pemerintah juga ikut lalai dalam melakukan kontrol terhadap perusahaan yang beroperasi, maka bukan tidak jarang kita akan menjumpai baik dalam pemberitaan ataupun bahkan mengalami sendiri perilaku kesewenang-wenangan perusahaan, pengusaha, majikan terhadap pekerjanya. Oleh karena itu penting bagi pemerintah untuk melakukan upaya-upaya pencegahan maupun pengawasan agar kepentingan dan hak-hak para pekerja tetap terlindungi, karena jika pemerintah lemah dalam kontrolnya, bukan tidak mungkin peristiwa yang tidak diharapkan akan terjadi, dan itu tentunya sangat merugikan bagi pekerja dan keluarganya, bahkan bukan hanya untuk mereka saja, tetapi

³⁸ Aloysius Uwiyono, Dkk. *Op.Cit.* Hlm. 71

termaksud citra pemerintah di mata para penderita dan dimata publik akan berdampak buruk.

1. Upaya Pemerintah dalam Mengontrol Perusahaan

Ada beberapa upaya yang dapat dilakukan oleh pemerintah untuk mencegah hal-hal yang dapat merugikan pekerja agar tidak terjadi, yaitu:

- a. Melakukan perbaikan terhadap regulasi-regulasi yang merugikan bagi pekerja hingga membuka peluang kesewenang-wenangan perusahaan terhadap pekerjanya, baik itu berupa kekerasan secara fisik maupun secara sikis;
- b. Pemerintah harus dapat memastikan bahwa para buruh/pekerja memperoleh perlindungan atas haknya yang meliputi: hak keselamatan dan kesehatan kerja, hak moral dan kesusilaan, hak perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Caranya adalah dengan melihat sistem manajemen K3 nya yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan;
- c. Pemerintah harus rutin untuk melakukan monitoring dan evaluasi tentang pelaksanaan sistem manajemen K3nya secara berkala kepada perusahaan-perusahaan, sehingga perusahaan tidak berani bertindak sewenang-wenang kepada pekerjanya;
- d. Melakukan pembekuan/mencabutan izin operasi perusahaan yang di nilai lalai dengan keselamatan pekerjanya sehingga dapat memberikan efek jera kepada perusahaan yang bersangkutan, agar tidak mengabaikan keselamatan pekerjanya;

- e. Atau Pemerintah menyediakan kader-kader pemantau kinerja perusahaan dan keselamatan kerja para pekerja, untuk senantiasa bisa melakukan patroli secara terus menerus kepada perusahaan, tanpa perusahaan menyadarinya, serta membuka layanan informasi pengaduan pekerja yang diakses secara mudah dan praktis (tidak ribet) oleh pekerja;
- f. Melakukan tindak lanjut setiap laporan aduan secara cepat dan tanggap, sehingga praktek pelanggaran tentang keselamatan dan kesehatan kerja pekerja tidak berlarut-larut dan menelan banyak korban.³⁹

2. Fungsi Pemerintah

Pemerintah sebagai pihak yang terkait langsung dalam hubungan kerja diharapkan dapat berperan netral guna memberikan perlindungan kepada pekerja dan sekaligus juga menjaga agar proses produksi dapat berkesinambungan. Fungsi pemerintah dalam hubungan tersebut adalah dalam hal:

- a. Menyusun/membuat peraturan/kebijakan;
- b. Mengawasi pelaksanaan peraturan;
- c. Memberikan pelayanan;
- d. Menyelenggarakan peradilan dan tindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan;
- e. Pembinaan hubungan industrial.

³⁹ Martin, Peran Pemerintah dan Bisnis dalam Menjaga Kesehatan dan Keselamatan Kerja Para Pekerja, <http://marthainbuton.blogspot.co.id/2015/01/peran-pemerintah-dan-bisnis-dalam.html>, diunduh pada tanggal 29 Oktober 2015, pukul 22.28.

Fungsi pelaksanaan tersebut, dilaksanakan oleh organ pemerintah baik ditingkat pusat maupun di daerah. Keikutsertaan pemerintah baik langsung maupun tidak langsung dalam organisasi di bidang ketenagakerjaan, seperti dalam LKS tripartite adalah juga terkait dengan pelaksanaan fungsinya.⁴⁰

3. Pemerintah/Penguasa

Secara garis besar, pemerintah sebagai penguasa memiliki fungsi pengawasan, dan pengawasan terhadap pekerja dibidang ketenagakerjaan dilakukan oleh Depnaker. Secara normatif, pengawasan perburuhan diatur dalam Undang-undang Nomor 23 tahun 1948 jo. Undang-undang Nomor 3 tahun 1951 tentang pengawasan perburuhan. Dalam undang-undang ini, pengawas perburuhan yang merupakan penyidik pegawai negeri sipil.⁴¹

E. Penegakan Hukum Ketenagakerjaan

Sesuai dengan Pasal 176 UUK, PPK/PPNS mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Untuk menjaga kompetensi dan independensi inilah, UUK menetapkan bahwa pengangkatan PPK ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuknya. Dengan demikian, PPK dapat independen dari pengaruh-pengaruh kebijakan politik yang berkembang di daerah-daerah (termasuk kabupaten/kota). Jadi, PPK dapat “menolak” kepentingan-kepentingan yang dipesan oleh siapapun pengusaha dan pengusaha di daerahnya.

