



Tanggung Jawab Pemerintah Dan Pengusaha Atas Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Kecelakaan Kerja

Dezonda R Pattipawae

Fakultas Hukum Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia
E-mail: pattipawaeonda@gmail.com

Info Artikel

Keywords:

Responsibility; Legal Protection; Employment

Kata Kunci:

Tanggung Jawab;
Perlindungan hukum;
Ketenagakerjaan

Abstract

The form of labor protection in Indonesia that must be carried out by every employer or company that employs people to work for the company must be very considered, namely regarding the maintenance and improvement of welfare in the purpose of being held in the form of social security of labor that is general to be implemented or basic, based on joint efforts, family and kegotong royongan as which is listed in the soul and The spirit of Pancasila and the Constitution of the Republic of Indonesia in 1945.

The responsibility of employers in the protection of workers is contained in Article 87 paragraph (1) Law No. 13 of 2003 on Employment (State Gazette of the Republic of Indonesia year 2003 Number 39, Supplement to State Gazette of the Republic of Indonesia Number 4279), which affirms that "Every company shall implement a occupational safety and health management system integrated with the company's management system" The protection of labor is intended to guarantee the basic rights of workers and ensure equality and treatment without discrimination on any basis to realize the welfare of workers and their families while keeping in mind the development of the progress of the business world and the interests of employers.

Abstrak

Bentuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang wajib di laksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut harus sangat diperhatikan, yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan di maksud diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar, dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan dan

DOI: xxxxxxxx

kegotong royongan sebagai mana yang tercantum dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Tanggung jawab pengusaha dalam perlindungan para pekerja termuat dalam Pasal 87 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), yang menegaskan bahwa "Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha

A. PENDAHULUAN

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa "Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Itu berarti bahwa setiap warga negara mempunyai hak untuk bekerja dan mendapatkan penghidupan yang layak baginya serta untuk dapat bekerja dengan baik demi penghidupannya, para pekerja seharusnya dalam kondisi yang sehat dan tentu saja terjamin keselamatannya.¹ Dalam rangka meningkatkan dan mewujudkan keselamatan serta kesehatan pekerja, setiap pekerja berhak mendapatkan perlindungan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pada dasarnya kurangnya keselamatan dan kesehatan kerja bukan saja ditimbulkan dari peralatan kerja atau beban kerja alat produksi, namun juga di timbulkan dari perlakuan dari pihak pengusaha terhadap pengrajin, seperti adanya kesemena-menaan yang tidak berprikemanusiaan. Hal ini merupakan penyebab meningkatnya frekuensi kecelakaan kerja dan berkurangnya kesehatan pekerja.

Pemberian kesejahteraan seperti upah yang di bawah standar, terkadang terjadi PHK sepihak, pelunasan gaji yang terlambat di bayar oleh pengusaha, dan hak-hak mereka yang dikurangi oleh pelaku usaha, hal - hal seperti itu sering di alami oleh para pekerja yang tidak sebanding dengan resiko yang dihadapi oleh pekerja yang sangat membutuhkan perlindungan kerja dari pengusaha tempat dimana ia bekerja. Selain hal tersebut, masih banyak lagi gambaran secara umum tentang pekerja, pekerja yang bekerja dengan tanggung jawab yang besar dan pekerja yang memiliki kewajiban lebih yang kesepakatannya sering di langgar oleh pengusaha.

Tekanan kaum pekerja atau buruh kurang diakomodasi pengambil kebijakan, ini disebabkan oleh lemahnya kondisi pekerja atau buruh di Indonesia :²

1. Lemahnya posisi tawar (*bargaining power*) tenaga kerja berhadapan dengan pemilik perusahaan atau industri, karena keahlian dan tingkat pendidikan rendah.
2. Tidak adanya organisasi pekerja yang cukup berbobot dan mempunyai kualifikasi diperlukan sebagai lembaga untuk mewujudkan aspirasi dan kepentingan tenaga kerja.
3. Kebijakan pemerintah yang masih kurang responsif dan akomodatif terhadap perubahan-perubahan yang terjadi di masyarakat.

¹ Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Surabaya, hal.76.

