

BAB II

TINJAUAN TENTANG KEDUDUKAN HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

A. Tinjauan Teoritis Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan Dalam Sistem Hukum di Indonesia

Kedudukan hukum ketenagakerjaan di dalam tata Hukum Indonesia terletak dibidang hukum administrasi/tata Negara, hukum perdata, dan hukum pidana. Hubungan antara pengusaha dan pekerja didasarkan pada hubungan hukum privat. Hubungan itu didasarkan pada hukum perikatan yang menjadi bagian dari hukum perdata. Pemerintah hanya berlaku sebagai pengawas atau lebih tepatnya dapat menjalankan fungsi fasilitator apabila ternyata dalam pelaksanaan muncul perselisihan yang tidak dapat mereka selesaikan. Selain itu, fungsi pengawasan dari Pemerintah dapat maksimal apabila secara filosofis kedudukan Pemerintah lebih tinggi dari pada yang diawasi (pekerja-pengusaha).⁶¹

Terdapat dua hal yang perlu diperhatikan ketika melihat kedudukan hukum ketenagakerjaan didalam hukum administrasi, yaitu subjek hukum dalam penyelenggaraan Negara dan bagaimana peranannya. Subjek hukum dalam penyelenggaraan Negara menyangkut tiga hal , yaitu pejabat, lembaga, dan warga Negara. Dalam hal ini, pejabat adalah pejabat Negerayang tunduk pada ketentuan hukum administrasi. Peranannya berkaitan dengan menjalankan fungsi Negara didalam pembuatan Peraturan atau pemberian izin (*bestuur*), bagaimana Negara melakukan pencegahan terhadap sesuatu hal yang dapat terjadi dan bagaimana

⁶¹ Astri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, dalam Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan Dalam Sistem Ketenagakerjaan*, Bandung, PT. Refika Aditama. 2017. Hal.101-102.

hukumnya. Pemerintah sebagai penyelenggara Negara dibidang ketenagakerjaan harus dapat melaksanakan ketiga fungsi tersebut dengan baik.⁶²

Kedudukan hukum ketenagakerjaan dalam hukum pidana adalah pentingnya penerapan sanksi hukum bagi pelanggar peraturan Perundang-undangan. Kedudukan hukum ketenagakerjaan didalam tata hukum Indonesia secara teoritis dapat dipisahkan menjadi tiga bidang, yaitu perdata, administrasi dan pidana. Dalam peraktiknya harus dijalankan secara berhubungan satu sama lain. Hubungan hukum yang dilakukan oleh pengusaha dan pekerja didasarkan pada perjanjian kerja. Pengaturannya masuk kedalam lingkup hukum perikatan yang menjadi bagian hukum perdata. Selama proses pembuatan, pelaksanaan, dan berakhirnya hubungan kerja harus diawasi oleh Pemerintah sebagai konsekwensi menjalankan fungsi *bestuur*, *politie*, dan *rechtspraak*. Apabila selama proses pembuatan, pelaksanaan, dan berakhirnya hubungan kerja terdapat pelanggaran hukum maka dapat diterapkan sanksi pidana yang menjadi kajian dalam bidang hukum pidana.⁶³

Akan tetapi terdapat perkembangan lebih lanjut sebagaimana diutarakan oleh Guus Heerma Van Voss, bahwa pada kebanyakan Negara saat ini, hukum perburuhan diakui sebagai disiplin hukum mandiri. Hukum perburuhan atau ketenagakerjaan dikarakteristikan oleh sejumlah ciri sebagai berikut :⁶⁴

1. Lebih banyak (aturan) hukum yang bersifat kolektif

⁶² *Ibid.* hal. 102.

⁶³ *Ibid.* hal. 102.

⁶⁴ *Ibid.* hal. 103.

Banyak disiplin atau bidang ilmu hukum galibnya hanya mengatur hubungan antar warga masyarakat atau korporasi/organisasi satu sama lain. Sebaliknya didalam bidang kajian hukum perburuhan, pengaturan yang ada mencakup tidak saja hubungan antara majikan dengan buruh pada tataran individu, tetapi juga antara serikat pekerja dengan asosiasi pengusaha satu dengan lainnya, termasuk juga antara organisasi-organisasi tersebut dengan anggota-anggotanya.

2. Mengkompensasikan ketidaksetaraan (perlindungan pihak yang lebih lemah)

Berbeda dengan titik tolak prinsip dasar hukum keperdataan dan kesetaraan para pihak, hukum perburuhan beranjak dari pengakuan bahwa buruh dalam realitas relasi ekonomi bukanlah pihak yang berkedudukan setara dengan majikan. Oleh karena itu, hukum perburuhan mendorong pendirian serikat pekerja dan mencakup aturan-aturan yang ditujukan untuk melindungi buruh terhadap kekuatan ekonomi yang ada ditangan majikan.