⁴⁰ Aloysius Uwiyono, Dkk, *Op. Cit. Hlm.72*

⁴¹ R. Joni Bambang. S, *Hukum Ketenagakerjaan*, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung, Pustaka Setia Bandung, Hlm 74.

Kewenangan PPK sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) secara khusus adalah melakukan penyidikan di bidang ketenagakerjaan (sama dengan kewenangan dari penyidik pejabat POLRI) sebagaimana diatur pada Pasal 182 (2) UUK, yaitu:

1. Melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana bidang ketenagakerjaan;
2. Melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
3. Meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
4. Melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
5. Melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
6. Meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; dan
7. Menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

Menjalankan kewenangan tersebut tentu tidak mudah karena yang diawasi adalah pengusaha yang memiliki kekuasaan (uang). Hal ini dikarenakan dengan kekuasaan yang dimilikinya, pengusaha dapat mempengaruhi berbagai pihak demi kepentingannya. Sudah menjadi rahasia umum, selama ini pengusaha mengeluarkan biaya siluman demi kelancaran

usahanya, baik secara terpaksa maupun dengan sukarela. Oleh karena itu, didalam menjalankan peran fungsinya PPK/PPNS harus memiliki komitmen yang kuat dan konsistensi melakukan tugas-tugas pengawasannya. Kekecewaan terhadap praktik PHI akhir-akhir ini akan memaksa buruh mencari alternatif untuk menemukan keadilan dan kepastian hukum, khususnya mengenai pelanggaran hak-hak buruh sebgai mana di atur oleh UU. Para PPK/PPNS tidak perlu khawatir atas hal ini karena serikat-serikat buruh pastilah mendukung kerja PPK/PPNS untuk menegakan pelaksanaan hak-hak buruh yang diabaikan oleh pengusaha selama ini. Begitu banyak pelanggaran hak buruh yang terjadi selama ini, misalnya: upah di bawah UMP/UMK, buruh tidak di daftarkan menjadi peserta jamsostek/BPJS, penggelapan dana jamsosterk, dan lain-lain, tetapi sampai sekarang sangat jarang (bisa dikatakan tidak pernah ada) pengusaha yang diperiksa dan diadili di pengadilan. Tumpuan harapan ini tentu tidak berlebihan jika ditunjukkan kepada PPK/PPNS. Sebagaimana diatur dalam UUK pelanggaran atas hak-hak buruh dibagi dalam 2 katagori tindak pidana, yaitu:

1. Tindak Pidana Kejahatan, terdiri dari:
 - a. Pelanggaran atas Pasal 74 UUK (larangan memperkerjakan anak-anak pada pekerjaan terburuk);
 - b. Pelanggaran atas Pasal 167 ayat (5) UUK (buruh yang di PHK karena pensiun tetapi pengusaha tidak mau membayar pesangonnya 2 kali ketentuan Pasal 156 UUK);

- c. Pelanggaran atas Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2) (larangan pekerja asing tanpa ijin dan perorangan yang mempekerjakan pekerja asing);
- d. Pelanggaran Pasal 68 (larangan mempekerjakan anak);
- e. Pelanggaran Pasal 69 ayat (2) (mempekerjakan anak tanpa ijin orang tuanya);
- f. Pelanggaran Pasal 80 (jaminan kesempatan beribadah yang cukup);
- g. Pelanggaran Pasal 82 (cuti karena melahirkan dan keguguran);
- h. Pelanggaran Pasal 90 ayat (1) (pembayaran upah di bawah upah minimum);
- i. Pelanggaran Pasal 143 (menghalang-halangi kebebasan buruh untuk berserikat);
- j. Pelanggaran Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7) (mempekerjakan buruh yang tidak besalah dalam 6 bulan sebelum perkara pidana di adili dan kewajiban pengusaha membayar uang penghargaan masa kerja bagi buruh yang di PHK karena di adili dalam perkara pidana);
- k. Tindak pidana kejahatan atas pelanggaran hak-hak buruh juga diatur pada UU NO. 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja; dan
- l. Tindak pidana kejahatan atas pelanggaran UU No. 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh.

Segala perbuatan pengusaha yang melanggar ketentuan-ketentuan tersebut di atas diancam dengan hukum pidana (penjara) berbarengan sekurang-kurangnya satu (1) dan paling lama lima (5) tahun. Juga ada ancaman denda sekurang-kurangnya 100 juta rupiah dan 500 juta rupiah.