² Halim A. Ridwan, 2005, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hal. 23.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pelaksana dari perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.³

Jaminan pemeliharaan kesehatan merupakan jaminan sebagai upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan. Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan dibidang penyembuhan. Oleh karena itu upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja. Para pekerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat, dengan resiko dan tanggung jawab serta tantangan yang dihadapinya. Oleh karena itu kepada mereka dirasakan perlu untuk diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraannya sehingga menimbulkan rasa aman dalam bekerja.

Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), (selanjutnya disingkat UU Ketenagakerjaan) memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Pasal 6 UU Ketenagakerjaan mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik⁴

Pasal 86 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa, “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.”

Pasal 86 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.” Upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, jaminan sosial ketenagakerjaannya, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi. Dengan mengimplementasikan ketentuan-ketentuan yang berlaku, dan juga mengimplementasikan program-program kerja yang baik, dalam hal ini program kesehatan dan keselamatan kerja (K3), setidaknya pengusaha dan pemerintah dapat mengantisipasi hal-hal buruk yang bisa saja terjadi dalam hubungan kerja di lingkungan kerja.⁵

Tujuan dari manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, antara lain :

³ Abdul Rachmad Budiono, 2011, *Hukum Perburuhan*, Indeks, Jakarta, hal. 67.

⁴ Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Jakarta, hal. 60.

⁵ AJSI, 2005, *Asuransi/Jaminan Sosial di Indonesia*, Komunikajaya Pratama, Jakarta, hal. 95.

1. Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, atau pekerja-pekerja bebas.
2. Sebagai upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja, pemeliharaan, dan peningkatan kesehatan, dan gizi tenaga kerja, perawatan dan mempertinggi efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, pemberantasan kelelahan kerja dan penglipat ganda keigrahan serta kenikmatan kerja.

Tanggung jawab pengusaha wajib untuk dilakukan dalam hal kecelakaan kerja seperti memberikan hak Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) termasuk juga di dalamnya menyangkut dengan kecelakaan kerja, pengusaha juga bertanggung jawab untuk mendaftarkan pekerjanya dalam program asuransi seperti Jamsostek (Jaminan sosial tenaga kerja) atau Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) tujuan dari adanya program jamsostek antara lain untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja terhadap resiko sosial ekonomi yang menimpa tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan baik berupa kecelakaan kerja, sakit, hari tua, maupun meninggal dunia.⁶ Upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, jaminan sosial ketenagakerjaannya, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi Pasal 87 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “ Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan “ Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

B. METODE PENELITIAN

Pendekatan masalah yang digunakan dalam penulisan ini adalah dengan menggunakan pendekatan *yuridis normatif*, yaitu penelitian hukum kepustakaan dan karena penelitian ini dilakukan dengan cara memiliki bahan kepustakaan. Dalam penelitian ini akan digunakan tipe penelitian yang bersifat *deskriptif-analitis* dengan alasan adalah bahwa hasil yang didapatkan dari studi kepustakaan selanjutnya dianalisis dan dibahas dengan menggunakan alur pembahasan secara sistematis. Dengan demikian hasil analisis dan pembahasan tersebut selanjutnya diskripsikan untuk mempermudah penarikan beberapa kesimpulan dan pengajuan saran

⁶ G. Kartasapoetra, 2006, *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, hal. 168.

C. PEMBAHASAN

1. Tanggung Jawab Pemberi Kerja/Pengusaha

Tanggung jawab pengusaha wajib untuk dilakukan dalam hal kecelakaan kerja seperti memberikan hak Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) termasuk juga di dalamnya menyangkut dengan kecelakaan kerja, pengusaha juga bertanggung jawab untuk mendaftarkan pekerjanya dalam program asuransi seperti Jamsostek (Jaminan sosial tenaga kerja) atau Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) tujuan dari adanya program jamsostek antara lain untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja terhadap resiko sosial ekonomi yang menimpa tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan baik berupa kecelakaan kerja, sakit, hari tua, maupun meninggal dunia.⁷ Upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, jaminan sosial ketenagakerjaannya, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi Pasal 87 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “ Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan “ Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja UU Ketenagakerjaan dan Peraturan Pelaksana dari perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan. Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia terkait mengenai hubungan kerja tidak seimbang antara pengusaha dengan buruh dalam pembuatan perjanjian kerja. Bukan hanya tidak seimbang dalam membuat perjanjian, akan tetapi iklim persaingan usaha yang makin ketat yang menyebabkan perusahaan melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*).