3. Pengintegrasian hukum privat dan hukum publik

Hukum perburuhan dapat dipandang sebagai bagian dari hukum keperdataan ataupun hukum publik, atau sebaliknya dianggap sebagai cabang atau disiplin hukum mandiri. Sebagian aturan dalam hukum perburuhan penegakannya diserahkan kepada para pihak, ada pula penegakannya akan dipaksakan dan diawasi oleh lembaga-lembaga Pemerintah. Lebih lanjut terdapat peraturan yang

memungkinkan penegakannya dilakukan berbarengan oleh para pihak sendiri dengan aparat penegak hukum, baik secara individual maupun kolektif.

4. Sistem khusus berkenaan dengan penegakan

Penegakan hukum perburuhan memiliki sejumlah ciri khusus. Di banyak Negara dapat ditemukan Inspektorat perburuhan (*a Labour Inspectorate*) bertanggung jawab untuk mengawasi implementasi dan penegakan dari bagian-bagian tertentu hukum perburuhan. Hukum pidana ataupun hukum administrasi didayagunakan untuk menegakkan bagian-bagian hukum publik dari aturan dalam hukum perburuhan. Disamping itu, majikan dan buruh dapat menerapkan dan menegakkan sendiri sebagian lainnya dari hukum perburuhan yang lebih bernuansa hukum privat. Akan tetapi, organisasi kolektif seperti serikat pekerja dapat mendayagunakan semua instrumen tersebut.

Disamping itu, banyak Negara juga mengenal dan mengembangkan sistem penyelesaian sengketa perburuhan khusus, yakni peradilan perburuhan. Alhasil, hukum perburuhan dapat ditegakkan melalui instrumen hukum pidana, hukum administrasi ataupun hukum perdata.

B. Tinjauan Teoritis Tentang Hukum Ketenagakerjaan

Indonesia adalah Negara hukum dan menganut sistem hukum Eropa Kontinental. Oleh sebab itu, segala sesuatu harus didasarkan pada hukum tertulis. Sumber hukum ketenagakerjaan saat ini (s/d tahun 2011) terdiri dari Peraturan Perundang-undangan dan diluar Peraturan Perundang-undangan. Namun payung hukum utama bagi urusan ketenagakerjaan di Indonesia adalah Pasal 27 ayat (2)

Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Secara umum, Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (2), Pasal 28, dan Pasal 33 ayat (1) Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 juga menjadi payung hukum utama.⁶⁵ Berdasarkan pondasi tersebut, maka terbentuklah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) yang menjadi dasar hukum utama dalam bidang ketenagakerjaan. Selain Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Undang- Undang Ketenagakerjaan, terdapat sumber hukum lain yang menjadi tonggak pengaturan bagi urusan ketenagakerjaan, baik sumber hukum formil maupun sumber hukum materiil.

Pengertian Hukum Ketenagakerjaan sangat tergantung pada hukum positif masing-masing Negara. Oleh sebab itu tidak mengherankan kalau definisi hukum ketenagakerjaan yang dikemukakan oleh para ahli hukum juga berlainan, juga yang menyangkut keluasannya.

Hukum merupakan sekumpulan Peraturan-peraturan yang dibuat oleh pihak yang berwenang, dengan tujuan mengatur kehidupan bermasyarakat dan terdapat sanksi. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dengan demikian, yang dimaksud dengan hukum ketenagakerjaan adalah seluruh Peraturan-peraturan yang dibuat oleh pihak yang berwenang, mengenai segala

⁶⁵ Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (2), Pasal 28, dan Pasal 33 ayat (1) Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Hukum Ketenagakerjaan telah berkembang seiring dengan perkembangan lapangan dan kesempatan kerja. Awalnya, lapangan pekerjaan terbatas pada sektor pemenuhan kebutuhan primer, seperti pertanian. Namun secara perlahan sektor pemenuhan kebutuhan mulai bergeser ke arah industri dan perdagangan, sehingga kesempatan kerja semakin terbuka lebar. Pertumbuhan sektor industri dan perdagangan yang pesat, mengakibatkan berdirinya Perusahaan-perusahaan yang menyerap banyak tenaga kerja. Hubungan antara Perusahaan tersebut dengan tenaga kerjanya, disebut dengan hubungan kerja (hubungan antara pemberi kerja dengan pekerjanya atau bahkan dengan calon pekerja). Dengan demikian diperlukan adanya suatu aturan (hukum) yang dapat menjadi pengontrol dalam hubungan tersebut, terlebih lagi jika timbul suatu perselisihan dalam hubungan kerja tersebut

Dalam segi apapun dan bidang manapun hukum selalu ikut berperan aktif. Selain hukum sebagai aturan, hukum juga berperan sebagai perlindungan. Di dalam pemahaman hukum ketenagakerjaan yang ada dapat diketahui adanya unsur-unsur hukum ketenagakerjaan, meliputi :

1. Serangkaian aturan yang berkembang kedalam bentuk lisan maupun tulisan
2. Mengatur hubungan antara pekerja dan pemilik Perusahaan.
3. Adanya tingkatan pekerjaan, yang pada akhirnya akan diperoleh balas jasa.