2. Tindak pidana pelanggaran, terdiri atas:
- a. Pelanggaran Pasal 35 ayat (2) UUK (kewajiban pelaksana penempatan tenaga kerja memberi perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja);
 - b. Pelanggaran Pasal 35 ayat (3) UUK (perlindungan oleh pemberi kerja atas kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan mental dan fisik);
 - c. Pelanggaran Pasal 93 ayat (2) UUK (pembayaran upah karena sakit/karena tugas Negara/pengusaha tidak mau mempekerjakan buruh sesuai perjanjian/hak istirahat buruh/tugas melaksanakan fungsi serikat);
 - d. Pelanggaran Pasal 137 UUK (hak mogok);
 - e. Pelanggaran Pasal 138 ayat (1) UUK (menghalangi maksud serikat buruh untuk mogok kerja);
 - f. Pelanggaran Pasal 37 ayat (2) UUK (lembaga penempatan tenaga kerja tanpa izin tertulis dari Menteri/pejabat yang ditunjuk);
 - g. Pelanggaran Pasal 44 ayat (1) UUK (pemberi tenaga kerja asing wajib menaati standart dan kompetisi yang berlaku);
 - h. Pelanggaran Pasal 45 ayat (1) UUK (tenaga kerja WNI sebagai pendamping tenaga kerja asing);
 - i. Pelanggaran Pasal 67 ayat (1) UUK (pembayaran pesangon bagi buruh pensiun);

- j. Pelanggaran Pasal 71 ayat (2) UUK (syarat-syarat mempekerjakan anak);
- k. Pelanggaran Pasal 76 UUK (perlindungan bagi buruh perempuan);
- l. Pelanggaran Pasal 78 ayat (2) UUK (Wajib bayar upah pada jam kerja lembur);
- m. Pelanggaran Pasal 79 ayat (1) dan ayat (2) UUK (waktu istirahat bagi buruh);
- n. Pelanggaran Pasal 85 ayat (3) UUK (pembayaran upah lembur pada hari libur resmi);
- o. Pelanggaran Pasal 144 UUK (mengganti buruh yang mogok dengan buruh yang baru);
- p. Pelanggaran atas Pasal 14 ayat (2) UUK (perijinan bagi lembaga pelatihan kerja swasta);
- q. Pelanggaran atas Pasal 38 ayat (2) UUK (biaya penempatan tenaga kerja oleh swasta);
- r. Pelanggaran Pasal 63 ayat (1) UUK (PKWT secara lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan);
- s. Pelanggaran atas Pasal 78 ayat (1) UUK syarat-syarat mempekerjakan buruh di luar jam kerja);
- t. Pelanggaran Pasal 108 ayat (1) UUK (wajib membuat peraturan perusahaan dengan 10 orang buruh);
- u. Pelanggaran Pasal 111 ayat (3) UUK (masa berlaku peraturan 2 tahun dan wajib di perbaharui);

- v. Pelanggaran Pasal 114 UUK (peraturan perusahaan wajib dijelaskan kepada buruh dan perubahannya);
- w. Pelanggaran Pasal 148 UUK (syarat-syarat *lock out*);
- x. Pelanggaran di bidang ketenagakerjaan juga di atur pada UU NO. 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja;
- y. Pelanggaran UU No. 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh;
- z. Segala perbuatan pengusaha melanggar pasal-pasal tersebut di atas di ancam dengan ancaman hukuman kurungan sekurang-kurangnya 1 bulan dan paling lama 4 bulan. Juga di ancam dengan hukuman denda sekurang-kurangnya 10 juta rupiah dan sebanyak-banyaknya 100 juta rupiah.

Pengaturan tindak pidana kejahatan dan tindak pidana pelanggaran di bidang ketenagakerjaan tersebut merupakan suatu peluang bagi kalangan pejuang buruh untuk memperjuangkan hak-hak dari kaum buruh. Oleh karena itu, aktivis buruh hendaknya tidak terfokus pada penyelesaian ala PPHI, tetapi setiap pelanggaran hak-hak buruh harus didorong melalui jalur pidana, yaitu PPK/PPNS ataupun langsung kepada POLRI selaku penyidik tindak pidana sesuai KUHAP (UU No. 8 tahun 1981). Memang pengaturan tindak pidana dalam UU tersebut belum mengatur semua kejahatan yang terjadi terhadap buruh, seperti: penerapan *outsourcing*, kontak, borongan, dan harian lepas secara berlebihan (tidak sesuai dengan UU). Akan tetapi, kewenangan dari

PPK/PPNS tersebut, jika dimaksimalkan, dapat memberikan *shock therapy* bagi pengusaha untuk menghargai hukum dan buruh sebagai tulang punggung perekonomian suatu bangsa.

Pada praktiknya, pelaksanaan tugas PPK/PPNS tidak mudah. Banyak situasi internal pemerintahan yang mengakibatkan tugas PPK tidak dapat berjalan dengan baik, antara lain lemahnya dukungan pemerintah mengenai fasilitas dan rendahnya tingkat profesionalisme dan rendahnya militasi PPK dalam berhadapan dengan pengusaha. Untuk itu, pemerintah perlu serius mendukung dan membenahi kinerja PPK/PPNS.⁴²

⁴² Ibid. Hlm 359-364