Jaminan pemeliharaan kesehatan merupakan jaminan sebagai upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan. Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan dibidang penyembuhan. Oleh karena itu upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja. Para pekerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat, dengan resiko dan tanggung jawab serta tantangan yang dihadapinya. Oleh karena itu pekerja

⁷ Ibid

perlu untuk diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraannya sehingga menimbulkan rasa aman dalam bekerja.⁸

2. Tanggung Jawab Pemerintah

Campur tangan negara (Pemerintah) dalam perburuhan adalah merupakan faktor yang sangat penting karena dengan adanya campur tangan pemerintah inilah maka hukum perburuhan akan menjadi adil. Menurut Imam Soepomo setengah orang mengatakan bahwa Hukum Perburuhan sifatnya bukan lagi *Privaatrechtelijk* (soal perdata), melainkan *Publiekrechtelijk*.⁹ Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur peran pemerintah, yaitu dalam hal : perencanaan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, pembinaan, dan pengawasan. Peran pemerintah dalam hal ini adalah sesuai dengan fungsinya yang diatur dalam Pasal 102 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yakni menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, serta melakukan penindakan terhadap segala pelanggaran peraturan ketenagakerjaan. Perencanaan tenaga kerja Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja melalui pendekatan perencanaan tenaga kerja nasional, daerah dan sektoral, yaitu pendekatan secara makro (penjelasan Pasal 7 Undang-Undang Ketenagakerjaan) Perencanaan kerja meliputi perencanaan tenaga kerja makro (skala nasional), dan perencanaan tenaga kerja mikro. (skala instansi/ perusahaan). Dalam perencanaan tenaga kerja, hal itu disusun dengan berdasarkan informasi yakni penduduk dan tenaga kerja, kesempatan kerja, pelatihan kerja, produktivitas tenaga kerja, hubungan industrial, kondisi lingkungan kerja, pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja, jamsostek, dan perluasan kesempatan kerja.

Pasal 41 UU Ketenagakerjaan pemerintah menetapkan kebijakan ketenagakerjaan dan perluasan kesempatan kerja. Pengawasan serta pelaksanaan kebijakan ini tidak hanya dibebankan pada pemerintah semata, tapi juga dibebankan pada masyarakat. Tanggung jawab pemerintah dalam perluasan kesempatan ini meliputi di dalam dan di luar hubungan kerja. Penjelasan Pasal 173 UU Ketenagakerjaan mengatakan bahwa pembinaan adalah kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik untuk meningkatkan dan mengembangkan semua kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Pemerintah bekerjasama dengan pengusaha, serikat buruh serta organisasi profesi terkait. Pasal 29 UU Ketenagakerjaan menentukan bahwa pembinaan ketenagakerjaan itu meliputi relevansi, kualitas, efisiensi penyelenggaraan pelatihan kerja, dan produktivitas. Pengawasan yang dimaksudkan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan perundangan dalam bidang ketenagakerjaan. Berwenang adalah pegawai pengawasan ketenagakerjaan yang memiliki kompetensi dan independensi sehubungan dengan pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan. Tugas pelaksana pengawas ketenagakerjaan adalah wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada menaker, khusus bagi unit kerja pemerintah propinsi dan kabupaten/kota. dan wajib merahasiakan segala suatu yang menurut sifatnya adalah patut dirahasiakan serta tidak melakukan penyalahgunaan wewenang.¹⁰ Sejak organisasi pemerintahan tidak lagi disebut kementerian tetapi di sebut dengan Departemen, maka soal-soal perburuhan di urus oleh Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Koperasi. Khusus soal-soal perburuhan, tugas Depnakertranskop

⁸ Gunawi Kastapoetra, dkk, 2005, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan*, Alumni, Bandung, hal. 56.

⁹ Imam Soepomo, 2003, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cet. VI, Djambatan, Jakarta, hal. 9

¹⁰ Gunawi Kastapoetra, *Op Cit*, hal. 35.

terdiri dari :

1. Penyediaan dan penggunaan tenaga kerja;
2. Pengembangan dan perluasan kerja;
3. Pembinaan keahlian dan kejurusan tenaga kerja;
4. Pembinaan hubungan ketenagakerjaan;
5. Pengurusan syarat-syarat kerja dan jaminan social;
6. Pembinaan norma-norma perlindungan kerja;
7. Pembinaan norma-norma keselamatan kerja dan sebagainya.