4. Mengatur perlindungan pekerja/ buruh, meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/ buruh dsb.

Perkembangan hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia sejak zaman sebelum kemerdekaan sampai saat ini, telah terjadi pergeseran istilah yang disebabkan oleh berbagai alasan baik yang bersifat sosiologis maupun yuridis.

Sampai saat ini belum ada kesatuan pendapat mengenai pengertian mengenai hukum ketenagakerjaan. Akan tetapi secara umum dapat dirumuskan, bahwa hukum ketenagakerjaan itu adalah sekumpulan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja atau organisasi pekerja dengan majikan atau pengusaha atau organisasi majikan dan Pemerintah, termasuk didalamnya adalah proses-proses dan keputusan-keputusan yang dikeluarkan untuk merealisasikan hubungan tersebut menjadi kenyataan. Dari rumusan tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan, bahwa hukum ketenagakerjaan itu adalah suatu himpunan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja, majikan atau pengusaha, organisasi pekerja, organisasi pengusaha, dan Pemerintah.⁶⁶

Menurut Moolenaar hukum ketenagakerjaan adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dengan tenaga kerja, dan antara tenaga kerja dan pengusaha.⁶⁷

Dalam Pasal 1 angka 2 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan

⁶⁶Darwin Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Pekerja Untuk Mempertahankan hak-haknya)*, Penerbit Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994, hal. 1.

⁶⁷ Sendjung H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. 2001. hal.1.

pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.⁶⁸

Tenaga Kerja adalah penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan,⁶⁹ yang disebut sebagai tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Indonesia, Badan Pusat Statistik pada tahun sekitar 1970-an menentukan batas usia kerja bila seseorang berumur 10 tahun atau lebih. Semenjak dilaksanakan Survei Angkatan Kerja batas usia kerja dirubah menjadi 15 tahun atau lebih, ini dilaksanakan karena dianjurkan oleh International Labour Organization (ILO).

Sedangkan menurut Payaman Siamanjuntak dalam bukunya “Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia” tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur.⁷⁰

Jadi yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan

⁶⁸ Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. 2003. hal. 15.

⁶⁹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁷⁰ Sendjun H Manululang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, PT Rineka Citra, Jakarta, 1998, hal.3.

oleh Undang-Undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

C. Tinjauan Teoritis Sistem Perlindungan dan Jaminan Keselamatan Kerja Berdasarkan Undang- Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 mengatur tentang Keselamatan Kerja. Meskipun judulnya disebut sebagai Undang-Undang Keselamatan Kerja, tetapi materi yang diatur termasuk masalah kesehatan kerja. Undang-undang ini dimaksudkan untuk menentukan standar yang jelas untuk keselamatan kerja bagi semua karyawan sehingga mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktifitas Nasional; memberikan dasar hukum agar setiap orang selain karyawan yang berada di tempat kerja perlu dijamin keselamatannya dan setiap sumber daya perlu dipakai dan dipergunakan secara aman dan efisien; dan membina norma-norma perlindungan kerja yang sesuai dengan perkembangan masyarakat, industrialisasi, teknik dan teknologi.

Ruang lingkup Undang-undang ini adalah keselamatan kerja di semua jenis dan tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia. Selain itu, dalam upaya pelaksanaan Undang-Undang tersebut, harus dipahami mengenai dasar-dasar keselamatan kerja. Struktur dan persyaratan kelembagaan yang mendukung pelaksanaan Undang-Undang juga diuraikan secara jelas.

Dengan majunya industrialisasi dan modernisasi, maka dalam peningkatan intensitas kerja operasional dan tempat kerja para pekerja. Hal ini memerlukan pengerahan tenaga kerja secara intensif dari para pekerja. Kelelahan, kurang perhatian, kehilangan keseimbangan dan lain-lain merupakan akibat dan sebab terjadinya kecelakaan maka perlu dipahami perlu adanya pengetahuan keselamatan kerja yang tepat, selanjutnya dengan peraturan yang maju akan dicapai keamanan yang baik dan realistis yang merupakan faktor yang sangat penting dalam memberikan rasa tenang, kegiatan dan kegairahan bekerja pada tenaga kerja yang bersangkutan untuk dapat mempertinggi mutu pekerjaan, peningkatan produksi dan produktivitas kerja.

Pengertian tempat kerja menurut Undang- Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja Yang dimaksud dengan “tempat kerja” adalah tiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap dimana tenaga kerja bekerja, atau sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan dimana terdapat sumber bahaya terhadap pekerja.⁷¹

Berikut adalah beberapa pengertian yang terkait dengan tempat kerja :

1. **Pengurus:** bertugas memimpin langsung suatu tempat kerja atau bagian tempat kerja yang berdiri sendiri. Dalam Undang-Undang Keselamatan Kerja, pengurus tempat kerja berkewajiban dan bertanggung jawab terhadap pelaksanaan semua ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerjanya.