Badan Kerja Tripartit Nasional atau Bakersa-Tripnas. merupakan forum musyawarah antara pemerintah, buruh, dan pengusaha dengan maksud tercapainya kerja sama di antara mereka untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur pada umumnya, dan khususnya untuk memecahkan persoalan-persoalan sosial ekonomi, terutama dibidang perburuhan dan ketenagakerjaan. Dalam hal fungsi dan tanggung jawab pemerintah sebagai pengawas dalam hubungan kerja khususnya dalam mengimplementasikan program keselamatan dan kesehatan kerja, perundang-undangan yang melindungi buruh hanya akan mempunyai arti, bila pelaksanaannya diawali oleh pemerintah (seseorang yang ahli dibidang pengawasan ketenagakerjaan), yang harus mengunjungi tempat kerja pada waktu-waktu tertentu, untuk dapat menjalankan tiga tugas pokok, yaitu:¹¹

- a. Melihat dengan jalan memeriksa dan menyelidiki sendiri apakah ketentuan perundang-undangan dan jika tidak demikian halnya mengambil tindakan-tindakan yang wajar untuk menjamin pelaksanaannya itu;
- b. Membentuk baik buruh maupun pimpinan perusahaan dengan jalan memberi penjelasan teknik dan nasihat yang mereka perlukan agar mereka menyelami apakah yang dimintakan peraturan dan bagaimana melaksanakannya;
- c. Menyelidiki keadaan perburuhan dan mengumpulkan bahan yang untuk penyusunan perundang-undangan perburuhan dan penetapan kebijaksanaan pemerintah.

Pengawasan ini bukanlah sebagai alat perlindungan, melainkan suatu cara untuk menjamin pelaksanaan peraturan perlindungan bagi buruh, terutama perlindungan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Pengawasan dilakukan berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 Tentang Pengawasan Perburuhan, dan oleh pegawai yang administratif organisatoris berada di bawah Ditjen Bina Lindung Departemen Tenaga Kerja, serta mengatur penertiban dan keamanan dan lain-lainnya yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja. Apabila dalam melaksanakan tugasnya itu pegawai dilarang atau ditolak oleh pengusaha maka pegawai tersebut dapat meminta bantuan alat kekuasaan negara (polisi).¹²

Syarat-syarat keselamatan kerja antara lain :

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan
2. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran
3. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan
4. Memberikan kesempatan atau jalan penyelamatan diri waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya
5. Memberikan pertolongan pada kecelakaan
6. Memberi alat-alat perlindungan diri pada pekerja
7. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai

¹¹ Abdullah Sulaiman, 2005, *Hukum Perburuhan Jilid 1*, Materi Hukum Perburuhan S2 Hukum Untag, Jakarta, hal. 20

¹² H. Zainal Asikin, H. Agusfian Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, 2003, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, hal. 63.

8. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik
9. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban

3. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Kecelakaan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu program yang dibuat bagi pekerja/buruh maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (preventif) bagi timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja, dan tindakan antisipatif bila terjadi demikian. Tujuan dari dibuatnya sistem ini adalah untuk mengurangi biaya perusahaan apabila timbul kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja. Tidak semua perusahaan memahami arti pentingnya program keselamatan dan kesehatan kerja dan bagaimana mengimplementasikannya dalam lingkungan perusahaan.

Perlindungan tenaga kerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga macam yakni:¹³

1. Perlindungan secara ekonomis atau jaminan sosial
Perlindungan pekerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak bekerja diluar kehendaknya. Penyelenggara program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara, Indonesia seperti halnya berbagai Negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan funded social security, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal. Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Jaminan sosial tenaga kerja adalah merupakan perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang (kecelakaan kerja, kematian, dan tabungan hari tua), dan pelayanan kesehatan yakni jaminan pemeliharaan kesehatan. Merupakan hak setiap tenaga kerja yang sekaligus merupakan kewajiban dari majikan. Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja dimaksud untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga yang sebagian yang hilang. Program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai aspek antara lain :
 - a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.
 - b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja mendidik kemandirian pekerja sehingga pekerja tidak harus meminta belas kasihan orang lain jika dalam hubungan kerja terjadi resiko - resiko seperti kecelakaan kerja, sakit, hari tua dan lainnya.
2. Perlindungan sosial atau kesehatan kerja
Perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi. Kesehatan kerja termasuk jenis perlindungan sosial karena ketentuan-ketentuan mengenai kesehatan kerja ini berkaitan dengan sosial kemasyarakatan, yaitu aturan-aturan yang bermaksud

¹³ Lalu Husni, 2008, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Di Indonesia (Telaah Terhadap Hukum Positif di Bidang Ketenagakerjaan)*, Lemlit, Universitas Mataram, hal. 76.

mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan pekerja/buruh "samaunya" tanpa memperhatikan norma-norma yang berlaku, dengan tidak memandang pekerja/buruh sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai hak asasi.

3. Perlindungan teknis atau keselamatan kerja

Perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan. Keselamatan kerja termasuk dalam apa yang disebut perlindungan teknis, yaitu perlindungan terhadap pekerja/buruh agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Berbeda dengan perlindungan kerja lain yang umumnya ditentukan untuk kepentingan pekerja/buruh saja, keselamatan kerja ini tidak hanya memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh, tetapi kepada pengusaha dan pemerintah. Bagi pekerja/buruh, adanya jaminan perlindungan keselamatan kerja akan menimbulkan suasana kerja yang tenang sehingga pekerja/buruh dapat memusatkan perhatian pada pekerjaannya semaksimal mungkin tanpa khawatir sewaktu-waktu akan tertimpa kecelakaan kerja. Bagi pengusaha, adanya pengaturan keselamatan kerja di dalam perusahaannya akan dapat mengurangi terjadinya kecelakaan yang dapat mengakibatkan pengusaha harus memberikan jaminan sosial. Bagi pemerintah (dan masyarakat), dengan adanya dan ditaatinya peraturan keselamatan kerja, maka apa yang direncanakan pemerintah untuk mensejahterakan masyarakat akan tercapai dengan meningkatnya produksi perusahaan baik kualitas maupun kuantitas.

Tujuan pemerintah membuat aturan keselamatan dan kesehatan kerja dapat dilihat pada Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, yaitu:

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan;
- b. Mencegah, mengurangi, dan memadamkan kebakaran;
- c. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;
- d. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau terjadinya kejadian-kejadian lain yang berbahaya;
- e. Memberikan pertolongan pada kecelakaan;
- f. Memberikan alat-alat perlindungan diri pada para pekerja/buruh;
- g. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarluaskan suhu, kelembapan, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara, dan getaran;
- h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja, baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi, dan penularan;
- i. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai;
- j. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik;
- k. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup;
- l. Memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban;
- m. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya;
- n. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman, atau barang;
- o. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan;
- p. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar-muat, perlakuan dan penyimpanan barang;
- q. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya;
- r. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang berbahaya kecelakaananya menjadi bertambah tinggi.

Penyelenggaraan program keselamatan dan kesehatan kerja pada hakikatnya adalah pembuatan syarat-syarat keselamatan kerja dalam perencanaan, pembuatan, pengangkutan, peredaran, perdagangan, pemasangan, pemakaian, penggunaan, pemeliharaan peralatan dalam bekerja, serta pengaturan dalam penyimpanan bahan, barang, produk teknis, dan aparat produksi yang mengandung dan dapat menimbulkan bahaya kecelakaan, sehingga potensi bahaya kecelakaan kerja tersebut dapat dieliminir.

Penyelenggaraan keselamatan dan kesehatan kerja ada tiga hal penting yang harus diperhatikan:¹⁴

1. Pertama, seberapa serius keselamatan dan kesehatan kerja hendak diimplementasikan dalam perusahaan;
2. Kedua, pembentukan konsep budaya malu dari masing-masing pekerja/buruh bila tidak melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja, serta ketertiban (dukungan) serikat pekerja/buruh dalam program keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja;
3. Ketiga, kualitas program pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai sarana sosialisasi.