⁷¹ Pengertian tempat Kerja Menurut Undang- Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

2. Pengusaha: orang atau badan hukum yang memiliki atau mewakili pemilik suatu tempat kerja.
3. Direktur: adalah Direktur Jendral Bina Hubungan Ketenagakerjaan dan Pengawas Norma Kerja (sekarang Direktur Jendral Bina Hubungan Industrial dan Pengawas Ketenagakerjaan).
4. Pegawai Pengawas. Seorang Pegawai pengawas harus mempunyai keahlian khusus yang dalam hal ini adalah menguasai pengetahuan dasar dan praktek dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja melalui suatu proses pendidikan tertentu.
5. Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja: personel yang berada di luar Departemen Tenaga Kerja, dan mempunyai keahlian khusus di bidang keselamatan dan kesehatan kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja.

Tujuan dari pada Undang- Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja adalah :⁷²

1. Agar tenaga kerja dan setiap orang lainnya yang berada dalam tempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat.
2. Agar sumber produksi dapat dipakai dan digunakan secara efisien.
3. Agar proses produksi dapat berjalan tanpa hambatan apapun.

Undang-Undang Keselamatan Kerja memuat aturan-aturan dasar atau ketentuan-ketentuan umum tentang keselamatan kerja dalam segala tempat kerja,

⁷² Tujuan Dari Undang- Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara yang berada di wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

Azas-azas yang digunakan dalam Undang- Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja adalah :⁷³

1. Azas nationaliteit memberlakukan Undang- Undang keselamatan kerja kepada setiap warga Negara yang berada di wilayah hukum Indonesia (termasuk wilayah kedutaan Indonesia di luar Negeri dan terhadap kapal-kapal yang berbendera Indonesia).
2. Azas teritorial memberlakukan Undang- Undang keselamatan kerja sebagaimana hukum pidana lainnya kepada setiap orang yang berada di wilayah atau teritorial Indonesia, termasuk warga Negara asing yang tinggal di Indonesia (kecuali yang mendapat kekebalan diplomatik).

Dengan demikian, Undang- Undang ini berlaku untuk setiap tempat kerja yang didalamnya terdapat 3 unsur, yaitu:

1. Adanya tempat dimana dilakukan pekerjaan bagi suatu usaha
2. Adanya tenaga kerja yang bekerja
3. Adanya bahaya kerja

Persyaratan K3 tersebut ditetapkan dalam Pasal-pasal di bawah ini :

1. Pasal 3 ayat 1 berisikan arah dan sasaran yang akan dicapai.
2. Pasal 2 ayat 3 merupakan escape clausul, sehingga rincian yang ada dalam pasal 3 ayat 1 dapat diubah sesuai dengan perkembangan ilmu

⁷³ Azas-Azas Yang Dipakai Dalam Undang- Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

pengetahuan, teknik dan teknologi serta penemuan-penemuan di kemudian hari.

3. Pasal 4 ayat 2, mengatur tentang kodifikasi persyaratan teknis keselamatan dan kesehatan kerja yang memuat prinsip-prinsip teknis ilmiah menjadi suatu kumpulan ketentuan yang disusun secara teratur, jelas dan praktis.

Pengawasan K3 dengan cara Direktur melakukan pelaksanaan umum terhadap Undang- Undang Keselamatan Kerja, sedangkan Pegawai pengawas dan Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja ditugaskan menjalankan pengawasan langsung terhadap ditaatinya Undang- Undang ini dan membantu pelaksanaannya.

Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Undang-undang Keselamatan Kerja mengatur tentang kewajiban pengurus dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerjanya. Undang-Undang Keselamatan Kerja juga mengatur kewajiban tenaga kerja. Hal ini juga berlaku pula bagi orang lain yang memasuki tempat kerja tersebut.

Ancaman hukuman dari pelanggaran ketentuan Undang- Undang Keselamatan Kerja adalah hukuman kurungan selama-lamanya 3 bulan atau denda setingginya Rp. 100.000,-. Proses projustisia dilaksanakan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang KUHAP.⁷⁴

Peraturan pelaksanaan dikelompokkan menjadi dua, yaitu :

1. Peraturan pelaksanaan yang bersumber dari *Velleigheidsreglement* (VR) 1910 berupa peraturan khusus yang masih diberlakukan berdasarkan Pasal 17 Undang- Undang Keselamatan Kerja.

⁷⁴Ancaman Pidana atau Sanksi Menurut Undang- Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

2. Peraturan pelaksanaan yang dikeluarkan berdasarkan Undang- Undang Keselamatan Kerja sendiri sebagai peraturan organiknya.

Seperti yang sudah dijelaskan dalam Undang- Undang Keselamatan Kerja, tujuan K3 adalah untuk mencegah dan mengurangi terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja dan menjamin :

1. Setiap tenaga kerja dan orang lainnya yang berada di tempat kerja mendapat perlindungan atas keselamatannya.
2. Setiap sumber produksi dapat dipakai dan dipergunakan secara aman dan efisien.
3. Proses produksi berjalan lancar.

Pada dasarnya semua hampir semua kecelakaan dapat dicegah dan dapat diidentifikasi penyebabnya. Dalam usaha pencegahan kecelakaan, penyebab dasar atau akar permasalahan dari suatu kejadian harus dapat diidentifikasi, sehingga tindakan koreksi bisa tepat dilaksanakan untuk mencegah kejadian yang sama. Teori domino, merupakan salah satu teori yang dapat dipakai sebagai acuan dalam proses tersebut.

Menurut peraturan perundangan, setiap kejadian kecelakaan kerja wajib dilaporkan kepada Departemen Tenaga Kerja selambat-lambatnya 2 x 24 jam setelah kecelakaan tersebut terjadi. Kecelakaan kerja yang wajib dilaporkan adalah kecelakaan kerja yang terjadi di tempat kerja maupun kecelakaan dalam perjalanan yang terkait dengan hubungan kerja.⁷⁵

⁷⁵ *Ibid.*

D. Tinjauan Teoritis Keselamatan dan Kesehatan Kerja Menurut Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Mewujudkan perlindungan keselamatan kerja, maka Pemerintah telah melakukan upaya pembinaan norma di bidang ketenagakerjaan. Dalam pengertian pembinaan norma ini sudah mencakup pengertian pembentukan, penerapan dan pengawasan norma itu sendiri. Keselamatan kerja bertalian dengan kecelakaan kerja yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja atau dikenal dengan kecelakaan industri. Kecelakaan industri ini dapat diartikan : suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur aktivitasnya. Suatu kejadian atau peristiwa tertentu adalah sebab musababnya demikian pula kecelakaan industri/kecelakaan kerja ini.

Selain pembinaan dan bimbingan mengenai inventaris tempat kerja, juga memberikan pembinaan Inventarisasi data kecelakaan kerja dan Penyusunan statistik kecelakaan kerja. Jadi perusahaan tersebut diwajibkan untuk membuat data yang seakurat mungkin mengenai kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan. Tujuan dari pembuatan statistik kecelakaan kerja adalah untuk mengetahui jumlah kecelakaan kerja yang terjadi dari tahun ke tahun, sehingga dapat di ketahui apakah tingkat kecelakaan kerja dari tahun ke tahun mengalami peningkatan atau penurunan. jadi perusahaan dituntut untuk selalu transparan apabila terjadi kecelakaan kerja.

Upaya-upaya mengenai keselamatan dan kesehatan kerja baik yang bersifat preventif, proaktif, maupun represif diharapkan dapat mengurangi atau mencegah dan menekan angka kecelakaan kerja dan dapat meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja, sehingga perusahaan-perusahaan dapat

beroperasi semaksimal mungkin. Mengenai Pengawasan ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal tersebut dijelaskan bahwa Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pegawai pengawas ketenagakerjaan ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya wajib merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan dan tidak menyalahgunakan kewenangannya. Selanjutnya dalam Pasal 179 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri. Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk menjamin pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan (Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Dengan demikian, sasaran pengawasan ketenagakerjaan ialah meniadakan atau memperkecil adanya pelanggaran Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga proses hubungan industrial dapat berjalan dengan baik dan harmonis.⁷⁶

Kesehatan kerja difilosofikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk Menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budayanya menuju masyarakat makmur dan sejahtera, Keselamatan dan Kesehatan Kerja harus

⁷⁶ Harly Rumagit, *Kajian Yuridis Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan*. Jurnal Vol.II/No.1/Januari-Maret/2014. Hlm.66.

diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja (Perusahaan). Masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja sama halnya dengan kehidupan manusia. Demikian juga kesehatan kerja dimulai sejak manusia bekerja. Manusia awalnya mengalami kecelakaan dan dari padanya berkembang pengetahuan untuk mencegah terulangnya kecelakaan.

Tempat kerja adalah setiap tempat yang didalamnya terdapat 3 (tiga unsur) yaitu :

- a) Adanya suatu usaha, baik itu usaha yang bersifat ekonomis maupun usaha sosial.
- b) Adanya sumber bahaya.
- c) Adanya tenaga kerja yang bekerja didalamnya, baik secara terus menerus hanya sewaktu-waktu.

Keselamatan Kerja bisa terwujud bilamana tempat kerja itu aman. Dan tempat kerja adalah aman, kalau bebas dari risiko terjadinya kecelakaan yang mengakibatkan si pekerja cedera atau bahkan mati. Kesehatan Kerja dapat direalisasikan karena tempat kerja dalam kondisi sehat. Tempat kerja bisa dianggap sehat, kalau bebas dari risiko terjadinya gangguan kesehatan atau penyakit (*occupational diseases*) sebagai akibat kondisi kurang baik ditempat kerja. Sudah seharusnya pengelola tempat kerja, karena akan berakibat berkurangnya kemampuan pekerja untuk mencapai hasil yang maksimal sebagai pekerja.

Dalam Pasal 86 ayat (1) huruf (a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang kesehatan kerja merupakan salah satu hak pekerja atau buruh untuk itu

pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen Perusahaan. Upaya kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi pekerja atau buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi. Dengan demikian tujuan kesehatan kerja adalah :⁷⁷

- a. Melindungi pekerja dari resiko kesehatan kerja.
- b. Meningkatkan derajat kesehatan para pekerja atau buruh.
- c. Agar pekerja atau buruh dan orang-orang disekitarnya terjamin kesehatannya.
- d. Menjamin agar produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan berdaya guna.

Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang meliputi :⁷⁸

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu ; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha juga wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja atau buruh :⁷⁹

⁷⁷ Pasal 86 ayat (1) huruf (a) Undang- Undang Nomr 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁷⁸ Pasal 77 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁷⁹http://eprints.undip.ac.id/16994/1/Dian_Octaviani_Saraswati.pdf. dikutip melaalui internet tanggal 25 November 2018. Jam. 08.53.

- a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- c. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja atau buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (duabelas) bulan secara terus menerus;
- d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja atau buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang dengan ketentuan pekerja atau buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

Pasal 35 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang meliputi :

1. Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja.
2. Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja.

Menurut hemat penulis bahwa dalam Pasal 35 ayat 2 tersebut sesuai dengan Undang-Undang 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional bahwa pihak pekerja atau buruh tidak secara penuh dilindungi, hal ini dapat dilihat pada UU tersebut tidak mengatur ketentuan pidana, sedangkan di dalam Undang-Undang yang lama diatur ketentuan pidana, hal demikian tentunya pihak pekerja atau buruh merasa dirugikan, apabila terjadi kecelakaan dan kesehatan kerja pekerja/buruh hal ini tidak dilindungi oleh Perusahaan atau Negara, tentunya pekerja sangat dirugikan.

3. Pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.

E. Tinjauan Teoritis Tentang Undang- Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan Kerja

Masalah pokok yang terkandung dalam Undang-Undang kesehatan kerja adalah terpenuhinya kesehatan tenaga kerja dalam beraktivitas kerja untuk mewujudkan produktivitas kerja optimal, upaya kesehatan kerja diselenggarakan agar setiap tenaga kerja bekerja secara sehat jasmani dan sehat rohani. Sesuai Rekomendasi *Internasional Labour Organization* (ILO) dan Badan Kesehatan Dunia atau *World Health Organization* (WHO) tentang kesehatan kerja, dinyatakan bahwa perlindungan pekerja terbebas dari resiko faktor-faktor yang mengganggu kesehatan harus mendapatkan prioritas utama.

Dalam program kesehatan kerja, pencemaran di tempat kerja menjadi prioritas utama juga evaluasi dan pengukuran serta proses mekanisasi proses produksi. Program kesehatan kerja harus meliputi pelajaran kesehatan tenaga kerja, menetapkan syarat kerja sesuai kondisi personal, mendeteksi Daerah atau lokasi proses-proses produksi.

Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan Kerja dinyatakan bahwa, kesehatan kerja diselenggarakan untuk mewujudkan produktivitas kerja optimal. Kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan kerja pencegahan penyakit akibat kerja dan syarat-syarat kerja, upaya tanpa membahayakan diri sendiri dan masyarakat sekelilingnya agar diperoleh produktivitas kerja optimal.⁸⁰

Sektor ketenagakerjaan perlindungan tenaga kerja yang harus dipenuhi secara hukum, jaminan sosial tenaga kerja, penegasan secara hukum, dimuat dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992, bahwa tenaga kerja sebagai sumber daya insani merasa aman dan berdedikasi dalam pekerjaannya, lebih produktif dan hidup sejahtera. Semakin meningkatnya peranan tenaga kerja diikuti meningkatnya penggunaan teknologi di berbagai sektor industri mengakibatkan tingginya resiko yang mengancam keselamatan dan kesehatan. Perlindungan tenaga kerja melalui program jaminan sosial selain memberikan ketenangan kerja juga mempunyai dampak positif peningkatan disiplin untuk kepentingan produktivitas kerja.

⁸⁰ Penjelasan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan Kerja.

Program ini menekankan pada perlindungan tenaga kerja, secara moral manajemen mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan tenaga kerja berperan aktif atas pelaksanaan program jaminan sosial. Jaminan pemeliharaan kesehatan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas dan merupakan upaya kesehatan. Jaminan sosial tenaga kerja menanggulangi risiko kerja sekaligus menciptakan ketenangan kerja. Program yang berorientasi pada pemenuhan perlindungan tenaga kerja yang merupakan faktor strategis dalam mendukung kemajuan perusahaan. Pemeriksaan kesehatan dilakukan rutin berdasarkan analisis medical yang kompeten, pemeriksaan rutin dimaksudkan untuk mempertahankan derajat kesehatan, dan kemungkinan menilai pengaruh negatif yang terjadi sehingga tidak mengganggu kesehatannya. Adakalanya pemeriksaan khusus apabila terdapat keluhan tertentu karena pekerjaannya bisa berakibat akut atau kronis berkepanjangan.

Pada Pasal 10 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan Kerja disebutkan bahwa : “Untuk mewujudkan derajat kesehatan yang optimal bagi masyarakat, diselenggarakan kesehatan dengan pendekatan”.⁸¹

Pasal diatas menyatakan bahwa derajat kesehatan masyarakat yang optimal dapat diselenggarakan melalui kegiatan kesehatan lingkungan dan kesehatan masyarakat. Upaya kesehatan lingkungan dalam Pasal diatas tertera melalui upaya pencegahan penyakit (preventif). Dalam rangka pencegahan penyakit hal yang perlu dilakukan adalah menjaga imun tubuh dan kebersihan lingkungan. Sedangkan upaya kesehatan masyarakat yang dimaksud adalah keseluruhan upaya

⁸¹ Pasal 10 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan Kerja.

yang disebutkan dalam Pasal diatas termasuk upaya kesehatan lingkungan, karena kesehatan lingkungan merupakan bagian dari kesehatan masyarakat.

Pasal 11 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan Kerja disebutkan bahwa :⁸²

1. Penyelenggaraan upaya kesehatan sebagaimana dimasud dalam Pasal 10 dilaksanakan melalui kegiatan
 - a. Kesehatan keluarga
 - b. Perbaikan gizi
 - c. Pengamanan makanan dan minuman
 - d. Kesehatan lingkungan
 - e. Kesehatan kerja
 - f. Kesehatan jiwa
 - g. Pemberantasan penyakit
 - h. Penyembuhan penyakit dan pemulihan kesehatan
 - i. Penyuluhan kesehatan masyarakat
 - j. Pengamanan sediaan farmasi dan alat kesehatan
 - k. Pengamanan zat adiktif
 - l. Kesehatan sekolah
 - m. Kesehatan olahraga
 - n. Pengobatan tradisional
 - o. Kesehatan matra

⁸² Pasal 11 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan Kerja.

2. Penyelenggaraan upaya kesehatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didukung oleh sumber daya kesehatan

Kesehatan lingkungan merupakan salah satu dari penyelenggaraan upaya kesehatan yang berkaitan dengan pengoptimalan derajat kesehatan. Dengan lingkungan yang sehat maka kemungkinan seseorang untuk sehat semakin besar sehingga secara tidak langsung juga akan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat.

Pasal 22 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan Kerja disebutkan bahwa :⁸³

1. Kesehatan lingkungan diselenggarakan untuk mewujudkan kualitas lingkungan yang sehat
2. Kesehatan lingkungan dilaksanakan terhadap tempat umum, lingkungan pemukiman, lingkungan kerja, angkutan umum dan lingkungan lainnya
3. Kesehatan lingkungan meliputi penyehatan air dan udara, pengamanan limbah padat, limbah cair, limbah gas, radiasi dan kebisingan, pengendalian vector penyakit dan penyehatan atau pengamanan lainnya
4. Setiap tempat atau sarana pelayanan umum wajib memelihara dan meningkatkan lingkungan yang sehat sesuai dengan standar dan persyaratan
5. Ketentuan mengenai penyelenggaraan kesehatan lingkungan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1, ayat 2, ayat 3, ayat 4 ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah

⁸³ Pasal 22 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan Kerja.

Kesehatan lingkungan merupakan salah satu upaya penyehatan lingkungan baik air, tanah maupun udara, dimana kegiatannya dimulai dari strata terbawah yaitu dari lingkungan keluarga, pemukiman, tempat kerja maupun lingkungan lainnya yang masih berhubungan kehidupan dan aktivitas individu.

Mengingat pentingnya kesehatan lingkungan maka Pemerintah mewajibkan pemeliharaan dan peningkatan kesehatan lingkungan sesuai dengan standar persyaratan yang ditetapkan Pemerintah dimana kewajiban ini dimaksudkan untuk mengurangi angka kesakitan masyarakat terhadap penyakit tertentu. Dan akhirnya kembali lagi ke tujuan awal yaitu dengan berkurangnya angka kesakitan terhadap suatu penyakit maka derajat kesehatan masyarakat akan meningkat secara optimal.

Pasal 29 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan Kerja disebutkan bahwa :⁸⁴ “Pemberantasan penyakit tidak menular dilaksanakan untuk mencegah dan mengurangi penyakit dengan perbaikan dan perubahan perilaku masyarakat dan dengan cara lain”.

Salah satu pemberantasan penyakit menurut Pasal diatas adalah dengan melakukan perbaikan dan perubahan perilaku masyarakat dan dengan cara lain. Perubahan perilaku masyarakat disini terbagi menjadi perubahan perilaku kesehatan pribadi dan perilaku kesehatan lingkungan, dimana masyarakat diharapkan untuk dapat menjaga keseimbangan antara kesehatan fisik dan lingkungan, karena jika terjadi ketidakseimbangan antara kedua aspek kesehatan tersebut maka secara otomatis kemungkinan terkena penyakit akan semakin cepat.

⁸⁴ Pasal 29 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan Kerja.

Fisik yang sehat akan terbentuk jika lingkungannya pun sehat dan begitu pula sebaliknya.

Pasal 30 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan Kerja disebutkan bahwa :⁸⁵”Pemberantasan penyakit menular dilaksanakan dengan upaya penyuluhan, penyelidikan pengobatan, menghilangkan sumber dan perantara penyakit, tindakan karantina dan upaya lain yang diperlukan”.

Pasal ini menjelaskan kemali tentang hubungan ketergantungan antara kesehatan lingkungan dan kesehatan masyarakat dalam rangka pemberantasa penyakit menular. Upaya kesehatan masyarakat disini lebih diarahkan pada upaya promotif yaitu penyuluhan kesehatan, sedangkan upaya kesehatan lingkungan ditunjukkan dengan adanya penghilangan sumber dan perantara penyakit yang secara tidak langsung merupakan kata lain dalam upaya kebersihan lingkungan sehingga kita dapat memutus jaring-jaring makanan dan kehidupan sumber penyakit.

Pasal 31 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan Kerja disebutkan bahwa :⁸⁶ “Pemberantasan penyakit menular yang dapat menimbulkan wabah dan penyakit karantina dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang yang berlaku”.

Pemerintah dalam pasal ini menyarankan untuk melakukan pemberantasan penyakit menular yang dapat menimbulkan wabah. Timbulnya wabah penyakit menular seperti diare dan demam berdarah biasanya berasal dari lingkungan yang kurang sehat. Oleh sebab itu untuk menghindari terjadinya wabah penyakit

⁸⁵ Pasal 30 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan Kerja.

⁸⁶ Pasal 31 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan Kerja.

tersebut maka perlu dilakukan pembersihan lingkungan sekitar serta upaya kesehatan lingkungan lainnya.

Pasal 38 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan Kerja disebutkan bahwa :⁸⁷

1. Penyuluhan kesehatan masyarakat diselenggarakan guna meningkatkan pengetahuan, kesadaran, kemauan dan kemampuan masyarakat untuk hidup sehat dan aktif berperan serta dalam upaya kesehatan
2. Ketentuan mengenai penyuluhan kesehatan masyarakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah

Pasal ini lebih menekankan pada manfaat dari kegiatan promotif pada kesehatan masyarakat. Disini Pemerintah mengatur tentang tata cara dari penyuluhan kesehatan masyarakat yang nantinya akan membuat masyarakat untuk tahu, mau dan mampu hidup sehat bahkan dapat berperan serta dalam upaya kesehatan. Dengan terpenuhinya tujuan dari penyuluhan kesehatan maka derajat kesehatan masyarakat akan meningkat dan masyarakat tidak akan terlalu bergantung lagi pada pelayanan kesehatan karena mereka merasa mampu untuk melakukan upaya kesehatan sendiri yang meliputi upaya preventif.

Pasal 45 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan Kerja disebutkan bahwa :⁸⁸

1. Kesehatan sekolah diselenggarakan untuk meningkatkan kemampuan hidup sehat peserta didik dalam lingkungan hidup sehat sehingga peserta

⁸⁷ Pasal 38 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan Kerja.

⁸⁸ Pasal 45 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan Kerja.

didik dapat belajar tumbuh dan berkembang secara harmonis dan optimal menjadi sumber daya manusia yang lebih berkualitas.

2. Kesehatan sekolah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diselenggarakan melalui sekolah atau melalui lembaga pendidikan lain.
3. Ketentuan mengenai kesehatan sekolah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Kesehatan Sekolah merupakan salah satu upaya pendidikan kesehatan lingkungan. Disini terbukti bahwa kesehatan lingkungan adalah suatu aspek yang tidak dapat dilupakan di lingkungan manapun. Kesehatan lingkungan adalah asal mula terbentuknya kesehatan jasmani dan rohani. Sebagai rumah kedua dari pada siswa, lingkungan sekolah juga berperan penting dalam menjaga kesehatan siswa, oleh sebab itu Pemerintah selalu menggalakkan pentingnya esehatan sekolah dan penerapannya melalui Peraturan yang ditetapkan.