Program keselamatan dan kesehatan kerja dapat terlaksana adalah adanya suatu komite keselamatan dan kesehatan kerja yang bertindak sebagai penilaian efektivitas dan efisiensi program bahkan melaksanakan investigasi bila terjadi kecelakaan kerja untuk dan atas nama pekerja/buruh yang terkena musibah kecelakaan kerja. Apabila terjadi hal demikian, maka yang harus diperhatikan adalah sebagai berikut:¹⁵

- a. Lingkungan kerja terjadinya kecelakaan
- b. Pelatihan, instruksi, informasi, dan pengawasan kecelakaan kerja
- c. Kemungkinan resiko yang timbul dari kecelakaan kerja
- d. Perawatan bagi korban kecelakaan kerja dan perawatan peralatan sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja yang telah dilakukan
- e. Perlindungan bagi pekerja lain sebagai tindakan preventif
- f. Aturan bila terjadi pelanggaran (sanksi)
- g. Pemeriksaan atas kecelakaan yang timbul di area kerja
- h. Pengaturan pekerja/buruh setelah terjadi kecelakaan kerja
- i. Memeriksa proses investigasi dan membuat laporan kecelakaan kepada pihak yang berwenang
- j. Membuat satuan kerja yang terdiri atas orang yang berkompeten dalam penanganan kecelakaan di area terjadi kecelakaan kerja.

Terlaksanannya program keselamatan dan kesehatan kerja dalam perusahaan adalah adanya kebijakan standar berupa kombinasi aturan, sanksi dan benefit dilaksanakannya program keselamatan dan kesehatan kerja oleh perusahaan bagi pekerja/buruh dan perusahaan, atau dengan kata lain adanya suatu mutu keselamatan dan kesehatan kerja yang dijadikan acuan/pedoman bagi pekerja/buruh dan pengusaha.¹⁶ Penerapan program keselamatan dan kesehatan dalam perusahaan tidak terlepas dengan landasan hukum penerapan keselamatan dan kesehatan kerja itu sendiri. Landasan hukum yang dimaksud memberikan pijakan yang jelas mengenai aturan apa dan bagaimana keselamatan dan kesehatan kerja itu harus diterapkan.

Kewajiban dan hak tenaga kerja dalam bekerja, yang meliputi:

- a. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas dan/atau ahli keselamatan kerja,
- b. Memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan,

¹⁴ Senjung H. Manulang, 2011, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, hal. 45.

¹⁵ Jamsostek, 2006, *Empat Program Besar*, Media Indonesia, hal. 9

¹⁶ *Ibid*

- c. Memenuhi dan menaati semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan,
- d. Meminta pada pengurus agar melaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan, dan
- e. Menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan di mana syarat keselamatan dan kesehatan kerja, serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya, kecuali dalam hal-hal khusus ditentukan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggungjawabkan.

Perwujudan program keselamatan dan kesehatan kerja yang ditujukan sebagai program perlindungan khusus bagi tenaga kerja, maka dibuatlah Jamsostek, yaitu suatu program perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Program Jamsostek lahir dan diadakan dan selanjutnya dilegitimasi dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256), (selanjutnya disingkat UU BPJS) sebagai pengakuan atas hak-hak tenaga kerja dalam memperoleh jaminan sosial. Pasal 6 ayat (2) UU BPJS menyebutkan :¹⁷

1. Jaminan Kecelakaan Kerja;
2. Jaminan Hari Tua;
3. Jaminan Pensiun;
4. Jaminan Kematian

Program BPJS sebagai pengejawantahan dari program keselamatan dan kesehatan kerja diwajibkan bagi setiap perusahaan, yang memiliki kriteria :

- a. Perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja 10 (sepuluh) orang atau lebih
- b. Perusahaan yang membayar upah paling sedikit Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) perbulan (walaupun kenyataannya tenaga kerjanya kurang dari 10 orang).

Akibat hukum bagi perusahaan yang tidak menjalankan program ini adalah pengusaha dapat dikenai sanksi berupa 8 (delapan) tahun atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).

Akibat yang muncul atas kecelakaan kerja atau penyakit yang ditimbulkan oleh hubungan kerja dapat berupa:

- a. Tidak mampu bekerja untuk sementara,
- b. Cacat sebagian untuk selama-lamanya,
- c. Cacat total untuk selama-lamanya,
- d. Cacat kekurangan fungsi organ, dan
- e. Meninggal dunia.

Akibat lain yang berdampak pada pengusaha karena pekerjaannya terjangkit penyakit-penyakit yang telah disebutkan di atas, dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas perusahaan, sehingga keuntungan perusahaan menjadi berkurang. Ini adalah bukti adanya kolerasi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja dengan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Persoalan keselamatan dan kesehatan kerja yang dalam hal ini diejawantahkan dalam program Jamsostek tidak boleh dilaksanakan secara setengah-setengah karena memiliki konsekuensi hukum yang cukup berat bagi pengusaha. Dengan kata lain, implementasi keselamatan dan kesehatan kerja dalam perusahaan memiliki arti pula sebagai perwujudan taatnya pada hukum yang berlaku di Indonesia. Tanggung jawab

¹⁷ *Ibid*, hal. 9.

pengusaha dan pemerintah di atas, menurut penulis pemberian perlindungan bagi pekerja dalam program keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan tanggung jawab pengusaha maupun pemerintah bukan saja dilihat dari jenis kerjanya, lingkungan kerjanya, maupun hubungan kerjanya, tetapi juga pada penerapan sistem atau program yang di bentuk dalam perjanjian kerja. Harusnya dengan wajib, pemerintah maupun pengusaha melaksanakan segala isi perjanjian kerja yang telah dibuat. Karena tanpa pelaksanaan tersebut, maka semua inti dari program yang telah dimuat dalam perjanjian kerja, akan sia-sia atau mubasir. Maka dari itu, dibutuhkan peran aktif dari semua pihak agar segala program yang disusun, dapat terlaksana dengan baik.

D. PENUTUP

1. Kesimpulan

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Pemerintah sebagai pembentuk peraturan perundang-undangan termasuk yang terkait dengan Keselamatan Kerja harus juga mengawasi dan memberi sanksi tegas dalam hal pemberi kerja tidak melaksanakan peraturan perundang-undangan tersebut. Tanggung jawab pengusaha dalam perlindungan para pekerja termuat dalam Pasal 87 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yang menegaskan bahwa "Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

2. Saran

Pengusaha/pemberi kerja dan pemerintah sebagai pengawas ketenagakerjaan haruslah menyempurnakan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas hidup pekerja/buruh dan juga kualitas kerja. Pemerintah dan juga pengusaha haruslah bertanggung jawab memberikan kontribusi setiap tahun, sehingga pekerja/buruh bisa hidup layak serta penerapan penerapan sistem jaminan sosial yang baik untuk mengurangi angka kecelakaan di lingkungan kerja. Memberikan jaminan sosial pekerja tidak terbatas hanya dikelola Jamsostek dan pengawasan pemerintah yang maksimal dalam berlangsungnya proses hubungan kerja dalam lingkungan kerja. Dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawab pengusaha dan pemerintah secara baik, pastinya akan tercipta hubungan kerja yang baik serta kesejahteraan dari para pekerja

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Jakarta.
- Abdul Rachmad Budiono, 2011, *Hukum Perburuhan*, Indeks, Jakarta.
- Abdullah Sulaiman, 2005, *Hukum Perburuhan Jilid 1*, Materi Hukum Perburuhan S2 Hukum Untag, Jakarta.
- AJSI, 2005, *Asuransi/Jaminan Sosial di Indonesia*, Komunikajaya Pratama, Jakarta.
- Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Surabaya.
- G. Kartasapoetra, 2006, *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Bina

- Aksara, Jakarta.
- Gunawi Kastasapoetra, dkk, 2005, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan*, Alumni, Bandung
- H. Zainal Asikin, H. Agusfian Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, 2003, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Halim A. Ridwan, 2005, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Imam Soepomo, 2003, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cet. VI, Djambatan, Jakarta.
- Jamsostek, 2006, *Empat Program Besar*, Media Indonesia.
- Lalu Husni, 2008, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Di Indonesia (Telaah Terhadap Hukum Positif di Bidang Ketenagakerjaan)*, Lemlit, Universitas Mataram.
- Senjung H. Manulang, 2011, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta.