

BAB I

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Penjelasan Umum Undang-Undang Nomer: 36 Tahun 2006 tentang Kesehatan, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomer: 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomer: 5063), menyebutkan bahwa pembangunan kesehatan pada dasarnya menyangkut semua segi kehidupan, baik fisik, mental maupun sosial ekonomi. Perkembangan pembangunan kesehatan selama ini, terjadi perubahan orientasi, baik tata nilai maupun pemikiran terutama mengenai upaya pemecahan masalah di bidang kesehatan yang dipengaruhi oleh politik, ekonomi, sosial budaya, pertahanan dan keamanan serta ilmu pengetahuan dan teknologi. Perubahan tersebut akan mempengaruhi proses penyelenggaraan kesehatan.

Pekerjaan atau buruh merupakan komponen masyarakat yang memiliki resiko penyakit kecelakaan sebagai akibat kerja. Penyakit dan kecelakaan kerja yang dialami oleh seorang pekerja tidak hanya berdampak terhadap menurunnya derajat kesehatan diri pekerja saja, namun akan berdampak secara ekonomi maupun keluarga dan masyarakat, mengingat pekerja adalah sumber ekonomi keluarga, berkurangnya produktivitas pekerja akan berakibat menurunnya atau hilangnya penghasilan keluarga yang pada akhirnya akan berdampak pada masyarakat luas.¹

¹ G. Kartasapoetra, 1994. *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*. Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 94

Tidak seimbangnya kedudukan pengusaha dengan pekerja baik secara ekonomi maupun yuridis, menyebabkan pekerja dalam kedudukan yang lemah ketika berhadapan dengan pengusaha. Besarnya jumlah tenaga kerja di Indonesia tidak sebanding dengan kesempatan kerja yang ada, tingkat Pendidikan dan ketrampilan sebagian pekerja yang tidak memadai menyebabkan belum terciptanya kedudukan yang seimbang dan atas dasar saling membutuhkan di antara pekerja dan pengusaha. Tidak seimbangnya kedudukan tersebut sangat berpotensi terjadinya eksploitasi pekerja oleh pengusaha, pekerja dinilai sebagai bagian dari faktor produksi dan bukan asset perusahaan. Pengusaha sebagai pengguna jasa dari pekerja berusaha mengoptimalkan produksi dengan “memeras” pekerja. Kondisi ini seringkali dilakukan pengusaha dengan mengabaikan keselamatan dan kesehatan pekerjanya. Untuk itulah Pemerintah berkewajiban untuk melindungi pekerja melalui kebijakan publik yang dibuatnya. Implementasi kebijakan publik dengan tujuan melindungi pekerja salah satunya adalah dengan diundangkannya aturan-aturan publik dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja. Peraturan perundangan yang bersifat publik tersebut dilakukan untuk mengurangi kebebasan individu pengusaha dan pekerja, sehingga pengusaha “dipaksa” untuk memenuhi hak keselamatan dan kesehatan kerja terhadap pekerjanya secara bertanggung-jawab. ² Berdasarkan alasan tersebut pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomer: 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomer: 1), sebagai pengganti peraturan perundangan di bidang keselamatan dan kesehatan

² Hari Supriyanto, 2003. *Perubahan Hukum Privat ke Publik, Studi Hukum Perburuhan di Indonesia*. Universitas Atmajaya, Yogyakarta, hlm.74

kerja yang ada sebelumnya yaitu *Veiligheids Reglement Stbl* No. 406 Tahun 1910. Walaupun namanya Undang-Undang tentang Keselamatan Kerja, namun cakupan materinya termasuk pula tentang kesehatan kerja,³ hal tersebut dikarenakan bidang yang dulu disebut perlindungan buruh atau *arbidsbescherming*, dewasa ini lazim disebut kesehatan kerja.⁴ Dalam undang-undang tersebut dijelaskan bahwa perusahaan wajib melindungi keselamatan pekerja yaitu dengan memberi penjelasan kepada tenaga kerja tentang kondisi dan bahaya tempat kerja, memberikan alat pelindung diri yang diharuskan dalam tempat kerja serta cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaan.⁵

Lebih lanjut masalah keselamatan dan kesehatan kerja secara umum diatur dalam Undang-Undang Nomer: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomer: 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomer: 4279) dalam Pasal 86 dan Pasal 87. Sedangkan Undang-Undang Nomer: 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan, mengatur ketentuan kesehatan kerja sebagaimana diuraikan dalam BAB XII Pasal 164 s/d Pasal 166, yang pada dasarnya menyatakan, upaya kesehatan kerja ditujukan untuk melindungi pekerja agar hidup sehat dan terbatas dari gangguan kesehatan serta pengaruh buruk yang diakibatkan oleh pekerja.

³ Lalu Husni, 2007. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Cetakan Ke-IV), Edisi Revisi. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.138

⁴ Abdulrachmad Budiono, 1995. *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta. Hlm. 187

⁵ Suma'mur, 1996. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Haji Masagung, Jakarta. hlm. 29

Secara teknis pelaksanaan ketentuan menyangkut keselamatan dan kesehatan kerja dalam undang-undang tersebut di atas diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER 05/MEN/1996 tentang Keselamatan Kerja dan Sistem Manajemen Kesehatan Kerja (*Occupational Safety and Health Management System*), yang pada intinya memberikan kewajiban kepada perusahaan yang mempekerjakan 100 (seratus) pekerja atau lebih atau terhadap perusahaan yang proses atau sifat bahan yang digunakan mengandung bahaya karena dapat mengakibatkan kerja atau penyakit akibat kerja, diwajibkan menerapkan dan melaksanakan sistem manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomer: PER, 05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna tercapainya tempat kerja yang aman efisien dan produktif.⁶

Sebagai salah satu indikator keberhasilan sistem ketenagakerjaan adalah terlaksananya pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara efektif, bermutu tinggi, efisien, dan akuntabel, dalam kerangka satu sistem ketenagakerjaan yang salah satunya ditandai dengan terbentuknya organisasi dan manajemen professional yang fungsional di tingkat instansi yang

⁶ Sudarsono, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bintang Kerjora, Bandung. hlm. 46

mempergunakan tenaga kerja. Terjamininya pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang berkelanjutan dengan dukungan peraturan perundang-undangan dan ketetapan yuridis yang kuat akan semakin terjaminnya juga perlindungan hak dan kepentingan masyarakat pekerja, dunia usaha dan lembaga lainnya, serta Pemerintah baik di tingkat Pusat maupun di Daerah.⁷

Berbagai persoalan dalam pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja tidak terlepas dari adanya regulasi yang diharapkan memberikan kepastian hukum akan hak pekerja atas Keselamatan dan Kesehatan kerja saat melakukan pekerjaannya. Bagi pengusaha, program Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomer: PER, 05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, akan membutuhkan biaya baik untuk pengadaan tempat dan lingkungan kerja yang sesuai dengan ketentuan maupun pengadaan alat-alat keselamatan, dan tentunya hal tersebut akan menambah biaya produksi yang berdampak kepada jual produk. Bagi pekerja yang belum terbiasa, alat-alat keselamatan dan kesehatan kerja dinilai akan mengganggu karena membatasi aktivitasnya. Sedangkan Pemerintah Daerah akan mempertimbangkan daya saing bagi investor yang akan menanamkan modal di wilayahnya.

Sehubungan dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomer: PER, 05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, berikut ini adalah table tentang jumlah perusahaan yang wajib melaksanakan ketentuan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

⁷ M. Thoha, 2005. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Rajawali, Jakarta, hlm. 32

dan petugas pengawasan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di wilayah Kabupaten Banyumas dan Kabupaten Cilacap adalah sebagai berikut :

Tabel 1 : Perusahaan yang wajib melaksanakan K3, Tenaga Kerja, Pengawas K3 di Kabupaten Banyumas dan Kabupaten Cilacap

No.	Kabupaten	Jeumlah Perusahaan	Jenis kelamin tenaga kerja		Personil Pengawasan K3
			Laki-laki	Perempuan	
1	Banyumas	807	21.256	11.511	3
2	Cilacap	788	17.625	10.111	3

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyumas dan Kabupaten Cilacap

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa jumlah perusahaan di Kabupaten Banyumas yang wajib melaksanakan peraturan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah 807 perusahaan dengan komposisi tenaga kerja laki-laki sejumlah 21.256 orang dan tenaga kerja perempuan sejumlah 11.511 orang, sedangkan jumlah pengawas yang berasal dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyumas hanya berjumlah 3 (tiga) orang. Dari tabel tersebut juga dapat diketahui jumlah perusahaan di Kabupaten Cilacap yang wajib melaksanakan peraturan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja sejumlah 788 perusahaan dengan komposisi tenaga kerja laki-laki sejumlah 17.625 orang dan tenaga kerja perempuan sejumlah 10.111 orang, jumlah pengawas yang berasal dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cilacap, berjumlah 3 (tiga) orang.

Dari gambaran data dalam tabel tersebut nampak ironis bahwa 3 (tiga) orang pengawas diberi tugas untuk mengawasi 807 perusahaan, sehingga hal ini menunjukkan ketidakseimbangan

antara personil pengawas dengan perusahaan yang diawasi. Di samping data yang berhubungan dengan jumlah perusahaan di Kabupaten Banyumas dan Kabupaten Cilacap yang wajib melaksanakan peraturan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyumas dan Kabupaten Cilacap dapat diketahui adanya kecelakaan kerja seperti dalam table di bawah ini.

Tabel 2 : Data Kasus Kecelakaan Kerja Tahun 2013-2014 di wilayah Kabupaten Banyumas dan Kabupaten Cilacap

N0.	Kabupaten	Tahun	Jumlah Kasus
1	Banyumas	2013	49 Kasus
		2014	27 Kasus
2	Cilacap	2013	38 Kasus
		2014	19 Kasus

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyumas

Tabel diatas menunjukkan mengenai jumlah kasus kecelakaan kerja di wilayah Kabupaten Banyumas, Tahun 2013 sebanyak 49 kasus, tahun 2014 sebanyak 27 kasus, untuk Kabupaten Cilacap tahun 2013 sebanyak 38 kasus, tahun 2014 sebanyak 19 kasus. Hal ini menunjukkan bahwa permasalahan keselamatan dan kesehatan kerja harus disikapi secara sungguh-sungguh karena sebagaimana telah dikemukakan di muka bahwa kedudukan yang tidak seimbang di antara pengusaha dan pekerja sangat berpotensi terjadinya eksploitasi pekerja oleh pengusaha, karena pekerja dinilai sebagai bagian dari faktor produksi dan bukan asset perusahaan. Pengusaha sebagai pengguna jasa dari pekerja selalu berusaha mengoptimalkan produksi dengan memeras pekerja yang seringkali dilakukan pengusaha dengan mengabaikan keselamatan dan kesehatan pekerjanya. Sehingga dalam kondisi yang demikian maka pemerintah Negara wajib hadir untuk melindungi

pekerja melalui kebijakan publik yang dibuatnya melalui produk hukum, agar tercapai kesejahteraan manusia khususnya para pekerja yang berdasarkan nilai keadilan, perlindungan dan kesejahteraan (pembangunan) sebagaimana diamanatkan dalam pembentukan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan fungsi primer hukum dalam Negara hukum.

Sehubungan dengan fungsi Negara untuk melakukan perlindungan hukum terhadap warga negaranya tersebut (termasuk para pekerja), I.S. Susanto mengemukakan bahwa : Membicarakan negara hukum maka fungsi primer di negara hukum Indonesia sebagaimana tercermin dalam Pembukaan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 adalah:

- 1. Perlindungan**

Hukum mempunyai fungsi untuk melindungi masyarakat dari ancaman bahaya dan tindakan-tindakan yang merugikan yang datang dari sesamanya dan kelompok masyarakat, termasuk yang dilakukan oleh pemegang kekuasaan (pemerintah dan negara) dan yang datang dari luar, yang ditujukan terhadap fisik, jiwa, kesehatan, nilai-nilai dan hak-hak asasinya.

- 2. Keadilan**

Fungsi lain dari hukum adalah menjaga, melindungi dan memberikan keadilan bagi seluruh rakyat. Secara negatif dapat dikatakan bahwa hukum yang tidak adil apabila hukum yang bersangkutan dipandang melanggar nilai-nilai dan hak-hak yang kita percayai harus dijaga dan dilindungi bagi semua orang.

- 3. Pembangunan**

Fungsi hukum yang ketiga adalah pembangunan, dalam rangka mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia. Ini mengandung makna bahwa pembangunan di Indonesia sepenuhnya untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat di segala aspek kehidupan seperti aspek ekonomi, social, politik, kultur dan spiritual. Dengan demikian hukum dapat dipakai sebagai kendaraan baik dalam menentukan arah, tujuan dan pelaksanaan pembangunan secara adil. Artinya hukum sekaligus digunakan sebagai alat pembangunan namun juga sebagai alat kontrol agar pembangunan dilaksanakan secara adil.

Sehubungan dengan fungsi-fungsi primer hukum tersebut maka pemegang kekuasaan diberi kewajiban dan tanggung jawab untuk merealisasikannya, utamanya melalui pembangunan Lembaga dan prantara hukum, itulah janji hukum, peran moral dan cita-cita yang tersurat dan tersirat dalam Pembukaan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Itulah paradigma hukum yang harus digunakan oleh penyelenggara negara menurut konstitusi kita.⁸

Berdasarkan uraian tersebut diatas, penulis merasa sangat penting sekali melakukan penelitian dalam bentuk Disertasi dengan judul : “Rekonstruksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Berbasis Nilai Keadilan”.

⁸ I.S. Susanto, 2000. *Pembinaan Lembaga dan Prantara Hukum*, Program Ilmu Magister Hukum Undip, Semarang. hlm. 15-16

B. RUMUSAN MASLAH

Penelitian ini dilakuakn untuk memberika jawaban atas tiga lingkup masalah, sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) saat ini ?
2. Bagaimana kelemahan-kelemahan pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) saat ini ?
3. Bagaimana rekonstruksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang berbasis nilai keadilan ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Mengacu pada rumusan masalah tersebut di atas, maka yang menjadi tujuan penelitan ini adalah :

1. Untuk menganalisis pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) saat ini
2. Untuk menganalisis kelemahan-kelemahan pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) saat ini
3. Menyusun rekonstruksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang berbasis keadilan

D. MANFAAT PENELITIAN

Dengan melihat dari tujuan penelitian ini, maka manfaat yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

- a. Menganalisis teori baru dibidang ilmu hukum, khususnya hukum kesehatan dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai pembandingan bagi peneliti-peneliti hukum ketenagakerjaan dan kajian ilmiah lainnya dimasa mendatang terhadap fenomena keselamatan dan kesehatan kerja, sehingga dapat bermanfaat bagi pengembangan dan peningkatan kualitas keselamatan dan kesehatan kerja bagi para pekerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan (*input*) bagi pengambilan kebijakan di bidang keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka menyusun, merencanakan serta mengevaluasi kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja yang menjadi tanggungjawabnya.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai dasar untuk menciptakan kerja sama antara instansi terkait dalam mencairkan solusi bagi pengembangan dan peningkatan kualitas keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja.

E. KERANGKA KONSEPTUAL DISERTASI

Untuk menganalisis pembahasan mengenai permasalahan yang hendak diteliti, maka teori yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Keselamatan dan Kesehatan kerja

Menurut Sugeng Budiono, secara filosofi, keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan manusia baik jasmani maupun rohani serta karya dan budayanya yang tertuju pada kesejahteraan manusia pada umumnya dan tenaga kerja pada khususnya. secara keilmuan, keselamatan kerja adalah ilmu pengetahuan dan penerepannya yang mempelajari tentang cara penanggulangan kecelakaan kerja di tempat kerja.⁹

a. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan kerja

Kesehatan kerja adalah sarana utama untuk pencegahan kecelakaan, cacat, dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja. keselamatan kerja yang baik adalah pintu gerbang bagi keamanan tenaga kerja. keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. keselamatan kerja ini menyangkut segenap proses produksi dan distribusi serta memfokuskan pada tempat kerja.¹⁰

Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah mewujudkan lingkungan kerja yang aman, sehat, sejahtera, sehingga akan tercapainya suasana lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman, mencapai tenaga kerja yang sehat secara fisik, social, dan bebas kecelakaan, peningkatan produktivitas dan efisiensi perusahaan, peningkatan kesejahteraan masyarakat tenaga kerja. Usaha-usaha keselamatan dan kesehatan kerja, meliputi perlindungan terhadap

⁹ Sugeng Budiono, 2003. *Bunga Rampi Hiperkes dan Keselamatan Kerja*, Undip, Semarang, hlm. 171

¹⁰ Suma'mur, 1996. *Op.cit.*, hlm. 2

tenaga kerja, perlindungan terhadap bahan dan peralatan produksi agar selalu terjamin keamanannya dan efisien, perlindungan terhadap orang lain yang berada di tempat kerja agar selamat dan sehat.¹¹

Keselamatan dan kesehatan kerja pada hakikatnya merupakan suatu pengetahuan yang berkaitan dengan dua kegiatan. Pertama, berkaitan dengan upaya keselamatan terhadap keberadaan tenaga kerja yang sedang bekerja. Kedua, berkaitan dengan kondisi kesehatan sebagai akibat adanya penyakit akibat kerja. Secara praktis, keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya perlindungan yang ditunjukkan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja atau perusahaan agar selalu dalam keadaan selamat dan sehat, serta agar setiap produksi digunakan secara aman dan efisien. Secara fisiologi, yaitu suatu konsep berpikir dan upaya nyata untuk menjamin kelestarian tenaga kerja pada khususnya dan setiap insan pada umumnya beserta hasil karya dan budayanya dalam upaya mencapai masyarakat adil, makmur, dan sejahtera. Secara keilmuan, sebagai ilmu pengetahuan dan penerapannya guna mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan atau penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan gabungan spesialisasi keilmuan sehingga pelaksanaannya dilandasi berbagai disiplin ilmu termasuk Teknik dan medik.¹²

¹¹ *Ibid.*, hlm. 3

¹² Bambang sugiono, 2003. *Program Keselamatan dan Kesehatan kerja*. Undip, Semarang, hlm. 15

Menurut Senjung H. Marpaung, ditinjau dari segi keilmuan, keselamatan dan kesehatan kerja dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja (perusahaan). Tempat kerja adalah setiap tempat yang di dalamnya terdapat 3 (tiga) unsur, yaitu :

1. Adanya suatu usaha, baik itu usaha yang bersifat ekonomis maupun usaha sosial.
2. Adanya sumber bahaya.
3. Adanya tenaga kerja yang bekerja di dalamnya, baik secara terus-menerus maupun hanya sewaktu-waktu.¹³

Ditemukan oleh Lalu Husni, bahwa yang bertanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja adalah pimpinan atau pengurus tempat kerja/perusahaan. Kewajiban pengusaha atau pimpinan perusahaan dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja adalah :

- 1) Terhadap tenaga kerja yang baru bekerja, ia berkewajiban menunjukan dan menjelaskan tentang :
 - a) Kondisi dan bahaya yang dapat timbul di tempat kerja;
 - b) Semua alat pengamanan dan perlindungan yang diharuskan;

¹³ Senjung H. Marpaung, 2001. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Andi Hamzah (Ed). Reneka Cipta, Jakarta, hlm. 83

- c) Cara dan sikap dalam melakukan pekerjaan;
 - d) Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental tenaga kerja yang bersangkutan.
- 2) Terhadap tenaga kerja yang telah/sedang dipekerjakan, ia berkewajiban :
- a) Melakukan pembinaan dalam hal pencegahan kecelakaan, penanggulangan kebakaran, pemberian pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K) dan peningkatan usaha keselamatan dan kesehatan kerja pada umumnya;
 - b) Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental secara berkala;
 - c) Menyediakan secara Cuma-Cuma semua alat perlindungan diri yang diwajibkan untuk tempat kerja yang bersangkutan bagi seluruh tenaga kerja;
 - d) Memasang gambar dan undang-undang keselamatan kerja serta bahan pembinaan lainnya di tempat kerja sesuai dengan petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja;
 - e) Melaporkan setiap peristiwa kecelakaan termasuk peledakan, kebakaran, atau penyakit akibat kerja yang terjadi di tempat kerja tersebut kepada Kantor Departemen Tenaga kerja setempat;
 - f) Membayar biaya pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja ke Kantor Perbendaharaan Negara setempat setelah mendapat penetapan besarnya biaya oleh Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja setempat;

- g) Mentaati semua persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja baik yang diatur dalam peraturan perundang-undangan maupun yang ditetapkan oleh pegawai pengawas.¹⁴

Dari sudut tenaga kerja, juga mempunyai hak dan kewajiban dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja ini. Menurut Lalu Husni, kewajiban-kewajiban tenaga kerja adalah :

- 1) Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja
- 2) Memakai alat perlindungan diri yang diwajibkan
- 3) Memenuhi dan mentaati persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja yang berlaku di tempat kerja/perusahaan yang bersangkutan.

Hak-hak tenaga kerja adalah :

- 1) Meminta kepada pimpinan atau pengurus perusahaan tersebut agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan di tempat kerja/perusahaan yang bersangkutan
- 2) Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan apabila syarat kesehatan dan keselamatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak memenuhi persyaratan. Kecuali dalam hal khusus ditetapkan lain oleh pegawai dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggungjawabkan.¹⁵

¹⁴ Lula Husni, 2007. *Op. cit.*, hlm.140-141

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 141-142

Menurut Senjung H. Manulang, dari uraian tersebut di atas dan juga seperti pada pokok-pokok pertimbangan dikeluarkannya Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan usaha keselamatan dan kesehatan kerja antara lain :

- 1) Agar tenaga kerja dan setiap orang lain yang berada di tempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat.
- 2) Agar sumber-sumber produksi dapat dipakai dan dipergunakan secara efisien.
- 3) Agar proses produksi dapat berjalan secara lancar tanpa hambatan apapun.

Kondisi tersebut di atas beru dapat dicapai anantara lain apabila kecelakaan termasuk kebakaran, peledakan, dan penyakit akibat kerja dapat dicegah dan diatanggulangi. Oleh karena iti setiap usaha keselamatan dan kesehatan kerja tidak lain adalah pencegahan dan penanggulangan kecelakan di tempat kerja.¹⁶

b. Keselamatan Kerja

Menurut Lalu Husni, keselamatan kerja bertalian dengan kecelakaan kerja yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja atau dikenal dengan kecelakaan industri. Kecelakaan industri ini secara umum dapat diartikan: “Suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas”. Suatu kejadian

¹⁶ Senjung H. Marpaung, 2001. *Op cit.*, hlm. 86-87

atau peristiwa tertentu adalah sebab-musababnya demikian pula kecelakaan kerja. Ada 4 (empat) faktor penyebabnya, yaitu :

1) Faktor manusia

Misalnya karena kurangnya keterampilan atau kurangnya pengetahuan, salah penempatan misalnya si tenaga kerja lulusan Sekolah Teknologi Menengah (STM) akan tetapi ditempatkan di bagian tata usaha.

2) Faktor materialnya/bahannya/peralatannya

Misalnya bahan yang seharusnya terbuat dari besi, akan tetapi supaya lebih murah dibuat dari bahan lainnya sehingga dengan mudah dapat menimbulkan kecelakaan.

3) Faktor bahaya/sumber bahaya, ada dua sebabnya :

- a) Perbuatan berbahaya, misalnya karena metode kerja yang salah, keletihan/kelesuan, sikap kerja yang tidak sempurna dan sebagainya.
- b) Kondisi/keadaan berbahaya, yaitu keadaan yang tidak aman dari mesin/peralatan sehingga tidak bisa bekerja dengan sempurna.¹⁷

4) Faktor yang dihadapi, misalnya kurangnya pemeliharaan/perawatan mesin-mesin/peralatan sehingga tidak bisa bekerja dengan sempurna.

¹⁷ Lalu Husni, 2007. *Op. cit.*, hlm.142

Dikemukakan oleh Lalu Husni, di samping adanya sebabnya, maka suatu kejadian juga akan membawa akibat. Akibat dari kecelakaan industri ini dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu :

- 1) Kerugian yang bersifat ekonomis, antara lain :
 - a) Kerusakan/kehancuran mesin, peralatan, bahan dan bangunan;
 - b) Biaya pengobatan dan perawatan korban.
 - c) Tunjangan kecelakaan;
 - d) Hilangnya waktu kerja;
 - e) Menurunnya jumlah maupun mutu produksi, dan lain-lain;

- 2) Kerugian yang bersifat non ekonomis

Pada umumnya berupa penderitaan manusia yaitu tenaga kerja yang bersangkutan, baik itu merupakan kematian, luka/cidera berat maupun luka ringan.¹⁸

Menurut *International Labour Organization* (ILO) ada beberapa cara atau langkah-langkah yang perlu diambil untuk menanggulangi kecelakaan yang terjadi di tempat kerja, yaitu antara lain melalui :

- 1) Peraturan perundang-undangan
- 2) Standarisasi;

¹⁸ *Ibid.* 143

- 3) Inspeksi;
- 4) Riset teknis;
- 5) Riset medis;
- 6) Riset psikologis;
- 7) Riset statistik;
- 8) Pendidikan;
- 9) Latihan;
- 10) Persuasi;
- 11) Asuransi. ¹⁹

Bahwa untuk mencegah hal-hal tersebut, dalam Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan disebutkan syarat-syarat keselamatan kerja yaitu :

- 1) Mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja;
- 2) Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran;
- 3) Mencegah, dan mengurangi peledakan;
- 4) Memberi kesempatan atau jalan penyelamatan dari pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya;
- 5) Memberi pertolongan pada kecelakaan;
- 6) Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja;

¹⁹ *Ibid.*, hlm. 144

- 7) Mencegah dan mengendalikan timbul atau penyebarluasan suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, sinar radiasi, suara dan gesekan;
- 8) Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi dan penularan;
- 9) Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai;
- 10) Menyelenggarakan suhu dan kelembaban udara yang baik;
- 11) Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup;
- 12) Memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban;
- 13) Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan cara dan proses kajiannya;
- 14) Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang;
- 15) Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan;
- 16) Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang;
- 17) Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya;

18) Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang berbahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.²⁰

Syarat-syarat tersebut di atas harus memuat prinsip-prinsip teknis ilmiah yang disusun menjadi suatu kumpulan ketentuan yang disusun secara teratur, jelas dan praktis. Cakupan dari pada kumpulan ketentuan yang tersusun adalah bidang kontruksi, pengujian, dan pengesahan, pengekapan atau pembungkusan, pemberian tanda-tanda pengenal atas bahan, barang, produk dan aparat produksi guna menjamin keselamatan barang-barang itu sendiri dan keselamatan publik pada umumnya serta tenaga kerja yang melakukan pekerjaan pada khususnya.²¹

Menteri Tenaga Kerja berwenang membentuk panitia Pembina keselamatan dan kesehatan kerja guna mengembangkan kerja sama, saling pengertian dan partisipasi efektif dari pengusaha dan atau pengurus dan tenaga kerja dalam tempat-tempat kerja untuk melaksanakan tugas dan kewajiban bersama di bidang keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka usaha produksi.²²

c. Kesehatan Kerja

Objek kajian ilmu kesehatan masyarakat adalah masyarakat, terutama dari aspek kesehatannya, atau yang menjadi pasien kesehatan masyarakat adalah 'masyarakat'.

Kesehatan kerja adalah aplikasi kesehatan masyarakat dalam suatu tempat kerja (perusahaan,

²⁰ *Ibid.*, hlm.144

²¹ *Ibid.*, hlm.145

²² *Ibid.*, hlm.146

pabrik, kantor, dan sebagainya) dan yang menjadi pasien dari kesehatan kerja ialah masyarakat pekerjaan dan masyarakat sekitar perusahaan tersebut. Apabila di dalam kesehatan masyarakat ciri pokoknya adalah upaya preventif (pencegahan penyakit) dan promotif (peningkatan kesehatan), maka kedua hal tersebut juga menjadi ciri pokok dalam kesehatan kerja.²³ Oleh sebab itu, dalam kesehatan kerja pedomannya ialah : ‘penyakit dan kecelakaan akibat kerja dapat dicegah’. Maka upaya pokok kesehatan kerja ialah pencegahan kecelakaan akibat kerja. Di samping itu, dalam kaitannya dengan masyarakat sekitar perusahaan, kesehatan kerja juga mengupayakan agar perusahaan tersebut dapat mencegah timbulnya penyakit-penyakit yang diakibatkan oleh limbah atau produk perusahaan tersebut. Sedangkan upaya promotif berpedoman bahwa dengan meningkatnya kesehatan pekerja, akan meningkatkan juga produktivitas kerja. Oleh sebab itu, upaya pokok kesehatan kerja yang kedua adalah promosi (peningkatan) kesehatan masyarakat pekerja dalam rangka peningkatan produktivitas kerja.

Seperti halnya pada kesehatan masyarakat, meskipun fokus kegiatannya pada preventif dan promotif, tetapi tidak meninggalkan sama sekali upaya-upaya kuratif. Dalam kesehatan kerja juga tidak meninggalkan sama sekali upaya-upaya kuratif, dalam batas-batas pelayanan dasar (*primary care*). Hal ini berarti kesehatan kerja dalam suatu perusahaan, meskipun upaya pokoknya pencegahan penyakit dan kecelakaan akibat kerja, serta promosi kesehatan kerja,

²³ Soekidjo Notoatmodjo, 2007. *Kesehatan Masyarakat Ilmu & seni*. Rineka Cipta, Jakarta. hlm. 198

namun perlu dilengkapi dengan pelayanan pemeriksaan dan pengobatan penyakit atau kecelakaan yang terjadi pada pekerja atau keluarganya. Keluarga pekerja memang bukan secara langsung menjadi anggota masyarakat pekerja, namun peran keluarga (isteri atau suami) sangat penting dalam mencegah penyakit dan kecelakaan kerja serta meningkatkan kesehatan kerja.²⁴

Dari aspek ekonomi penyelenggaraan kesehatan kerja bagi suatu perusahaan adalah sangat menguntungkan, karena tujuan akhir dari kesehatan kerja ialah untuk meningkatkan produktivitas seoptimal mungkin. Dengan tidak terjadinya penyakit dan kecelakaan akibat kerja maka berarti tidak adanya absentisme para pekerja. Selain itu, dengan meningkatnya status kesehatan yang seoptimal mungkin bagi setiap pekerja, sudah barang tentu akan berpengaruh terhadap meningkatnya produktivitas. Tidak adanya absentisme (atau rendahnya angka absentisme) dan meningkatnya efisiensi, yang bermuara terhadap meningkatnya keuntungan perusahaan.²⁵

Dari uraian tersebut dirumuskan, kesehatan kerja merupakan bagian dari kesehatan masyarakat atau aplikasi kesehatan masyarakat dalam suatu masyarakat pekerja dan masyarakat lingkungannya. Kesehatan kerja bertujuan untuk memperoleh derajat yang setinggi-tingginya, baik fisik, mental, dan sosial bagi masyarakat pekerja dan masyarakat dilingkungan perusahaan tersebut, melalui usaha-usaha preventif, promotif, dan kuratif

²⁴ *Ibid.*, hlm. 199

²⁵ *Ibid.*

terhadap penyakit-penyakit atau gangguan-gangguan kesehatan akibat kerja atau lingkungan kerja. Kesehatan kerja ini merupakan terjemahan dari “*Occupational Health*” yang cenderung diartikan sebagai lapangan kesehatan yang mengurus masalah-masalah kesehatan secara menyeluruh bagi masyarakat pekerja. Menyeluruh dalam arti usaha-usaha preventif, promotif, kuratif dan rehabilitative, higiene, penyesuaian faktor manusia terhadap pekerjaannya, dan sebagainya.²⁶

Secara implisit rumusan atau Batasan ini bahwa hakikat kesehatan kerja mencakup dua hal yakni: Pertama, sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya. Tenaga kerja di sini mencakup antara lain : buruh atau karyawan, petani, nelayan, pekerja-pekerja sektor non-formal, pegawai negeri, dan sebagainya. Kedua, sebagai alat untuk meningkatkan produksi, yang berlandaskan kepada meningkatnya efisiensi dan produktivitas. Menurut Soekidjo Notoatmodjo, apabila kedua prinsip tersebut dijabarkan ke dalam bentuk organisasi maka tujuan utama kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Pencegahan dan pemberantasan penyakit-penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja;
- 2) Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan dan gizi tenaga kerja;
- 3) Perawatan dan mempertinggi efisiensi dan produktivitas tenaga kerja;
- 4) Pemberantasan kelelahan kerja dan meningkatkan kegairahan serta kenikmatan kerja;

²⁶ *Ibid.*, hlm. 200

- 5) Perlindungan bagi masyarakat sekitar perusahaan agar terhindar dari bahaya-bahaya pencemaran yang ditimbulkan oleh perusahaan tersebut.
- 6) Perlindungan masyarakat luas dari bahaya-bahaya yang mungkin ditimbulkan oleh produk-produk perusahaan.²⁷

Tujuan akhir dan kesehatan kerja ini adalah untuk menciptakan tenaga kerja yang sehat dan produktif. Tujuan ini dapat dicapai, apabila didukung oleh lingkungan kerja yang memenuhi syarat-syarat kesehatan lingkungan kerja yang mendukung terciptanya tenaga kerja yang sehat dan produktif antara lain : suhu ruangan yang nyaman, penerangan/pencahayaan yang cukup, bebas dari debu, sikap dan bahan yang baik, alat-alat kerja yang sesuai dengan ukuran tubuh atau anggotanya (*ergonomic*), dan sebagainya.²⁸ Dikemukakan oleh Lalu Husni, bahwa kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal.

Tujuan kesehatan kerja, adalah :

- 1) Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial
- 2) Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.

²⁷ *Ibid.*

²⁸ *Ibid.*, hlm. 201

- 3) Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja.
- 4) Meningkatkan produktivitas kerja.²⁹

Sumber-sumber bahaya bagi kesehatan tenaga kerja, adalah :

- 1) Faktor fisik, yang dapat berupa :
 - a) Suara yang terlalu bising;
 - b) Suhu yang terlalu tinggi atau rendah;
 - c) Penerangan yang kurang memadai;
 - d) Ventilasi yang kurang memadai;
 - e) Radiasi;
 - f) Getaran mekanis;
 - g) Tekanan udara yang terlalu tinggi atau terlalu rendah;
 - h) Bau-bauan di tempat kerja;
 - i) Kelembaban udara.
- 2) Faktor kimia, yang dapat berupa :
 - a) Gas/uap;
 - b) Cairan;
 - c) Debu-debuan;
 - d) Butiran kristal dan bentuk-bentuk lain;



²⁹ Lalu Husni, 2007. *Op. cit.*, hlm.146

- e) Bahan-bahan kimia yang mempunyai sifat racun;
- 3) Faktor biologi, yang dapat berupa :
- a) Bakteri virus;
 - b) Jamur, cacing, dan serangga;
 - c) Tumbuh-tumbuhan dan lain-lain yang hidup/timbul dalam lingkungan tempat kerja.
- 4) Faktor fatal, yang dapat berupa :
- a) Sikap badan yang tidak baik pada waktu bekerja;
 - b) Peralatan yang tidak sesuai atau tidak cocok dengan tenaga kerja;
 - c) Gerak yang senantiasa berdiri atau duduk;
 - d) Proses, sikap dan cara kerja yang monoton;
 - e) Beban kerja yang melampaui batas kemampuan, dan lain-lain.
- 5) Faktor psikologis, yang dapat berupa :
- a) Kerja yang terpaksa/dipaksa yang tidak sesuai dengan kemampuan
 - b) Suasana kerja yang tidak menyenangkan
 - c) Pikiran yang senantiasa tertekan terutama karena sikap atasan atau teman kerja yang tidak sesuai
 - d) Pekerjaan yang cenderung lebih mudah menimbulkan kecelakaan.³⁰

³⁰ *Ibid.*, hlm,147-148

d. Manajemen dan Tanggung Jawab Atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja atau K3 merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari kegiatan manajemen lainnya, di suatu institusi tempat kerja atau perusahaan, seperti manajemen produksi, manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan, dan lainnya. Manajemen adalah kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka mencapai tujuan secara efisien dan efektif, melalui pengarahan, penggerakan, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh orang-orang yang tergabung dalam suatu unit kerja. Sedangkan sistem manajemen adalah rangkaian kegiatan manajemen yang teratur dan saling berhubungan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Soekidjo Notoatmodjo, sistem manajemen K3 diterapkan untuk menciptakan suatu sistem keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi, dan lingkungan kerja dalam rangka :

- 1) Mencegah dan mengurangi kecelakaan atau penyakit akibat kerja
- 2) Menciptakan tempat kerja yang aman terhadap kebakaran peledakan dan kerusakan yang pada akhirnya akan melindungi investasi yang ada serta membuat tempat kerja yang sehat
- 3) Menciptakan efisiensi dan produktivitas kerja karena menurunnya biaya kompensasi akibat sakit atau kecelakaan kerja.³¹

³¹ Soekidjo Notoatmodjo, 2007. *Kesehatan Masyarakat Ilmu & seni*. Rineka Cipta, Jakarta. hlm. 365

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan upaya preventif yang kegiatannya terutama adalah identifikasi, substitusi, eliminasi, evaluasi, dan pengendalian resiko dan bahaya. Identifikasi bahaya dapat dilakukan salah satunya dengan inspeksi, survey, dan monitoring tempat kerja, dan lingkungan kerja. Untuk mengidentifikasi masalah K3 baik manajemen maupun Teknik maka audit K3 perlu dilakukan. Untuk itu Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (DK3) telah menyusun program teknis audit. Selain itu pemerintah dalam upaya memasyarakatkan dan membudayakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja telah memberikan penghargaan kepada masyarakat yang berprestasi dan *Zero Accident*. Yaitu penghargaan kepada perusahaan yang mencapai jumlah jam kerja tertentu tanpa kehilangan waktu kerja karena kecelakaan.³²

Audit K3 mempunyai arti sebagai suatu sistem pengujian terhadap kegiatan operasi yang dilakukan secara kritis dan sistematis untuk menentukan kelemahan unsur sistem (manusia, sarana, lingkungan kerja, dan perangkat lunak) sehingga dapat dilakukan langkah perbaikan sebelum timbul kecelakaan atau kerugian. Audit K3 merupakan alat sistem manajemen K3 untuk menentukan kelemahan pada unsur sistem operasi atau produksi sebelum timbul gangguan operasi atau kerugian sehingga dapat dilakukan langkah perbaikan sedini mungkin.³³

Manajemen menurut G.R. Terry adalah sebuah proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang ke arah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Sebagaimana pengertian manajemen yang melibatkan pekerja untuk

³² *Ibid.*, hlm. 366

³³ *Ibid.*,

mencapai tujuan-tujuan organisasional, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai sebuah aplikasi di lapangan memerlukan sebuah proses manajemen yang merupakan proses nyata yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan. K3 sendiri dimaksudkan untuk menciptakan tempat kerja yang aman, mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja, dan menciptakan efisiensi dan produktivitas kerja (mengamankan pekerja dari input sampai proses). Menurut Suma'mur, keselamatan kerja adalah sarana utama untuk pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian sebagai akibat kerja. Hasil formulasi antara pengertian manajemen dan pengertian keselamatan dan kesehatan kerja menghasilkan sebuah konsepsi baru yakni manajemen K3.³⁴

Penerapan manajemen K3 ke dalam sebuah sistem manajemen perusahaan diperjelas dalam Peraturan Menteri No. 05 Tahun 1996 oleh Departemen Tenaga Kerja. Adanya K3 yang terapkan dalam manajemen perusahaan akan memperkuat peran keselamatan dalam visi perusahaan. Dalam peraturan ini disebutkan bahwa yang dimaksudkan dengan sistem manajemen K3 adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan prosedur, dan sebagainya. Secara garis besar PerMen ini merupakan representasi sistem manajemen K3 yang diterapkan di Indonesia. Depnaker sebagai regulator ketenagakerjaan Indonesia mengeluarkan peraturan ini, mempunyai keinginan kuat untuk melepaskan dunia kerja dari kecelakaan dan kesaktian yang dapat ditimbulkannya. *Zero*

³⁴ *Ibid.*, hlm. 347

accident atau angka kecelakaan yang nihik merupakan sebuah visi yang mendasari Depanker dalam pembuatan sistem manajemen K3, walaupun secara probalistik akan sangat sulit untuk mencapai visi yang sanagat ideal itu dengan mempertimbangkan adanya sebuah kemungkinan kecelakaan yang tidak dapat diduga-duga.

Dalam PerMen 05/96 dijelaskan mengenai perusahaan yang diharuskan memiliki sistem manajemen K3. Pasal 3 peraturan ini menjelaskan bahwa pada perusahaan yang memiliki atau memperkerjakan tenaga kerja sebanyak serratus orang, mengandung potensi bahaya yang ditimbulkan oleh karakteristik proses atau bahan produksi, dan dapat mengakibatkan kecelakaan kerja dan kerugian, diharuskan memiliki sistem manajemen K3 dalam perusahaannya. Sistem ini juga harus diterapkan secara kesatuan oleh pengurus, pengusaha, dan seluruh tenaga kerja.³⁵

Walaupun banyak manajer berada jauh dari tempat kerja, para manajer tersebut dapat memberikan banyak pengaruh, entah itu resmi atau tak resmi, melalui ‘penciptaan suasana kerja yang aman’ untuk organisasinya. Sikap kerja para manager tersebut harus diejawantahkan di pabrik walaupun di antara keduanya tidak ada hubungan komunikasi langsung. Dengan demikkian, jika para manager begitu memperdulikan masalah kesehatan dan keselamatan kerja, maka rasa peduli ini akan terbukti dalam tingkat kinerja keselamatan kerja yang tinggi dalam organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, dalam menjalankan perannya, para manager bertanggung jawab untuk memastikan bahwa bagian-bagian perusahaan di bawah kendalinya beroperasi pada

³⁵ *Ibid.*, hlm. 347

tingkat efisiensi maksimum, tidak hanya di bidang produksi dan mutu tetapi juga di bidang kesehatan dan keselamatan kerja.³⁶

Para manajer memiliki kaitan langsung dengan kesehatan dan keselamatan kerja karena mereka memiliki kendali dan boleh memberikan instruksi. Para manajer juga menjadi pusat perhatian sekian banyak pekerja. Cara manajer bersikap (panutan yang mereka berikan) dan kepedulian yang 'terlihat' atas kesehatan dan keselamatan kerja menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi sikap pekerja. Dikemukakan oleh John Ridley bahwa para manajer dapat mempengaruhi keselamatan kerja dengan cara :

- 1) Menetapkan kebijakan yang menuntut kinerja keselamatan kerja yang tinggi
- 2) Menyediakan sumber daya untuk mencapai tujuan kebijakan tersebut
- 3) Memastikan bahwa sumber daya yang disediakan tersebut telah dimanfaatkan dengan benar dan efektif
- 4) Memberikan kebebasan dan kewenangan kepada para manajer di tingkat lokal untuk mencapai standar-standar kesehatan dan keselamatan kerja tingkat tinggi dengan cara-cara mereka sendiri (memacu inisiatif dan komitmen)
- 5) Tetap menjadi para manajer lokal untuk bertanggung jawab atas kinerja keselamatan kerja mereka
- 6) Menunjukkan komitmen terhadap keselamatan kerja dengan :

³⁶ John Ridley, 2008. *Ikhtisar Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Edisi Ketiga*. Alih Bahasa oleh Soni Astronto. Lameda Simarmata, S.T. (Ed). Erlangga, Jakarta. hlm. 39

- a) Melibatkan diri dalam masalah-masalah kesehatan dan keselamatan kerja
- b) Mendorong standar keselamatan kerja yang tinggi dengan pendekatan produktif
- c) Memastikan masalah-masalah kesehatan dan keselamatan kerja telah dimasukkan ke dalam agenda-agenda kerja.
- d) Memberikan perhatian pada kesehatan dan keselamatan kerja yang sama bobotnya dengan perhatian pada produksi, keuangan, penjualan, dan sebagainya
- e) Banyak mengetahui isu-isu kesehatan dan keselamatan kerja ketika mengunjungi tempat kerja dan membahasnya dengan para pekerja.³⁷

Hukum-hukum Inggris mewajibkan para majikan (termasuk direktur, pimpinan, rekanan atau pemilik) untuk memastikan kesehatan dan keselamatan kerja. Di perusahaan-perusahaan besar, pelaksanaan harian ini didelegasikan kepada para manajer lapangan yang diberi wewenang secukupnya untuk memenuhinya. Perlu diperhatikan bahwa tanggung jawab program kesehatan dan keselamatan kerja tidak dapat didelegasikan oleh para majikan, yang dapat didelegasikan adalah pelaksanaan atau penyelenggaraan tanggung jawab.³⁸

2. Perlindungan K 3 Dalam Melakukan Pekerjaan

Undang-undang Keselamatan Kerja Nomer. 1 Tahun 1970 ini memberika perlindungan hukum kepada tenaga kerja yang bekerja agar tempat dan peralatan produksi senantiasa berada

³⁷ *Ibid.*, hlm. 39-40

³⁸ *Ibid.*, hlm. 41

dalam keadaan selamat dan aman bagi mereka.³⁹ Selain itu Pasal 86, Paragraf 5 Bab X Undang-undang Nomer: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain menyatakan bahwa setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja;

untuk melindungi keselamatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja, dan perlindungan sebagaimana dimaksud dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Penjelasan Pasal 86 ayat (2) menyatakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitas.

Dasar pemikiran keselamatan dan kesehatan kerja yang mendasari terbitnya Undang-undang Nomer: 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, adalah :

- a) Bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.
- b) Bahwa setiap orang berhak di tempat kerja perlu terjamin pula keselamatannya.
- c) Bahwa setiap peralatan produksi perlu dipakai dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Dengan ini dapat diambil suatu pengertian bahwa segala aspek dapat menimbulkan resiko kecelakaan kerja harus benar-benar diperhatikan, seperti tempat kerja harus benar-benar

³⁹ *Ibid.*, hlm. 29

diperhatikan, seperti tempat kerja harus menjamin keselamatannya agar tidak terjadi suatu kecelakaan begitu juga dengan pengaman alat, mesin dan bahan-bahan produksi. Kecelakaan 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 atau harta benda.⁴⁰ Kecelakaan Kerja (*accident*) adalah suatu kejadian atau peristiwa yang tidak diinginkan yang merugikan terhadap manusia, merusak harta benda atau kerugian terhadap proses.⁴¹ Dengan demikian menurut definisi tersebut ada 3 (tiga) hal pokok yang perlu diperhatikan :

- a. Kecelakaan merupakan peristiwa yang tidak dikehendaki
- b. Kecelakaan mengakibatkan kerugian jiwa dan kerusakan harta benda
- c. Kecelakaan biasanya terjadi akibat adanya kontak dengan sumber energi yang melebihi ambang batas tubuh atau struktur.⁴²

Menurut Suma'mur, secara umum kecelakaan kerja dibagi menjadi dua golongan, yaitu :

- a. Kecelakaan industri (*industry accident*) yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja karena adanya sumber bahaya atau bahaya kerja.
- b. Kecelakaan dalam perjalanan (*community accident*) yaitu kecelakaan yang terjadi di luar tempat kerja yang berkaitan dengan adanya hubungan kerja.⁴³

⁴⁰ Anonim, 1999. *Materi Training K-3 Bidang Kesehatan Kerja*, Departemen Tenaga Kerja RI, Jakarta, hlm.

4

⁴¹ Didi Sugandi, 2003. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Pustaka Binaman Pessindo, Jakarta, hlm.171

⁴² *Ibid.*, hlm.172

⁴³ Suma'mur, 1996. *Op.cit.*, hlm.6

Pencegahan dan penanggulangan kecelakaan kerja haruslah ditujukan untuk mengenal dan menemukan sebab-sebabnya bukan segala-galanya untuk kemudia sedapat mungkin dikurangi atau dihilangkan. Setelah ditentukan sebab-sebab terjadinya kecelakaan atau kekurangan-kekurangan dalam sistem atau proses produksi, sehingga dapat disusun rekomendasi cara pengendalian yang tepat. ⁴⁴ Berbagai cara yang umum digunakan untuk meningkatkan keselamatan kerja dalam industri dewasa ini diklarifikasikan sebagai berikut :

- a. Peraturan-perturan, yaitu ketentuan yang harus dipatuhi mengenai hal-hal seperti kondisi kerja, perancangan, konstruksi, pemeliharaan, pengawasan, pengujian, dan pengoperasian peralatan industri, kewajiban-kewajiban para pengusaha dan pekerja, pelatihan, pengawasan kesehatan, pertolongan pertama dan pemeriksaan kesehatan.
- b. Standarisasi, yaitu menetapkan standar-standar resmi, setengah resmi, ataupun tidak resmi.
- c. Pengawasan, sebagai contoh adalah usaha-usaha penegakan peraturan yang harus dipatuhi
- d. Riset teknis, termasuk hal-hal seperti penyelidikan peralatan dan ciri-ciri dari bahan berbahaya, penelitian tentang pelindung mesin, pengujian masker pernapasan, penyelidikan berbagai metode pencegahan ledakan gas dan debu dan pencairan bahan-bahan yang paling cocok serta perancangan tali kerekan dan alat kerekan lainnya.
- e. Riset medis, termasuk penelitian dampak fisiologis dan patologis dari faktor-faktor lingkungan dan teknologi, serta kondisi-kondisi fisik yang amat merangsang terjadinya kecelakaan.

⁴⁴ Sukri Sahab, 1997. *Teknik Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Bina Sumberdaya Manusia, Jakarta, hlm. 177

- f. Riset psikologis, sebagai contoh adalah penyelidikan pola-pola psikologis yang dapat menyebabkan kecelakaan.
- g. Riset statistik, untuk mengetahui jenis-jenis kecelakaan yang terjadi, berapa banyak, kepada tipe orang yang bagaimana yang menjadi korban, dalam kegiatan seperti apa dan apa saja yang menjadi penyebab.
- h. Pendidikan, meliputi subjek keselamatan sebagai mata ajaran dalam akademi Teknik, sekolah dagang ataupun kursus magang.
- i. Pelatihan, sebagai contoh yaitu pemberian intruksi-intruksi praktis bagi para pekerja, khususnya bagi pekerja baru dalam hal-hal keselamatan.
- j. Persuasif, sebagai contoh yaitu penerapan berbagai metode publikasi dan imbauan untuk mengembangkan “kesadaran akan keselamatan”.
- k. Asuransi, yaitu merupakan usaha untuk memberikan perlindungan dengan memberikan jaminan terhadap kecelakaan yang terjadi.
- l. Tindakan-tindakan pengamanan yang dilakukan oleh masing-masing individu.⁴⁵

Awal timbulnya peraturan kesehatan kerja karena adanya kesewenang-wenangan majikan terhadap buruh, yang dengan kesewenang-wenangannya itu belakangan kelahirannya itu sudah barang tentu peraturan kesehatan kerja ditujukan kepada pengusaha. Itulah sebabnya pertauran kesehatan kerja lebih banyak membebani pengusaha dengan kewajiban-kewajiban yang wajib

⁴⁵ International Labour Organization Geneva, 1989. *Pencegahan Kecelakaan Kerja*. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta, hlm. 20-22

dipatuhi. Oleh karena itu semua aturan kesehatan kerja bersifat memaksa, ⁴⁶ hal tersebut menunjukkan aturan hukum keselamatan dan kesehatan kerja pada prinsipnya berfungsi untuk merubah sikap dan pandangan pengusaha terhadap buruh/pekerjanya. Dalam setiap usaha untuk merealisasikan tujuan pembangunan, maka sistem hukum itu dapat memainkan peran sebagai pendukung dan penunjangnya. Suatu sistem hukum yang tidak efektif tentunya akan menghambat teralisasinya tujuan yang ingin dicapai itu. Sistem hukum dapat dikatakan efektif bila perilaku-perilaku manusia di dalam masyarakat sesuai dengan apa yang telah ditentukan di dalam aturan-aturan hukum yang berlaku. ⁴⁷

Dikemukakan oleh Lalu Husni, perlindungan ini dimaksudkan untuk memberikan kepastian hak pekerja yang berkaitan dengan norma kerja yang meliputi waktu kerja, mengaso, istirahat (cuti). Perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhdap hak-hak pekerja sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan memperhatikan keterbatasan kemampuan fisiknya, sehingga diberikan waktu yang cukup untuk beristirahat. ⁴⁸ Dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja
- b. Moral dan kesusilaan; dan

⁴⁶ Abdulracmad Budiono, 1995. *Op., cit.* hlm. 188

⁴⁷ Esmi Warassih Pujirahayu, 2005, *Penata Hukum Sebuah Telaah Sosiologis*, Suryandaru Utama, Semarang, hlm.105

⁴⁸ Lalu Husni, 2007. *Op., cit.* hlm.113

c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁴⁹ Untuk 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. Atas dasar itu, maka dikeluarkanlah Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan kerja, sebagai pengganti peraturan perundangan di bidang keselamatan kerja yang telah ada sebelumnya yaitu *Veiligheids Reglement Stbl.* No. 406 Tahun 1910, yang dinilai sudah tidak sesuai lagi dengan kemajuan dan perkembangan masalah ketenagakerjaan. Walaupun namanya undang-undang tentang keselamatan kerja, namun cakupan materinya termasuk pula masalah kesehatan kerja, karena keduanya tidak dapat dipisahkan, jika keselamatan kerja sudah terlaksana dengan baik maka kesehatan kerja pun akan tercapai.⁵⁰

3. Penegakan Hukum Dalam Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan kerja

Masalah penegakan hukum pada dasarnya merupakan suatu perbedaan antara realita dalam masyarakat dengan keajegan yang diterapkan oleh undang-undang, demikian Roscou Pound

⁴⁹ *Ibid.*, hlm.137

⁵⁰ *Ibid.*, hlm. 138

menyebutkan sebagai perbedaan antara “*Law in book*” dan “*Law in action*”, yang merupakan persoalan-persoalan di antaranya :

- a. Apakah hukum di dalam bentuk peraturan yang telah diundangkan itu mengungkapkan pola tingkah laku sosial yang pada waktu itu
- b. Apakah yang dikatakan pengadilan itu sama dengan apa yang dilakukannya.
- c. Apakah tujuan yang secara tegas dikehendaki oleh suatu peraturan itu sama dengan efek peraturan itu di dalam kenyataannya.⁵¹

Penegakan hukum sebagai bentuk konkrit penerapan hukum sangat mempengaruhi secara nyata perasaan hukum, kepuasan hukum, manfaat hukum, kebutuhan atau keadilan hukum secara individual atau sosial. Tetapi karena penegakan hukum tidak mungkin terlepas dari aturan hukum, pelaku hukum lingkungan tempat terjadi proses penegakan hukum, maka tidak mungkin ada pemecahan persoalan penegakan hukum apabila hanya melirik pada proses pengakuan hukum, apalagi lebih terbatas pada penyelenggaraan peradilan.⁵² Pelaku penegakan hukum dapat dijumpai dalam proses peradilan pidana dan non pidana. Pelaku penegakan hukum dalam proses peradilan dalam perkara pidana adalah Penyidik, Penuntut Umum dan Hakim. Dalam perkara perdata (termasuk pengadilan agama) pelaku penegakan hukum adalah hakim dan pihak-pihak yang berperkara. Sedangkan dalam perkara administrasi negara, pelaku adalah hakim, penggugat dan pejabat administrasi negara, dari berbagai macam perkara tersebut, dapat pula dimasukkan sebagai

⁵¹ Satjipto Rahardjo, 1998. *Sistem Peradilan Pidana dalam Wacana Kontrol Sosial*. Jurnal Hukum Pidana dan Kriminologi, UNDIP, Semarang. hlm. 71

⁵² Bagir Manan, 2005. *Variasi Peradilan*. Majalah Hukum Tahun Ke XX No. 241 Nopember 2005, hlm. 4

pelaku adalah penasehat hukum. Pelaku penegakan hukum dijumpai juga pada badan administrasi negara, seperti wewenang melakukan tindakan administrasi terhadap pegawai, pencabutan izin dan lain-lain. Di sini termasuk juga pejabat bea cukai, keimigrasian, Lembaga permasyarakatan sebagai penegakan hukum dalam lingkungan administrasi negara.⁵³

Hukum-hukum kesehatan atau keselamatan kerja terdahulu, *Factories Act 1961 (FA)* dan *Office, Shop and Railway Act 1963 (OSRP)*, ditujukan untuk memperbaiki kesalahan yang terjadi dan isinya cenderung preskriptif (yaitu isinya menetapkan cara memperbaiki kesalahan) dan membatasi lingkup pekerjaan dengan memberlakukannya hanya pada operasi, proses atau tempat kerja tertentu yang disebutkan di dalam ketetapan (*Act*) tersebut. Sedikit sekali regulasi yang dibuat berdasarkan ketetapan-ketetapan ini yang masing berlaku.⁵⁴ Dulu hukum kesehatan dan keselamatan kerja muncul untuk melindungi para pekerja dari bahaya yang ditimbulkan oleh perkembangan teknologi. Walaupun masih tetap demikian hingga saat ini, penekanan yang lebih besar kini terletak pada bagian-bagian yang memerlukan peran serta majikan. Sikap kita telah berubah dari melindungi permesinan menjadi melindungi manusia dan semakin menitikberatkan pada antisipasi bahaya (penilaian resiko) ketimbang menanti terjadinya kecelakaan kerja. Undang-undang kesehatan dan keselamatan kerja yang terbaru berkonsentrasi pada *Health and Safety at Work, etc. Act 1974 (HSW)*, yang proskriptif (yaitu menetapkan sasaran yang hendak dicapai tanpa menyebutkan caranya). Regulasi-regulasi yang dibuat oleh HSW berlaku untuk seluruh

⁵³ *Ibid*, hlm. 6

⁵⁴ John Ridley, 2008. *Op., cit.* hlm. 22

tenaga kerja kecuali jika regulasi itu sendiri yang membatasi pemberlakuannya.⁵⁵ HSW menempatkan kewajiban dasar di pundak majikan, pekerja, penyewa lahan dalam premis banyak penghuni, dan pemilik lahan. HSW memuat kondisi-kondisi yang memungkinkan menteri urusan hukum dan perubahan perundang-undangan (*Minister of Subordinate Law*) untuk membuat perangkat-perangkat yang lebih dikenal sebagai regulasi dan tata tertib (*Regulations and Orders*), untuk meletakkan ketentuan-ketentuan tertentu ke dalam segala kegiatan dan kondisi tempat kerja. Hukum-hukum subordinat ini dibangun untuk menyediakan bahan utama perundang-undangan kesehatan dan keselamatan kerja, sehingga relevan terhadap pekerjaan dan proses-proses zaman modern ini.

Tanggung jawab umum untuk menegakan hukum kesehatan dan keselamatan kerja berada di pundak Komisi Kesehatan dan Keselamatan Kerja atau *Health and Safety Commission (HSC)* namun penegakan sesungguhnya dilakukan oleh pelaksana Kesehatan dan Keselamatan Kerja atau *Health Safety Executive (HSE)*. Akan tetapi, lantaran wilayah cakupannya terlalu luas, HSE telah mendelegasikan aspek-aspek atau wilayah-wilayah tertentu kepada badan-badan lain.⁵⁶

a. Tanggung jawab penegakan hukum

- 1) HSE – Pabrik-pabrik, persil manufaktur, pencegahan kebakaran (di tempat renta bahaya kebakaran), perkeretaapian, pengeboran lepas pantai, instalasi nuklir, pertanian, pertambangan, dan penggalian.

⁵⁵ *Ibid.*

⁵⁶ *Ibid.*, hlm. 28

- 2) Otoritas lokal – perkantoran, pertokoan, gudang dan persil tanpa mesin.
- 3) Otoritas pemadam kebakaran – pencegahan kebakaran, sarana-sarana evakuasi, dan penerbitan Sertifikat Kebakaran (*Fire Certificate*). Akan tetapi, di tempat terdapat resiko kebakaran sedang berproses, penegakan hukumnya akan dilakukan oleh HSE.

b. Kewenangan seorang inspektur

Melakukan penegakan hukum adalah wewenang dan tugas inspektur :

- 1) Yang diatur dalam HSW ss. 19 dan 20
- 2) Yang memperoleh otoritas dari kepalanya, surat otoritas tersebut dibawa ketika melakukan inspeksi
- 3) Surat otoritas tersebut harus ditandatangani oleh pejabat senior di badan yang memberi otoritas bersangkutan

c. Kekuasaan inspektur

Inspektur-inspektur HSE dan inspektur otoritas lokal (petugas kesehatan lingkungan atau *Environmental Health Officers (EHO)* memiliki kekuasaan umum untuk :

- 1) Memasuki setiap persil kerja kapan pun
- 2) Memberi informasi dengan cara :
 - a. Membuat pengukuran dan pengambilan gambar
 - b. Memeriksa dokumen namun bukan dokumen “untuk kalangan terbatas”
- c. Melakukan tanya jawab dengan pekerja yang relevan dengan penyelidikan (tidak memberikan informasi merupakan pelanggaran)

- 3) Menerbitkan catatan Pemberitahuan Perbaikan (*Improvement Notice*)
- 4) Menerbitkan catatan Pemberitahuan Pelanggaran (*Prohibition Notice*)
- 5) Tidak menyebarkan informasi hasil penyelidikan kepada pihak ketiga (dapat dituntut sebagai tindakan criminal)
- 6) Melakukan penuntutan ke *Magistrate's Court* untuk dugaan pelanggaran-pelanggaran hukum kesehatan dan keselamatan kerja.⁵⁷

Dalam menjalankan kewenangan ini, para inspektur melakukan hal-hal sebagai berikut :

- 1) Melaksanakan inspeksi umum terhadap tempat kerja (biasanya semakin berbahaya kondisi suatu tempat kerja, semakin sering inspeksi ini dilakukan)
- 2) Melakukan penyelidikan atas kecelakaan kerja
- 3) Melakukan penyidikan atas keluhan-keluhan tentang kondisi tempat kerja (ini menjadi prioritas utama pekerjaan inspektur).
- 4) Memberian nasehat-nasehat untuk berbagai masalah kesehatan dan keselamatan kerja tertentu.
- 5) Menginformasikan hasil temuan kepada perwakilan pekerja

⁵⁷ *Ibid.*

Petugas kebakaran memiliki kewenangan yang sama luasnya kecuali bahwa mereka tidak memiliki otoritas untuk melakukan penuntutan inspeksinya pun terbatas pada tindakan pencegahan kebakaran, sarana-sarana, evakuasi, dan penerbitan Sertifikasi Kebakaran.⁵⁸

4. Pengawasan

Dikemukakan oleh Sujamto, apabila berbicara tentang pengawasan, biasanya yang dimaksud adalah salah satu fungsi dasar manajemen yang dalam bahasa Inggris disebut *Controlling*. Dalam Bahasa Indonesia, fungsi *Controlling* itu mempunyai dua pedanan, yaitu pengawasan dan pengendalian. Sehubungan dengan masalah pengawasan Sujamto memberikan definisi sebagai berikut : “segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sederhananya tentang pelaksanaan tugas atau pekerjaan, apakah sesuai dengan yang semestinya atau tidak”. Adapun pengendalian itu pengertiannya lebih “forceful” daripada pengawasan, yaitu : “sebagai usaha untuk kegiatan untuk menjamin dan mengarahkan agar pelaksanaan tugas atau pekerjaan berjalan sesuai dengan yang semestinya”.⁵⁹

Pengawasan dan pengendalian adalah mutlak diperlukan untuk mencegah atau setidaknya mengurangi terjadinya penyimpangan dan kesalahan. Bagi penyelenggaraan manajemen yang baik dapat dikatakan bahwa pengawasan dan pengendalian adalah merupakan *condition sine qua non*. Oleh karena itu tidak satu ahli manajemen yang tidak mengakui *controlling* sebagai salah

⁵⁸ *Ibid.*, hlm. 29

⁵⁹ Sujamto, 1994. *Aspek-aspek Pengawasan di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 53

satu fungsi dasar manajemen, sementara itu terhadap fungsi-fungsi manajemen lainnya timbul pendapat yang berbeda-beda. Pengawasan dan pengendalian mempunyai urgensi yang permanen dalam setiap penyelenggaraan manajemen. Pengawasan dan pengendalian diperlukan terus-menerus sebagai penangkal terhadap kecenderungan yang menimpang dari semestinya. Tanpa pengawasan dan pengendalian maka penyimpangan dan kecenderungan-kecenderungan destruktif lainnya akan menjadi-jadi karena kecenderungan itu menetap secara permanen dalam diri setiap manusia.⁶⁰

Ketentuan-ketentuan peraturan perundang-undangan menunjukkan bahwa pengawasan dengan meneliti dan menyelidiki hasil-hasil yang telah dikerjakan sesuai atau tidak dan membanding-bandingkan dengan hasil pekerjaan yang menjadi objek pengawasannya dengan tolak ukur peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga pelaksanaan itu dapat diperbaiki untuk mencapai hasil yang sesuai dengan rencana, hal ini didukung dengan pendapat Henry Fayol sebagaimana dikutip oleh Sujamto yang mengatakan :

“Pengawasan terdiri dari pengujian apakah segala sesuatu berlangsung sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, dengan prinsip-prinsip yang telah digariskan. Ia bertujuan untuk menentukan (menemukan) kelemahan-kelemahan dan kesalahan-kesalahan, dengan maksud untuk memperbaikinya dan mencegah terulangnya kembali”.⁶¹

⁶⁰ *Ibid.*, hlm. 66-67

⁶¹ Sujamto, 2005. *Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan*, Ghalia Indonesia, Jakarta. hlm. 18.

5. Konsep Nilai-nilai Keadilan

Pada hakikatnya, hukum adalah penilaian akal-budi yang berakar dalam hati nurani manusia tentang keadilan berkenaan dengan perilaku manusia dan situasi kehidupan manusia. Penghayatan tentang keadilan memunculkan penilaian bahwa dalam situasi kemasyarakatan tertentu orang seyogyanya berperilaku dengan cara tertentu, artinya seharusnya melakukan atau tidak melakukan perbuatan tertentu, karena hal itu adil dan memenuhi rasa keadilan.⁶² Hukum dan keadilan dapat kita bedakan, sebab masing-masing mempunyai konsepsi yang berbeda. Hukum adalah apa yang benar-benar berlaku atau apa yang seharusnya berlaku sesuai dengan isi kaidah hukum, dan tidak dipersoalkan apakah baik atau buruk, sedangkan keadilan adalah suatu cita-cita yang didasarkan pada sifat moral manusia. Pembicaraan tentang keadilan tidak terbatas pada apa yang terjadi dalam dunia kenyataan, oleh sebab itu tidak mudah untuk menentukan isi keadilan. Walaupun antara hukum dan keadilan dapat dibedakan, tetapi salahlah untuk beranggapan bahwa hukum dan keadilan sama sekali tidak berhubungan. Keadilan berlaku dalam hukum, serta memberikan ukuran lahir dengan mana hukum dapat dipertimbangkan, misalnya keadilan menganjurkan kejujuran, dan konsepsi ini sangat mempengaruhi perkembangan sistem-sistem hukum. Dalam hal ini G.W Paton mensitir pendapat Salmon sebagaimana dikutip oleh Sutanto, bukanlah berarti hukum itu keadilan, tetapi hukum itu merupakan suatu alat dengan mana keadilan dapat dicapai. Berdasarkan pandangan tersebut di atas, maka pembentuk undang-undang

⁶² Bernard Arief Sidharta, 1999. *Refleksi Tentang Struktur Ilmu Hukum. Sebuah penelitian tentang fundasi kefilosafatan dan sifat keilmuan Ilmu Hukum sebagai landasan pengembangan Ilmu Hukum Nasional Indonesia*, Mandar Maju, Bandung, hlm. 186

hasruslah berusaha agar tuntutan keadilan dapat tercapai. Adapun caranya dengan membuat peraturan perundang-undangan sedemikian rupa.⁶³

Dalam bidang peradilan dikenal adanya keadilan procedural yang dilambangkan dengan Dewi Keadilan, yaitu seorang wanita yang kedua tangannya memegang pedang dan timbangan, dengan mata tertutup untuk menjamin pertimbangan yang tidak memihak dan tidak memandang siapa yang diadilinya. Keadilan di sini dimaksudkan sebagai sikap yang tidak memihak (*impartiality*), ini akan melahirkan perlakuan (*equality of treatment*). Dengan demikian keadilan berarti juga sebagai sikap yang tidak memihak dan persamaan perlakuan. Menurut Sutando, konsep bahwa hukum mengarah kepada keadilan, dapat dilihat pada dua hal, yaitu :

- a. Undang-undang selalu memberikan ketentuan yang bersifat umum, artinya berlaku sama terhadap setiap orang (*equality before the law*);
- b. Didalam suatu proses peradilan berlaku asas bahwa para pihak didengar dan diperlakukan sama dihadapan hakim (*audi et alteram partem*).⁶⁴

F. KERANGKA TEORI DISERTASI

1. Teori Keadilan Sebagai *Grand Theory*

Tujuan hukum adalah mengatur pergaulan hidup secara damai. Hukum menghendaki perdamaian. Pikiran itu, yang diucapkan dalam salah satu prolog dari

⁶³ Sutanso, dkk, 2009. *Pengantar Ilmu Hukum/PTHI*, Edisi Kedua, Cetakan Pertama, Universitas Terbuka. Jakarta. hlm. 2.23

⁶⁴ *Ibid.*, hlm. 2,24 – 2. 25

hukum rakyat “*Franka Salis*”, *lex Salica* (kira-kira 500 tahun, sebelum Masehi), zaman dahulu sangat berpengaruh dalam hidup bangsa-bangsa Germania.⁶⁵ Apa yang kita sebut tertib hukum mereka sebut damai (*vrede*). Keputusan hakim, disebut *vrededan* (*vredegebod*), kejahatan berarti pelanggar perdamaian (*vredebreuk*), penjahat dinyatakan tidak damai (*vredeloos*), yaitu dikeluarkan dari perlindungan hukum. Perdamaian di antara manusia dipertahankan oleh hukum dengan melindungi kepentingan-kepentingan manusia yang tertentu, kehormatan, kemerdekaan jiwa, harta benda dsb. Terhadap yang merugikannya.

Kepentingan dari perorangan dan kepentingan golongan-golongan manusia selalu bertentangan satu sama lain. Pertentangan kepentingan ini selalu akan menyebabkan pertikaian, bahkan peperangan antara semua orang melawan semua orang, jika hukum tidak bertindak sebagai perantara untuk mempertahankan perdamaian, dan hukum mempertahankan dengan menimbang kepentingan yang bertentangan secara teliti dan mengadakan keseimbangan di antaranya, karena hukum hanyalah dapat mencapai tujuan (mengatur pergaulan hidup) jika ia menuju peraturan yang adil, artinya peraturan pada mana terdapat keseimbangan antara kepentingan-kepentingan yang dilindungi, pada mana setiap orang memperoleh sebanyak mungkin yang menjadi bagiannya.⁶⁶

Demikian keadilan telah diuraikan oleh Aristoteles dalam “*Rhetorica*”. Bangsa

⁶⁵ Van Apeldoorn, 2004. *Pengantar Ilmu Hukum*. Diterjemahkan oleh Oetarid Sadino. Pradnya Paramita, Jakarta. hlm 10

⁶⁶ *Ibid.*, hlm. 11

Romawi menterjemahkannya dengan : *ius suum cuique tribuere*. Keadilan tidak boleh dipandang sama arti dengan persamarataan. Keadilan bukan berarti bahwa tiap-tiap orang memperoleh bagian yang sama. Aristoteles juga telah mengajarkannya. Ia mengenal dua macam keadilan, keadilan “*distributief*” dan keadilan “*commulatif*”. Keadilan *distributief* ialah keadilan yang memberikan kepada tiap-tiap orang jatah menurut jasanya. Ia tidak menuntut supaya tiap-tiap orang mendapat bagian yang sama banyaknya, bukan persamaan melainkan kesebandingan. Bila Pasal 5 dari Undang-undang Dasar Belanda mengatakan : “Tiap-tiap orang belanda dapat diangkat untuk tiap-tiap jabatan”, maka ini belum berarti bahwa tiap-tiap orang Belanda mempunyai hak yang sama untuk diangkat menjadi Menteri, melainkan berarti bahwa jabatan-jabatan harus diberikan pada mereka yang berdasarkan jasa-jasanya, patut memperolehnya.

Sedangkan keadilan *commulatif* ialah keadilan yang memberikan pada setiap orang sama banyaknya dengan tidak mengikat jasa-jasan perseorangan. Ia memegang peranan dalam tukar-menukar, pada pertukaran barang-barang dan jasa-jasa, dalam mana sebanyak mungkin harus teradapat persamaan antara apa yang dipertukarkan. Ia lebih-lebih menguasai hubungan antara perseorangan khusus. Keadilan *distributief* terutama menguasai hubungan antara masyarakat – khususnya Negara – dengan perseorangan khusus.⁶⁷

⁶⁷ *Ibid.*, hlm.12

Ada teori yang mengajarkan, bahwa hukum semata-mata menghendaki keadilan. Teori-teori yang mengajarkan hal tersebut, disebut teori-teori yang *ethis* karena menurut teori-teori itu, isi hukum semata-mata harus ditentukan oleh kesadaran *ethis* kita mengenai apa yang adil dan apa yang tidak adil. Teori-teori tersebut berat sebelah. Ia melebihi-lebihkan kadar keadilan hukum, karena ia tidak cukup memperhatikan keadaan sebenarnya. Hukum menetapkan peraturan-peraturan umum yang menjadi petunjuk untuk orang-orang dalam pergaulan hidup. Jika hukum semata-mata menghendaki keadilan, jadi semata-mata mempunyai tujuan yang memberi tiap-tiap orang apa yang patut diterimanya, maka ia tak dapat membentuk peraturan-peraturan umum. Dan yang terakhir inilah yang harus dilakukan. Adalah syarat baginya untuk dapat berfungsi. Tertib hukum yang tak mempunyai peraturan hukum, tertulis atau tidak tertulis, tak mungkin. Tak adanya peraturan umum, berarti ketidaktentuan yang sungguh-sungguh, mengenai apa yang disebut adil atau tidak adil. Dan ketidaktentuan itu selalu akan menyebabkan perselisihan antara orang-orang, jadi menyebabkan keadaan yang tiada teratur dan bukan keadaan yang teratur. Jadi hukum harus menentukan peraturan umum, harus menyamaratakan. Keadilan melarang menyamaratakan; keadilan menuntut supaya tiap-tiap perkara harus ditimbang tersendiri: *suum cuique tribuere*.⁶⁸

⁶⁸ *Ibid.*, hlm. 12-13

Sehubungan dengan teori keadilan, perlu pula dikemukakan di sini teori keadilan dari Jeremy Bentham, yaitu teori utilitas. Teori utilitas (*Utilitische Theorie*) mengemukakan, bahwa tujuan hukum adalah memberikan sebanyak-banyaknya bahagia kepada sebanyak-banyaknya orang. Menurut Jeremy Bentham sebagaimana dikutip oleh Marhainis Abdul Hay, bahwa dalam teori ini hukum bertujuan untuk mewujudkan semata-mata apa yang berfaedah bagi orang banyak yang bersifat umum, dan dalam teorinya tidak memperhatikan unsur keadilan.⁶⁹

Berkaitan dengan teori utilites dari Jeremy Bentham ini, Sudikno Mertokusumo mengemukakan bahwa menurut teori utilites (*eudaemonistis*) ini hukum ingin menjamin kebahagiaan yang terbesar bagi manusia dalam jumlah yang sebanyak-banyaknya (*the greatest good of the greatest number*). Pada hakikatnya menurut teori ini tujuan hukum adalah manfaat dalam menghasilkan kesenangan atau kebahagiaan yang terbesar bagi jumlah orang yang terbanyak. Penganut teori ini antara lain adalah Jeremy Bentham.⁷⁰

Pemikir hukum Bentham menurut W. Friedmann dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Ia menghubungkan dasar pemikiran filsafat dengan dalil-dalil hukum praktis;
- b. Ia meletakkan individualism atas dasar materialistis baru;

⁶⁹ Marhainis Abdul Hay, 1981. *Dasar-dasar Ilmu Hukum, dan Beberapa Kaitannya Dengan UUD 1945 Jilid I*. Pradnya Paramita, Jakarta, hlm. 36

⁷⁰ Sudikno Mertokusumo, 1986. *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*. Liberty, Yogyakarta, hlm. 60-61

- c. Ia menghubungkan hak-hak individu yang tahu diri dengan dan menempatkannya di bawah kebahagiaan sejumlah besar individu-individu dengan tuntutan yang sama yang hidup dalam masyarakat;
- d. Ia mengarahkan tujuan-tujuan hukum pada tujuan-tujuan sosial praktis, bukunya pada dalil-dalil yang abstrak’
- e. Ia meletakkan dasar untuk kecenderungan relativis baru dalam ilmu hukum, yang dikemudian hari disebut ilmu hukum sosiologis dan menghubungkan hukum dengan tujuan-tujuan sosial yang pasti dan keseimbangan dari pelbagai kepentingan;
- f. Ia memandang jaminan keamanan sebagai objek hukum yang penting, sebagai fungsi yang dikembangkan, untuk tidak menghiraukan orang-orang lain, dengan positivism analisis,
- g. Ia memberi tekanan pada kebutuhan dan mengembangkan cara pembentukan hukum yang disadari, dengan kondifikasi melalui pengadilan atau evolusi melalui kebiasaan.⁷¹

Disamping teori-teori keadilan dari Aristoteles dan Bentham di atas, penting pula untuk dikemukakan di bawah ini teori keadilan dari John Rawls. John Rawls dari Harvard University, disemangati oleh sikap etis yang besar seperti tampak dalam bukunya *A Theory of*

⁷¹ W. Friedmann, 1990. *Teori & Filsafat Hukum. Idealisme Filosofis & Problema Keadilan (Susunan II)*. Penerjemah, Muhamad Arifin, Rajawali, Jakarta. hlm. 119-120

Justice, 1973 (suatu teori keadilan). Rawls berasal dari tradisi empirisme Inggris dari Hume, Bentham dan J.S. Mill. Rawls tertarik juga pada teori kontrak seperti dikemukakan oleh filsuf-filsuf abad XVIII, yakni Locke, Rousseau dan Kant. Berikut adalah teori keadilan yang diolah Rawls.

Terjadilah bahwa orang memandang hidup dalam masyarakat sebagai suatu beban, institusi-institusi sosial dan hukum sebagai penghambat bagi perkembangan hidup. Menurut Rawls pandangan macam ini cocok bagi orang yang hidup dalam masyarakat pribadi (*privat society*). Dalam masyarakat pribadi orang masing-masing memiliki sasarnya sendiri, sedemikian rupa sehingga sarana-sarana itu saling bersaing atau sekurang-kurangnya tidak ada hubungan satu sama lain. Lagipula institusi-institusi sosial hanya digunakan orang untuk mencapai tujuan-tujuan individual. Tambah lagi orang-orang kurang peduli tentang kesejahteraan sesamanya. Segala kegiatan ditujukan kepada kepentingan sendiri; kegiatan demi masyarakat dianggap sebagai beban. Persaingan dalam pasar dapat dilihat sebagai lambing antara masyarakat yang bercorak individualistis ini. Timbullah pertanyaan mengapa masyarakat semacam ini dipertahankan. Jawabannya ialah bahwa masyarakat ini dapat membawa untung bagi orang-orang tertentu. Orang-orang yang memiliki kekuasaan dapat menghitung bahwa tujuan pribadinya paling mudah diperjuangkan dan direbut dalam masyarakat pribadi.⁷² Tetapi bukan semua orang memiliki hidup dalam masyarakat sebagai

⁷² Theo Hujiber, 1982. *Filsafat Hukum dalam Lintasan Sejarah*. Terbitan Pertama, Yayasan Kanisius, Yogyakarta, hlm. 193

kurang bahagia. Sebaliknya. Dari zaman dahulu sudah terdapat pemikir yang memandang manusia sebagai manusia sosial. Karena bersifat sosial manusia harus hidup dalam masyarakat. Hanya dalam suatu kesatuan sosial manusia dapat menjadi utuh (*only in a social union is the individuak compleate*). Demikianlah antara lain Aristoteles.

Rawls menerangkan apa hasilnya kehidupan masyarakat yang baik. Dalam masyarakat yang baik anggota masyarakat akan baik juga, kebaikan pribadi ini mencangkup keutamaan-keutamaan yang perlu dimiliki orang sebagai pribadi. Di samping itu inteligensi yang kuat, energy dan ketetapan hati termasuk kebaikan itu. Maka kebaikan itu terdiri baik dari nilai-nilai moral maupun dari nilai-nilai alam. Menurut Rawls kebaikan itu dapat dikarakterisasi sebagai kebaikan rasional. Artinya kebaikan ini dapat diharapkan dari seseorang anggota masyarakat yang bujaksana. Karena kebijaksanaan anggota masyarakat itu akan membuat suatu rencana yang rasional bagi kehidupannya. Pun pula ia akan hidup dengan harga diri yang kuat, dan akan menerima penghargaan bagi dirinya dan perbuatannya dari pihak mereka yang termasuk Lembaga sosial yang sama.

Dalam masyarakat ideal institusi-institusi sosial tidak merupakan lagi daya upaya guna mencari keuntungan sendiri, tetapi menjadi tujuan. Itu berarti bahwa orang yang hidup dalam masyarakat itu dan menggunakan institusi-institusi sosial itu menjadi bersatu dalam mengejar tujuan yang sama, atau tujuan-tujuan yang saling melengkapi menjadi suatu kesatuan. Masyarakat ini dapat dibandingkan dengan suatu orkes besar, di mana tiap-tiap musikus main pada instrumennya sendiri dan bergembira baik tentang hasil bersama maupun tentang prestasi

sendiri. Di sini masyarakat merupakan suatu hidup bersama dimana tercapailah suatu keseimbangan antara kepentingan-kepentingan pribadi dan kepentingan bersama sehingga mereka saling melengkapi.⁷³

Kesatuan sosial yang dimaksud di sini mendapat aturannya melalui keadilan. Keadilan merupakan suatu nilai yang mewujudkan keseimbangan antara bagian-bagian dalam kesatuan, antara tujuan-tujuan pribadi dan tujuan bersama. Berkat keadilan stabilitas hidup terjamin. Nilai ini tidak mengenal kompromi. Di dalam masyarakat yang adil timbulnya ketidakadilan tidak pernah akan diizinkan kecuali untuk menghindarkan suatu ketidakadilan yang lebih besar. Supaya masyarakat ini dibentuk orang-orang perlu mengikuti peraturan-peraturan. Hal ini jelas, sebab dapat terjadi bahwa kepentingan individual bertrok dengan kepentingan bersama. Dalam hal ini peraturan yang adil menjadi wasit guna mempertahankan suatu kehidupan bersama yang baik. Dalam suatu masyarakat yang belum berkembang peraturan-peraturan itu akan ditaati berkat kewibawaan seseorang yang berkuasa. Dalam masyarakat yang sudah lebih maju orang-orang akan merasa terikat akan peraturan-peraturan karena merasa terikat akan kelompok yang sama. Dalam tahap perkembangan yang ketiga peraturan-peraturan akan ditaati karena diakui orang sebagai prinsip-prinsip yang adil untuk membangun suatu masyarakat yang baik. “pengertian hukum adalah sejumlah prinsip, yang bersifat umum dalam bentuknya dan universal dalam penerapannya, yang harus diakui secara

⁷³ *Ibid.*, hlm. 194

publik sebagai mahkamah appeal yang difinitif untuk mengatur tuntutan-tuntutan dari partai-partai moral yang saling berkonflik”.⁷⁴

Bagaimana keadaan masyarakat pada kenyataannya, hanya dapat dilihat dengan menyelidiki situasi masyarakat kita menjadi insyaf bahwa dalam hidup bersama tidak seorang pun dapat memperoleh apa yang dikehendakinya. Tiap-tiap pribadi memiliki macam-macam kemungkinan, tetapi ia tidak mampu memperkembangkan semua kemungkinan itu. Tiap-tiap orang harus puas dengan perkembangan sebgai potensi yang dimilikinya. Lagi pula peluang-peluang objektif untuk berkembang yang tersedia dalam masyarakat, terbatas juga. Hal ini paling jelas dalam pembagian barang-barang material. Barang-barang material tidak mencukupi sehingga semua orang dapat hidup seenak-enaknya. Perlu diperhatikan juga bahwa peraturan-peraturan yang telah diakui dalam masyarakat sekarang belum menjamin kesamaan orang-orang sebagaimana dikehendaki. Kesamaan yang dituju ialah pertama-tama kesamaan sebagai manusia. Tiap-tiap orang mempunyai hak yang sama sebagai manusia. Tetapi ternyata kesamaan hal itu belum terwujud. Kesamaan yang lain adalah kesamaan karena kedudukan. Ternyata kesamaan ini belum terwujud juga. Maka disimpulkan bahwa struktur dasar masyarakat belum sehat dan karenanya harus diatur kembali. Itulah yang disebut oleh Rawls seruan untuk reorganisasi (*call for redress*), sebagai syarat mutlak untuk dapat menuju kepada suatu masyarakat ideal yang baru.⁷⁵

⁷⁴ *Ibid.*, hlm. 195

⁷⁵ *Ibid.*,

Rawls tidak menginginkan bahwa masyarakat baru itu diwujudkan secara mendadak. Menurut pandangannya banyak orang memerlukan Pendidikan sebelum mereka dapat menikmati kejayaan kebudayaan yang tersedia bagi manusia zaman sekarang. Di lain pihak keyakinan teguh bahwa hidup bermasyarakat harus diberikan suatu aturan baru, di mana kejayaan dunia dibagi secara lebih merata. Dengan menegaskan bahwa kejayaan dunia kurang adil Rawls tidak maksudkan, bahwa pembagian alamiah tidak adil, seperti perbedaan antara ras, agama, kulit. Pembagian ini bukan adil, bukan tidak adil. Tetapi situasi menjadi tidak adil, kalau hasil perkembangan hidup dibagi berdasarkan perbedaan yang telah ada antara ras, agama ataupun kelas mana saja. Maka untuk menciptakan masyarakat yang adil perlulah diperiksa kembali manakah prinsip-prinsip keadilan yang dapat digunakan untuk membentuk suatu masyarakat yang baik.

Terdapat macam-macam teori mengenai keadilan dan masyarakat yang adil. Teori-teori ini menyangkut hak dan kebebasan, pulang dan kekuasaan, pandangan dan kemakmuran. Di antara teori yang telah dikemukakan dapat disebut: teori instuisi rakyat, teori egoism, teori utilitarisme, akhirnya juga teori Rawls yang berdasarkan pertimbangan dan persetujuan tentang prinsip-prinsip keadilan. Rawls mengerjakan teorinya mengenai prinsip-prinsip keadilan terutama sebagai alternative bagi teori-teori utilitarisme sebagaimana dikemukakan Hume, Bentham dan J.S. Mill.⁷⁶

⁷⁶ *Ibid.*, hlm. 196

Oleh karena itu hukum sebagai salah satu unsur susunan dasar masyarakat, harus mengatur sedemikian rupa berdasarkan dua prinsip. Pertama, menetapkan kebebasan yang sama bagi tiap orang untuk mendapat akses pada kekayaan, pendapat, makanan, perlindungan, kewibawaan, kekuasaan, harga diri, hak-hak, dan kebebasan. Kedua, prinsip perbedaan dan prinsip persamaan atas kesempatan (*the difference principle and the principle of fair equality of opportunity*). Inti *the difference principle* adalah perbedaan sosial dan ekonomis harus diatur agar memberikan manfaat yang paling besar bagi mereka yang paling kurang beruntung. Sedang *the principle of fair equality of principle* menunjuk kesempatan yang sama bagi semua orang (termasuk mereka yang paling kurang beruntung) untuk mencapai prospek kesejahteraan, pendapatan dan otoritas.

Menurut Rawls, prinsip yang pertama harus berlaku terlebih dahulu sebelum prinsip yang kedua. Demikian juga, persamaan yang adil atas kesempatan secara leksikal harus berlaku lebih dahulu daripada prinsip perbedaan. Hanya setelah kebebasan disediakan sepenuhnya, kita dapat bebas pula mengarahkan usaha mengejar tuntutan yang terdapat dalam prinsip berikutnya, yaitu persamaan yang adil atas kesempatan dan prinsip kebebasan. Dengan pengelolaan keadilan seperti ini, perkembangan bersama bisa berjalan terus tanpa distrorsi, dan orang-orang yang kurang beruntung tidak akan kehilangan harga diri.⁷⁷

⁷⁷ Bernard L. Tanya, dkk., 2010. *Teori Hukum Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*. Genta Publishing, Yogyakarta. hlm. 95.

2. Teori Bekerjanya Hukum Sebagai *Middle Theory*

Hukum merupakan suatu sistem, dan pemahaman tentang teori sistem sebagaimana dikemukakan oleh Ludwig von Bertalanffy dalam Esmi Warassih, turut mempengaruhi pemahaman sistem dalam ilmu hukum. Pengertian sistem, Ludwig von Bertalanffy memberi implikasi yang serius terhadap hukum, terutama berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu keintergritasan, keteraturan, keutuhan, keterorganisasian, keterhubungan komponen satu sama lain dan ketergantungan komponen satu sama lain. Selain aspek-aspek tersebut di atas, Shrode dan Voich sebagaimana dikutip oleh Esmi Warassih, menambahkan perlu adanya orientasi pada tujuan dari suatu sistem. Beberapa aspek yang ditekankan oleh Shrode dan Voich, antara lain :

- a. Sistem itu berorientasi kepada tujuan (*purposive behavior the system is objective oriented*);
- b. Keseluruhan adalah lebih dari sekedar jumlah dari bagian-bagiannya (*Holism the whole is more than the sum if all the parts*);
- c. Suatu sistem berinteraksi dengan sistem yang lebih besar, yaitu lingkungan (*Openness the system interacts with a larger system, namely its value*);
- d. Bekerjanya bagian-bagian dari sistem itu menciptakan sesuatu yang berharga (*Transformation the working of the parts creates somethings of value*)
- e. Masing-masing bagian harus cocok satu sama lain (*Interrelatedness of various parts must fit together*);

- f. Ada kekuatan pemersatu yang mengikat sistem itu (*Control mechanism there is a unifying force that olds the system together*).⁷⁸

Pemahaman hukum sebagai suatu sistem membawa kita kepada komponen-komponen atau sub-sub sistem yang ada dalam sistem hukum. Lawrence M. Friedman dan Esmi Warassih, mengemukakan bahwa hukum itu merupakan gabungan dari beberapa komponen, yaitu :

- a. Komponen struktur, yaitu kelembagaan yang diciptakan oleh sistem hukum dengan berbagai macam fungsi dalam rangka mendukung bekerjanya sistem tersebut. Komponen struktur memungkinkan untuk melihat bagaimana sistem hukum itu memberikan pelayanan terhadap penggarapan bahan-bahan hukum secara teratur.
- b. Komponen substantive, yaitu sebagai *output* dari sistem hukum, berupa peraturan-peraturan, keputusan-keputusan yang digunakan baik oleh pihak yang mengatur maupun yang diatur.
- c. Komponen kultural yang terdiri dari nilai-nilai dan sikap-sikap yang mempengaruhi bekerjanya hukum atau disebut pula sebagai kultur hukum. Kultur hukum berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan antara peraturan hukum dengan tingkah laku hukum seluruh warga masyarakat.⁷⁹

⁷⁸ Esmi Warassih Pujirahayu, 2005. *Op., cit.* hlm. 41-42

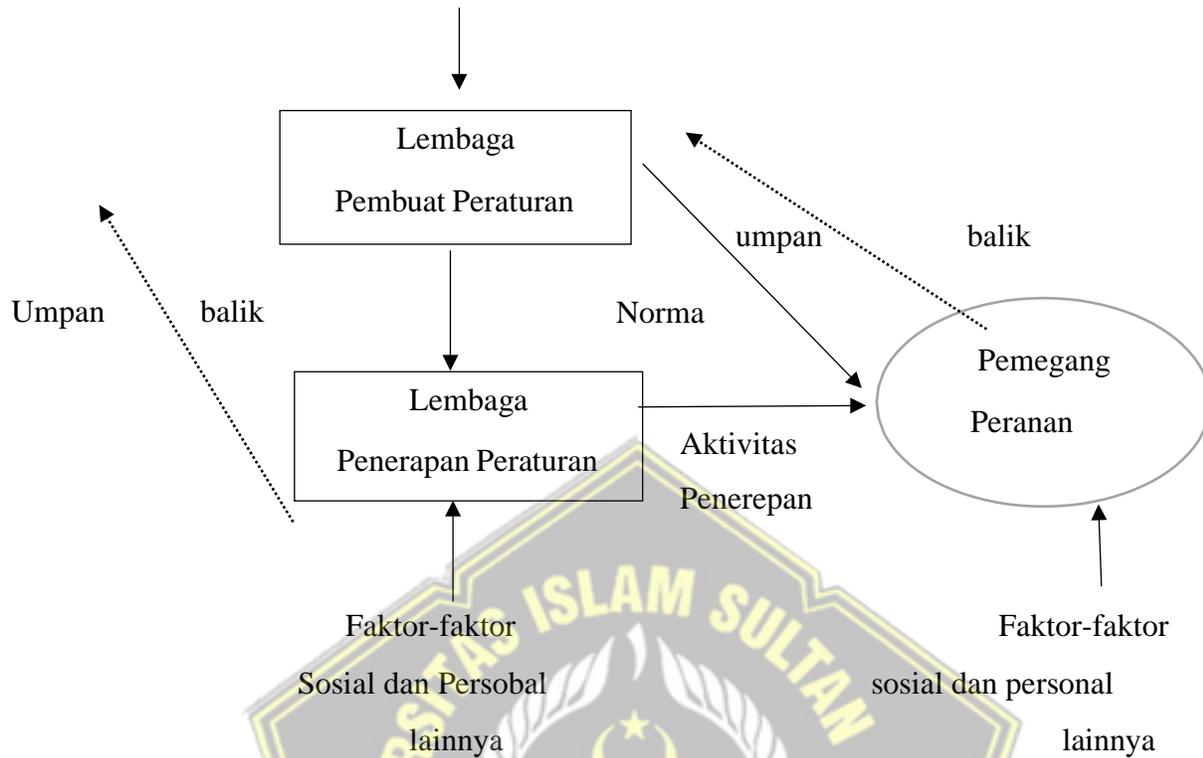
⁷⁹ *Ibid.*, hlm. 30

Dalam mempelajari bekerjanya hukum berarti mempelajari kondisi-kondisi sosial, ekonomi, politik, budaya (termasuk hukumnya) yang “mempengaruhi” dalam arti yang luas yakni mempelajari aspek struktur, kultur dan substansif. Dalam bekerjanya hukum, maka diperlukan adanya suatu pengawasan, karena pengawasan merupakan suatu hal yang sangat penting agar seluruh pelaksanaan tugas dilaksanakan sesuai ketentuan.⁸⁰ Mengenai proses bekerjanya hukum dalam masyarakat dapat dijelaskan dengan teori yang dikemukakan oleh Chambliss dan Seidman. Teori tersebut oleh Satjipo Rahardjo digambarkan dalam bagan sebagai berikut :



⁸⁰ Ade Maman Suherman, 2004. *Pengantar Perbandingan Sistem Hukum*. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 19.

Skema 1. Faktor-faktor sosial dan persoalan lainnya



Dalam teori tersebut tiga komponen utama pendukung bekerjanya hukum dalam masyarakat. Ketiga komponen tersebut meliputi; (1) Lembaga pembuat peraturan; (2) Lembaga penerap peraturan; dan (3) Pemegang peran. Dari ketiga komponen dasar tersebut Robert B. Seidman mengajukan beberapa dalil sebagai berikut:

- a. Setiap peraturan hukum memberitahu tentang bagaimana seorang pemegang peran diharapkan bertindak;

- b. Bagaimana seseorang pemegang peran itu akan bertindak sebagai suatu respon terhadap peraturan hukum merupakan fungsi peraturan-peraturan yang ditujukan kepadanya, sanksi-sanksinya, aktivitasnya dari lembaga pelaksana serta keseluruhan kompleks sosial, politik dan lain-lainnya mengenai dirinya;
- c. Bagaimana lembaga-lembaga pelaksana itu akan bertindak sebagai respon terhadap peraturan-peraturan hukum merupakan fungsi peraturan-peraturan hukum yang ditujukan, sanksi-sanksinya, keseluruhan kompleks kekuatan sosial, politik, dan lain-lainnya yang mengenai diri mereka serta umpan-umpan balik yang datang dari para pemegang peran;
- d. Bagaimana pembuat undang-undang itu akan bertindak merupakan fungsi peraturan-peraturan yang mengatur tingkah laku mereka, sanksi-sanksinya, keseluruhan kompleks kekuatan-kekuatan sosial, politik, ideologi, dan lain-lainnya yang mengenai diri mereka serta umpan balik yang datang dari pemegang peranan serta birokrasi.⁸¹

Dalam salah satu preposisi dari satu rangkaian preposisi yang dikemukakannya sehubungan dengan model tentang hukum dan perubahan sosial di atas, Siedman sebagaimana dikutip oleh Satjipto Rahardjo, mengatakan sebagai berikut :

“Bagaimana suatu lembaga penegak hukum itu akan bekerja sebagai respon terhadap peraturan-peraturan hukum merupakan fungsi peraturan yang ditujukan kepadanya, sanksi-sanksinya, keseluruhan kompleks dari kekuatan-kekuatan sosial, politik dan lain-

⁸¹ Satjipto Rahardjo, Tanpa Tahun. *Masalah Penegakan Hukum Suatu Tinjauan Sosiologis*, Sinar Baru, Bandung. hlm. 27.

lainnya yang bekerja atasnya, umpan-umpan balik yang datang dari para pemegang peran (*role occupant*)”.⁸²

Sehubungan dengan masalah penegakan huukum Soerjono Soekanto mengemukakan bahwa secara konsepsional, inti dan arti penegakan hukum terletak pada kegiatan menyelesaikan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan di dalam kaidah-kaidah yang mantap dan menegawantah dan sikap tindak sebagai rangkaian penjabaran nilai tahap akhir, untuk menciptakan, memelihara dan mempertahankan kedamaian pergaulan hidup. Konsepsional yang mempunyai dasar filosofi tersebut, memerlukan penjelasan lebih lanjut, sehingga akan tampak lebih konkrit.⁸³

Penegakan hukum sebagai suatu proses, pada hakikatnya merupakan penerapan *diskresi* yang menyangkut membuat keputusan yang tidak secara ketat diatur oleh kaidah hukum, akan tetapi mempunyai unsur penilaian pribadi. Dengan mengutip pendapat yang dikemukakan oleh Roscoe Pound, maka La Favre menyatakan, bahwa pada hakikatnya *diskresi* berada diantara hukum dan moral (etika dalam arti sempit). Atas dasar uraian tersebut di atas dapatlah dikatakan bahwa gangguan terhadap penegakan hukum mungkin terjadi, apabila ada ketidakserrasian antara “tritunggal” nilai, kaidah dan pola tingkah laku. Gangguan tersebut terjadi, apabila terjadi ketidakserrasian antara nilai-nilai yang berpasangan, yang menjelma di dalam kaidah-kaidah yang bersimpang-siur, dan pola prilaku tidak terarah yang mengganggu

⁸² *Ibid.*, hlm. 28.

⁸³ Soerjono Soekanto, 1993. *Faktor-faktor Yang Memengaruhi Penegakan Hukum*. Raja Grafindo Persada, Jakarta. hlm. 3.

kedamaian pergaulan hidup. Oleh karena itu dapatlah dikatakan, bahwa penegakan hukum bukanlah semata-mata berarti pelaksanaan perundang-undangan, walaupun di dalam kenyataannya di Indonesia kecenderungannya adalah demikian, sehingga pengertian “*law enforcement*” begitu populer. Selain dari itu, maka ada kecenderungan yang kuat untuk mengartikan pengeakan hukum sebagai pelaksana keputusan-keputusan hakim. Perlu dicatat, bahwa pendapat-pendapat yang agak sempit tersebut mempunyai kelemahan-kelemahan, apabila pelaksanaan daripada perundang-undangan atau keputusan-keputusan hakim tersebut malahan mengganggu kedamaian di dalam pergaulan hidup.⁸⁴

Berkaitan dengan masalah penegakan hukum ini, Soerjono Soekanto mengemukakan bahwa masalah pokok dari pada penegakan hukum sebenarnya terletak pada faktor-faktor yang mungkin memperngaruhinya. Faktor-faktor tersebut mempunyai arti yang netral, sehingga dampak positif atau negatifnya terletak pada isi faktor-faktor tersebut. Faktor-faktor yng dimaksud, adalah sebagai berikut :

- a. Faktor hukumnya sendiri, yag di dalam tulisan ini akan dibatasi pada undang-undang saja.
- b. Faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum.
- c. Faktor saran atau fasilitas, yang mendukung penegakan hukum.

⁸⁴ *Ibid.*, hlm. 4-5.

- d. Faktor masyarakat, yakni lingkungan di mana hukum tersebut berlaku atau diterapkan.
- e. Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergulan hidup.

Kelima faktor tersebut di atas saling berkaitan dengan seratnya, oleh karena merupakan esensi dari penegakan hukum, serta juga merupakan tolak ukur dari pada epektifitas penegakan hukum.⁸⁵ Dikemukakan oleh Satjipto Rahardjo, bahwa pada hakikatnya hukum mengandung ide atau konsep-konsep dan dengan demikian boleh digolongkan kepada suatu yang abstrak. Ke dalam kelompok yang abstrak ini termasuk ide tentang keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan sosial. Demikian dikatakan oleh Radbruch. Dengan demikian apabila kita berbicara mengenai penegakan hukum, maka pada hakikatnya kita berbicara mengenai ide-ide serta konsep-konsep yang *nota bene* abstrak. Dirumuskan secara lain maka penegakan hukum merupakan suatu usaha untuk mewujudkan ide-ide tersebut menjadi kenyataan.⁸⁶

Untuk mewujudkan hukum sebagai ide-ide itu ternyata dibutuhkan suatu organisasi yang cukup kompleks. Negara yang harus campur tangan dalam perwujudan hukum yang abstrak itu ternyata harus mengandakan berbagai macam badan untuk keperluan tersebut, seperti: Pengadilan, Kejaksaan, Kepolisian, Permasyarakatan dan juga Badan Perundang-undangan. Badan-badan yang tampak sebagai organisasi yang berdiri sendiri-sendiri tersebut

⁸⁵ *Ibid.*, hlm. 6.

⁸⁶ Satjipto Rahardjo, Tanpa tahun. hlm. 15.

pada hakikatnya mengemban tugas yang sama, yaitu mewujudkan hukum atau menegakan hukum dalam masyarakat.⁸⁷

Menurut Satjipto Rahardjo, untuk menjalankan tugasnya para aparat penegakan hukum tersebut dituntut untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum itu perlu mempunyai suatu tingkat otonomi tertentu, otonomi ini dibutuhkan untuk bisa mengelola sumber-sumber daya yang tersedia dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sumber daya tersebut berupa :

- a. Sumber daya manusia, seperti hakim, polisi, jaksa, panitera;
- b. Sumber daya fisik, seperti gedung, perlengkapan, kendaraan;
- c. Sumber daya keuangan, seperti belanja negara dan sumber daya lainnya;
- d. Sumber daya selebihnya yang dibutuhkan untuk menggerakkan organisasi dalam usahanya mencapai tujuan.⁸⁸

3. Teori Efektivitas Hukum Sebagai *Applied Theory*

Dalam *Black Law Dictionary* kata “efektivitas” berasal dari kata dasar “*effect*”, yang berarti; *to do, to make, to bring, to pass, to excute, eforce, accomplish* (terjemahaan bebas: pengaruh, bekerja, membuat, membawa, melewati, menjalankan, menerapkan, menyelesaikan).⁸⁹ selanjutnya menurut Donald Black, dalam bukunya “*The Behavior of law*” (1976) menyebutkan tentang adanya 5 (lima) aspek variable yang menyebabkan terjadinya

⁸⁷ *Ibid.*, hlm. 17

⁸⁸ *Ibid.*, hlm. 18

⁸⁹ Harry Cambell Black, M., 1990. *Black Law Dictionary With Promunciations*. Sixth edition, St Paul Minn, Wst Publishing, hlm. 154

diskriminasi hukum. Kelima aspek yang menjadi faktor penyebab munculnya diskriminasi tersebut adalah *stratification, morfologi, culture, organization*, dan *social control*. Menurut Black dari kelima aspek di atas meskipun sistem hukum senantiasa menyuatkan adigum-adigum seperti “*equal justice under law*”, tetapi dalam kenyataannya tetap ada diskriminasi terhadap hukum karena adanya perbedaan stratifikasi sosial, perbedaan dari segi morfologi (hubungan kedekatan dan kejauhan antara seseorang dengan orang lain), budaya, organisasi, dan pengendalian sosial.⁹⁰

Salah satu upaya yang biasanya dilakukan agar warga masyarakat mematuhi kaidah hukum adalah dengan mencantumkan sanksi-sanksinya. Sanksi-sanksi tersebut mungkin berupa sanksi negatif atau sanksi positif, yang maksudnya adalah menumbulkan rangsangan agar manusia tidak melakukan tindakan tercela atau melakukan tindakan yang terpuji. Ada pandangan yang menyatakan bahwa sanksi-sanksi negatif yang berat akan menangkal terjadinya kejahatan. Namun di samping itu ada pula yang berpendapat bahwa sanksi saja tidaklah cukup, sehingga diperlukan upaya-upaya lainnya.⁹¹ Suatu sikap tindakan atau perilaku hukum dianggap efektif, apabila sikap tindakan atau perilaku pihak lain menuju pada tujuan yang dikehendaki artinya apabila pihak lain tersebut mematuhi hukum.⁹²

⁹⁰ Donald Black, 1976. *The Behavior of Law*, Academic Press, New York London Toronto Sidney San Fransisco, hlm. 42

⁹¹ Soejono Soekanto, 1985. *Efektivitas Hukum dan Peranan Sanksi*. Remadja Karya, Bandung, hlm. 2

⁹² *Ibid.*, hlm. 3

Suatu undang-undang dapat menjadi efektif apabila aparat penegak hukum mau menjalankan aturan-aturan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh undang-undang. Sebaliknya akan semakin jauh dari istilah efektif, jika penegak hukumnya kurang begitu mau menjalankan aturan-aturan sebagaimana yang diharapkan undang-undang, sehubungan dengan hal tersebut di atas Soerjono Soekanto menyatakan sebagai berikut :

“Efektivitas hukum banyak sekali menyangkut para warga masyarakat sebagai subjek atau pemegang peran. Hukum menentukan peranan apa yang sebaiknya dilakukan oleh para subjek hukum tadi, dan hukum semakin efektif apabila peranan yang dijalankan oleh para subjek hukum semakin mendekati apa yang telah ditentukan dalam hukum. Adanya suatu jarak peranan yang mungkin disebabkan karena hukum hanya berlaku secara yuridis, merupakan suatu pertanda bahwa hukum tersebut mengalami hambatan-hambatan dalam efektivitasnya”.⁹³

Di dalam perkembangan ilmu hukum pada umumnya dan praktiknya sering kali timbul masalah-masalah yang menyangkut keberadaan kaidah-kaidah hukum dengan menyetengahkan efektivitas hukum efektivitas mengandung arti “kearifan” (*efektivances*). pengaruh/efek keberhasilan atau kemajuan/kemujarapan.⁹⁴ Salah satu upaya yang biasanya dilakukan agar warga masyarakat mematuhi kaidah hukum adalah dengan mencantumkan sanksi-sanksinya. Sanksi-sanksi tersebut mungkin berupa sanksi negatif atau sanksi positif, yang maksudnya adalah menimbulkan rangsangan agar manusia tidak melakukan tindakan tercela akan tetapi melakuakn tindakan yang terpuji.⁹⁵

⁹³ Soerjono Soekanto, 1988. *Pokok-pokok Sosiologi Hukum*. Alumni, Bandung, hlm. 45

⁹⁴ Barda Nawawi Arief, 2003. *Kapita Selekta Hukum Pidana*, Citra Aditya, Bandung, hlm. 85

⁹⁵ Soerjono Soekanto, 1985. *Efektivitas Hukum dan Peranan Sanksi*, Remadja Karya, Bandung, hlm. 2

Dikemukakan oleh Soerjono Soekanto, suatu sikap tindak atau perilaku hukum dianggap efektif, apabila sikap tindak dan perilaku pihak lain menuju pada tujuan yang dikehendaki artinya apabila pihak lain tersebut mematuhi hukum.⁹⁶ Efektivitas hukum tidak dapat dilepaskan dari tipe-tipe penyelewengan atau delik yang ada dalam masyarakat. Tipe-tipe penyelewengan tersebut merupakan kategorisasi secara teoritis terhadap berbagai jenis penyelewengan yang terjadi di dalam suatu masyarakat tertentu.⁹⁷ Howard dan Mummers sebagaimana dikutip oleh Sidik Sunaryo, berpendapat mengenai efektivitas hukum mempunyai syarat sebagai berikut :

- a. Undang-undang harus dirancang dengan baik, kaidah-kaidah yang mematokinya harus dirumuskan dengan jelas dan dapat dipahami dengan penuh kepastian. Tanpa patokan-patokan yang jelas seperti itu, orang sulit untuk mengetahui apa sesungguhnya yang diharuskan, sehingga undang-undang tidak akan efektif. Undang-undang seyogyanya bersifat melarang, bukan bersifat mengharuskan.
- b. Sanksi yang diancamkan dalam undang-undang itu haruslah berpandangan dengan sifat undang-undang yang melanggar. Suatu sanksi yang mungkin tepat untuk satu tujuan tertentu, mungkin saja akan dianggap tidak tepat untuk tujuan lain.
- c. Berat sanksi yang diancamkan kepada si pelanggar tidaklah boleh keterlaluan. Sanksi yang terlalu berat dan tidak sebanding dengan ancaman dengan pelanggaran-pelanggarannya akan menimbulkan keengganan dalam hati para penegak hukum (khususnya para juri) untuk menerapkan sanksi itu secara konsekuen terhadap orang-orang golongan tertentu.
- d. Kemungkinan untuk mengamati dan menyidik perbuatan-perbuatan yang dikaedahi dalam undang-undang harus ada. Hukum yang dibuat untuk melarang perbuatan-perbuatan yang sulit dideteksi, tentulah tidak mungkin efektif. Itulah sebabnya hukum berkehendak mengontrol kepercayaan-kepercayaan atau keyakinan-keyakinan orang tidak mungkin akan efektif.

⁹⁶ *Ibid.*, hlm. 3

⁹⁷ *Ibid.*, hlm. 68

- e. Hukum yang mengandung larangan-larangan moral akan jauh lebih efektif ketimbang hukum yang tidak selaras dengan kaidah-kaidah moral, atau yang netral. Seringkali kita jumpai hukum yang demikian efektifnya sehingga seolah-olah kehadirannya tidak diperlukan lagi karena perbuatan-perbuatan yang dikehendaki itu juga dicegah oleh daya kekuatan moral dan norma sosial. Akan tetapi ada juga hukum yang mencoba melarang perbuatan-perbuatan tertentu sekalipun kaidah-kaidah moral tidak membicarakan apa-apa tentang perbuatan itu, misalnya larangan menunggak pajak. Hukum seperti itu jelaskalah efektif jika dibandingkan dengan hukum yang mengandung paham dan pandangan moral di dalamnya.
- f. Agar hukum itu berlaku secara efektif, mereka yang bekerja sebagai pelaksana-pelaksana hukum harus memnuhi tugas dengan baik. Mereka harus mengumumkan undang-undang secara luas. Mereka harus menafsirkannya secara seragam dan konsisten, serta sedapat mungkin juga dicoba dilakukan oleh warga masyarakat yang terkena. Aparat-aparat penegak hukum harus juga bekerja keras tanpa mengenal jemu untuk menyidik dan menuntut pelangar-pelanggar.
- g. Agar suatu undang-undang dapat efektif, suatu standar hidup sosio ekonomi yang minimal harus ada di dalam masyarakat. Begitu juga dalam masyarakat ketertiban umum sedikit banyak harus sudah terjaga.⁹⁸

Pandangan lain mengenai efektifitas hukum dikemukakan oleh Evan dalam Sidik Sunaryo, mengemukakan tentang kondisi-kondisi yang berpengaruh sekali kepada keefektifan hukum sebagai alat perubahan :

- a. Apakah sumber hukum yang baru itu memang berkewenangan dan berwibawa;
- b. Apakah hukum baru tersebut secara tepat telah dijelaskan dan diberi dasar-dasar pembena. Baik dari sudut hukum maupun dari sudut sosio historis;
- c. Apakah model-model ketaatannya dapat dikenali dan dapat disiarkan secara luas;

⁹⁸ Sidik Sunaryo, 2005. *Kapita Selekta Peradilan Pidana*. Universitas Muhamadiyah, Malang, hlm. 12

- d. Apakah jangka waktu yang dipergunakan untuk masa peralihan telah dipertimbangkan dengan baik;
- e. Apakah alat-alat penegak hukum telah menunjukkan rasa ketertibannya untuk ikut melaksanakan kaidah-kaidah tersebut.
- f. Apakah penerapan sanksi (baik yang positif maupun yang negatif) dapat dilakukan untuk mendukung berlakunya hukum itu. ⁹⁹

Sedangkan menurut pendapat yang dikemukakan oleh Dies, ada 5 (lima) syarat bagi efektif tidaknya suatu sistem hukum yaitu :

- a. Mudah tidaknya makna atau isi aturan-aturan hukum itu ditangkap;
- b. Luas tidaknya kalangan di dalam masyarakat yang mengetahui isi aturan-aturan yang bersangkutan;
- c. Efisien dan efektif tidaknya mobilitas aturan-aturan hukum yang dipakai dengan bantuan;
- d. Adanya mekanisme penyelesaian sengketa yang tidak hanya harus mudah dihubungi dan dimasuki oleh setiap warga masyarakat, akan tetapi juga harus dicakup efektif menyelesaikan sengketa;

⁹⁹ *Ibid.*, hlm. 13

- e. Adanya anggapan dan pengakuan yang merata dikalangan warga masyarakat, bahwa aturan-aturan dan perantara-perantara hukum itu memang sesungguhnya berada mampu efektif.¹⁰⁰

Dalam melihat suatu hukum janganlah hanya melihat dari satu sisi saja yaitu dari sudut pandang pendekatan normatif *ansich* apa yang sudah tertulis dalam undang-undang haruslah diterapkan tanpa melakukan pendekatan sosiologis. Pendekatan sosiologis terhadap hukum itu merupakan usaha untuk memahami hukum dari segi tingkah laku sosial. Menurut Soerjono Soekanto sosiologi hukum berguna untuk memberikan kemampuan-kemampuan bagi pemahaman terhadap hukum di dalam keadaan dalam keadaan-keadaan sosial tertentu. Penguasaan konsep-konsep hukum dapat memberikan kemampuan-kemampuan untuk mengadakan analisis terhadap efektivitas hukum dalam masyarakat, baik sebagai sarana untuk mengubah masyarakat agar mencapai keadaan-keadaan sosial tertentu, maupu untuk mengadakan evaluasi terhadap efektivitas hukum di dalam masyarakat.¹⁰¹

Dalam setiap usaha merealisasikan tujuan pembangunan, maka sistem hukum itu dapat memainkan peranan sebagai pendukung dan penunjangnya. Suatu sistem hukum yang tidak efektif tentunya akan menghambat terealisasinya tujuan yang ingin dicapai itu. Sistem hukum dapat dikatakan efektif bila perilaku-perilaku manusia di dalamn masyarakat sesuai dengan apa yang telah ditentukan di dalam aturan-aturan hukum yang berlaku.¹⁰²

¹⁰⁰ *Ibid.*, hlm. 14

¹⁰¹ Soerjono Soekanto, 1992. *Op., cit.* hlm. 28

¹⁰² Esmi Warrasih, 2005. *Op., cit.* hlm. 105

4. Teori Hukum Progresif Sebagai *Applied Theory*

Hukum progresif telah menggugat keberadaan hukum modern yang telah dianggap mapan dalam berhukum kita selama ini. Hukum progresif menyikap tabir dan menggeledah berbagai kegagalan hukum modern yang didasari oleh filsafat positivistik, legalistic, dan linier tersebut untuk menjawab persoalan hukum sebagai masalah manusia dan kemanusiaan. Hukum modern yang membuat jurang menganga antara hukum dengan kemanusiaan diguncan oleh kehadiran hukum progresif yang mengandung semangat pembebasan, yaitu pembebasan dari tradisi berhukum konvensional yang legalistic dan linier tersebut.¹⁰³ Hukum progresif hadir di tengah-tengah ambuknya dunia hukum di negeri ini dan memberitahukan kepada kita tentang kesalahan-kesalahan mendasar pada cara berhukum kita selama ini. Menjalankan hukum tidak sekedar menurut kata-kata hitam-putih dari peraturan (*according to the letter*), melainkan menurut semangat dan makna lebih dalam lagi (*to the very meaning*) dari undang-undang atau hukum. Hukum tidak hanya dijalankan dengan kecerdasan intelektual, melainkan dengan kecerdasan spiritual. Menjalankan hukum haruslah dengan determinasi, empati, dedikasi, komitmen terhadap penderitaan bangsa untuk berani mencari jalan lain guna mennejahterakan rakyat.¹⁰⁴

Hukum progresif dimulai dari suatu asumsi dasar, hukum adalah institusi yang bertujuan mengantarkan manusia kepada kehidupan yang adil, sejahtera dan membuat

¹⁰³ Satjipto Rahardjo, 2009. Kata Pengantar. *Hukum Progresif Sebuah Sinesta Hukum Indonesia*, (Ed). Ufran. Genta Publishing, Yogyakarta. hlm. V

¹⁰⁴ *Ibid.*, hlm. vi

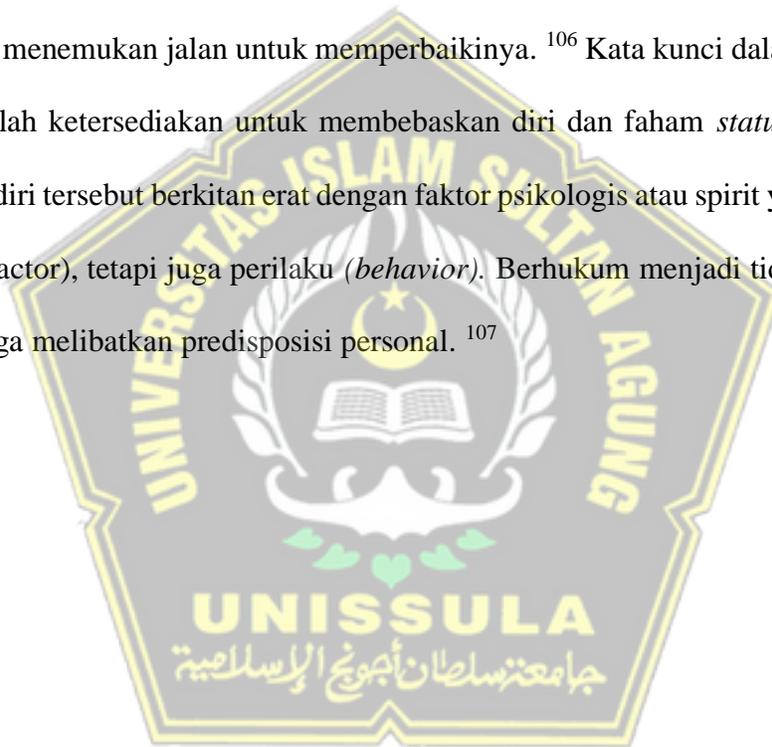
manusia bahagia. Hukum progresif tidak menerima hukum sebagai institusi yang mutlak serta final, melainkan sangat ditentukan oleh kemampuannya untuk mengabdikan kepada manusia. Hukum progresif merupakan koreksi terhadap kelemahan sistem hukum modern yang seras dengan birokrasi serta ingin membebaskan diri dari dominasi suatu tipe hukum liberal.

Hukum progresif menolak pendapat bahwa ketertiban (*order*) hanya bekerja melalui institusi-institusi kenegaraan. Hukum progresif ditujukan untuk melindungi rakyat menuju kepada ideal hukum dan menolak *status-quo*, serta tidak ingin menjadikan hukum sebagai teknologi yang tidak bernurani, melainkan suatu institusi yang bermoral. Konsep pemikiran tersebut ditawarkan untuk diimplementasikan dalam tataran agenda academia dan agenda aksi.¹⁰⁵ Progresivisme bertolak dari pandangan kemanusiaan, bahwa manusia pada dasarnya adalah baik, sifat-sifat memiliki kasih sayang serta kepedulian terhadap sesama sebagai modal penting bagi pembangunan kehidupan ber hukum dalam masyarakat. Progresivisme mengajarkan hukum bukan raja, tetapi alat untuk menjabarkan dasar kemanusiaan yang berfungsi memberikan rahmat kepada dunia manusia. Progresivisme tidak ingin menjadikan hukum sebagai teknologi yang bernurani, melainkan suatu institusi yang bermoral kemanusiaan. Asumsi yang mendasari progresivisme hukum adalah ; *pertaama* hukum ada untuk manusia dan tidak untuk dirinya sendiri; *kedua* hukum selalu berada pada status *law in*

¹⁰⁵ *Ibid.*, hlm. vii

the making dan tidak bersifat final; *ketiga* hukum adalah institusi yang bermoral kemanusiaan, dan bukan teknologi yang tidak berhati Nurani.

Atas dasar asumsi tersebut, kriteria hukum progresif adalah 1) mempunyai tujuan besar berupa kesejahteraan dan kebahagiaan manusia; 2) memuat kandungan moral kemanusiaan yang sangat kuat; 3) hukum progresif adalah hukum yang membebaskan meliputi dimensi yang amat luas yang tidak hanya bergerak pada ranah praktik, melainkan juga teori; 4) bersifat kritis dan fungsional, oleh karena hukum progresif tidak henti-hentinya melihat kekurangan yang ada dan menemukan jalan untuk memperbaikinya.¹⁰⁶ Kata kunci dalam gagasan hukum progresif adalah ketersediaan untuk membebaskan diri dan faham *status quo*. Ide tentang pembebasan diri tersebut berkaitan erat dengan faktor psikologis atau spirit yang ada dalam diri para pelaku (*actor*), tetapi juga perilaku (*behavior*). Berhukum menjadi tidak hanya tekstual, melainkan juga melibatkan predisposisi personal.¹⁰⁷

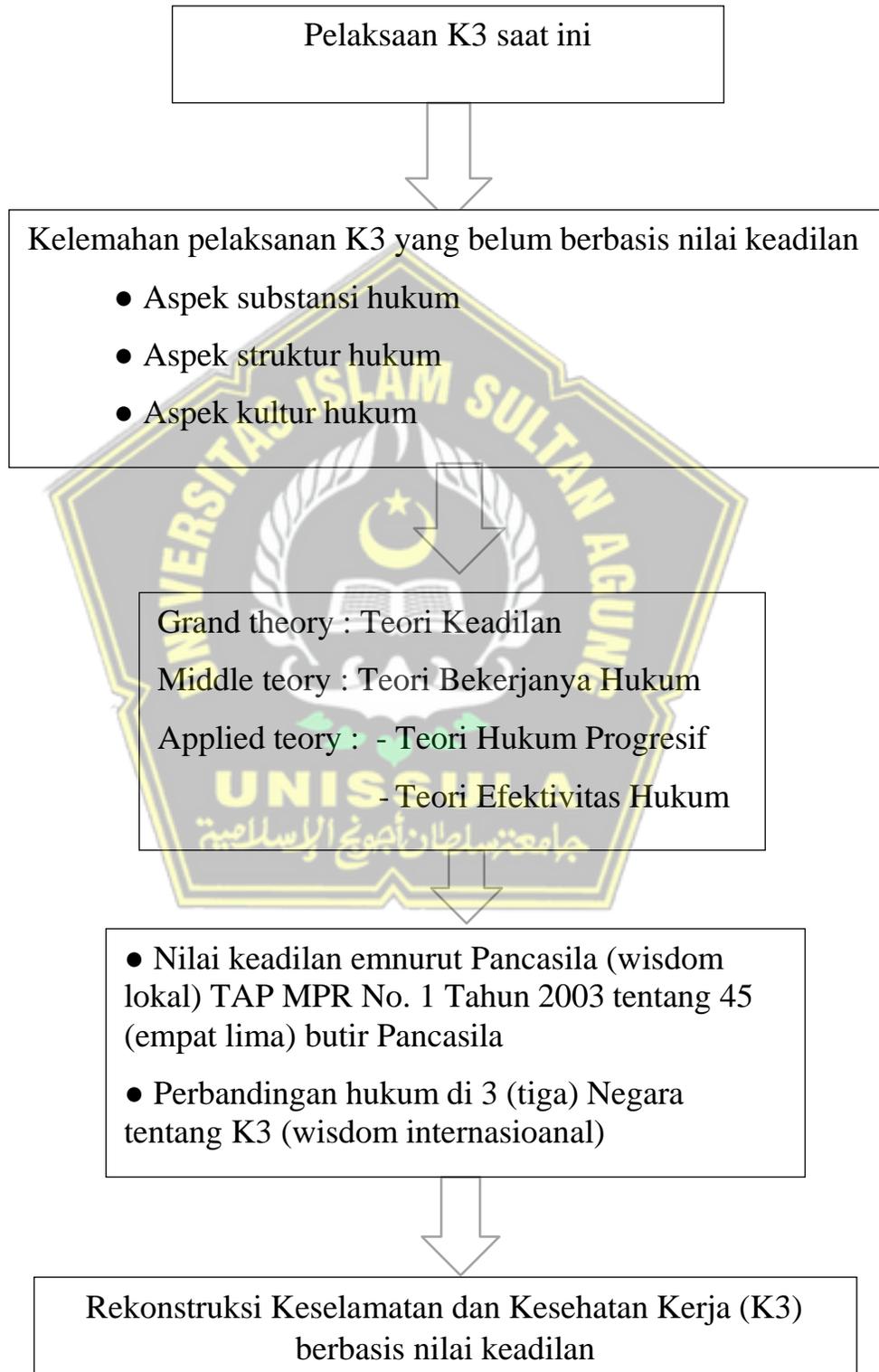


¹⁰⁶ *Ibid.*, hlm. vii-viii

¹⁰⁷ *Ibid.*, hlm. ix

5. Kerangka Pemikiran Disertasi

Skema 2. Kerangka Pemikiran Disertasi



G. METODE PENELITIAN

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan dalam penelitian ini digunakan metode penelitian hukum *non doktriner* yaitu memahami dan meneliti hukum dalam konteks sosialnya karena fokusnya lebih menyangkut pada persoalan bekerjanya hukum dalam masyarakat. Dalam rangka mempelajari hukum secara *law in action*, hukum bukanlah suatu gejala normatif yang otonom tetapi lebih berfungsi sosial. Maksudnya bahwa dalam penelitian hukum ini diperlukan adanya bantuan dari ilmu lainnya sebagai pendukungnya, baik dari sudut metode maupun teorinya. Metode seperti ini sering juga disebut dengan *socio-legal research*.¹⁰⁸

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian yang digunakan adalah bersifat *deskriptif analisis* yaitu menggambarkan tentang fenomena yang ada dilakukan sesuai dengan metode penelitian. Fakta-fakta yang ada digambarkan dengan suatu interpretasi, evaluasi, dan pengetahuan umum, karena fakta tidak akan mempunyai arti tanpa interpretasi, evaluasi, dan pengetahuan umum.¹⁰⁹

3. Lokasi Penelitian

¹⁰⁸ George Ritzer, 1992. *Sosiologi Ilmu Pengetahuan Berparadigma Ganda*. Rajawali Pers, Jakarta, hlm.

¹⁰⁹ L.S. Susanto, 1990. *Kriminologi*. Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Semarang, hlm. 15

Penelitian dilakuakn dengan mengambil lokasi di Kabupaten Banyumas dan Kabupaten Cilacap berdasarkan penentuan sampel secara *purposive non random sampling*.

- a. Kantor Dinas Kesehatan dan Ketenagakerjaan
- b. Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi
- c. Perusahaan yang wajib menerpkan K3
- d. Pengusur Serikat Pekerja

4. Subjek dan Objek Penelitian

a. Subjek Penelitian

Pihak-pihak yang memiliki pemahaman tentang objek penelitian adalah merupakan subjek penelitian. Subjek dalam penelitian adalah Kepala Kantor Dinas Kesehatan dan Ketenagakerjaan, Kepala Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyumas serta Pimpinan Perusahaan atau Pengusaha, Pengurus Serikat Pekerja Kabupaten Banyumas.

b. Objek Penelitian

Objek penelitian dapat diartikan sebagai aspek yang akan diteliti. Objek dalam penelitian ini adalah membangun (merekonstruksi) pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai optimalisasi hak berkerja belum berbasis keadilan; Kelemahan-kelemahan Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

sebagai optimalisasi hak bekerja saat ini; Rekonstruksi Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai optimalisasi hak bekerja berbasis nilai keadilan.

5. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang dipergunakan adalah primer dan data sekunder :

a. Data Primer

Sumber data primer dalam penelitian ini bersumber dari Kepala Kantor Kesehatan dan Ketenagakerjaan, Kepala Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cilacap serta Pimpinan Perusahaan atau Pengusaha, Pengurus Serikat Pekerja Kabupaten Banyumas dan Kabupaten Cilacap.

b. Data Sekunder

Sumber data sekunder, terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder :

1) Bahan hukum primer, yaitu :

- a) Undang-undang Nomer: 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
- b) Undang-undang Nomer: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- c) Undang-undang Nomer; 36 Tahun 2006 tentang Kesehatan
- d) Undang-undang Nomer; 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaran Jaminan Sosial

e) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomer: 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja.

f) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomer : PER, 05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja,

2) Bahan hukum sekunder, yaitu :

Bahan yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer yang berupa : hasil-hasil penelitian, literatur-literatur, makalah-makalah dalam seminar, artikel-artikel dari situs internet yang berkaitan dengan pokok permasalahan yang diteliti.

3) Bahan hukum tersier, yaitu : data yang memberikan petunjuk atau penjelasan bermakna terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum tersier dalam penelitian ini meliputi : Kamus hukum, Kamus Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris, Ensiklopedia hukum.

6. Informan Penelitian dan Teknik Penentuan Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive non random sampling* (penarikan sampel bertujuan), yang dilakukan dengan cara mengambil subjek didasarkan pada tujuan tertentu, karena alasan waktu, tenaga, dan biaya. Di samping itu peneliti menganggap bahwa subjek yang dipilih sebagai sampel

sudah memenuhi syarat sebagai subjek yang paling banyak mengandung ciri-ciri yang terdapat pada populasi.¹¹⁰

Metodo penentuan sampel berkaitan dengan pentuan narasumber atau informan yaitu pihak lain yang dimintai pendapat, pandangan, presepsi tentang permasalahan yang sedang diteliti. Adapun dalam penelitian ini informan (narasumber) yang memberikan informasi tentang situasi dan kondisi penelitian diperoleh dari :

- a. Kepala Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyumas dan Kabupaten Cilacap;
- b. Kepala Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyumas dan Kabupaten Cilacap;
- c. Pimpinan Perusahaan atau Pengusaha di Wilayah Kabupaten Banyumas dan Kabupaten Cilacap;
- d. Pengurus Serikat Pekerja Kabupaten Banyumas dan Kabupaten Cilacap.

7. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini untuk mendapatkan data sebagai bahan penulisan Disertasi dan sata tersebut saling mendukung, pengumpulan data dilakukan meliputi :

- a. Observasi

¹¹⁰ Ronny Hanitijo Soemitro, 1990, *Op., cit.* hlm. 51

Observasi adalah Teknik pengumpulan informasi dengan cara mengadakan pengamatan langsung yang sengaja dan sistematis mengenai fenomena sosial dan gejala-gejala psikis untuk kemudia dilakukan pencatatan. ¹¹¹ Observasi yang digunakan adalah *non participant observation* atau observasi tak berperan, keterlibatan pasif, di mana peneliti tidak sepenuhnya melibatkan diri ke dalam situasi sosial yang diamati, namun tetap menjalankan fungsi pengamatan. Dalam melakukan observasi setidaknya meliputi 3 (tiga) elemen utama yaitu :

- 1) Lokasi atau tempat situasi sosial berlangsung;
- 2) Menusia-manusia pelaku atau actor yang menduduki status atau posisi tertentu dan memainkan peran-peran tertentu;
- 3) Kegiatan atau aktivitas para pelaku para lokasi atau tempat berlangsungnya suatu situasi sosial. ¹¹²

b. Studi Kepustakaan

Studi pustaka dilakukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih luas terhadap objek penelitian dan permasalahannya sekaligus berfungsi sebagai pendukung data primer, disisi lain studi pustaka dipakai pula sebagai bahan acuan dalam menganalisis data yang ada. ¹¹³ Studi pustaka dilakukan terhadap data sekunder yang diperoleh dengan mempelajari, memahami dan mencatat literatur,

¹¹¹ *Ibid.*, hlm. 62

¹¹² Sutrisno Hadi, 1999. *Metode Penelitian Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm. 13

¹¹³ Ronny Hanitijo Soemitro, 1990. *Op., cit.* hlm. 8

peraturan perundang-undangan, hasil penelitian serta dokumen resmi atau arsip hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan pokok permasalahan penelitian.

c. Wawancara

Wawancara (*interview*) adalah cara yang digunakan untuk memperoleh keterangan secara lisan guna mencapai tujuan.¹¹⁴ wawancara oleh Sugiyono didefinisikan sebagai pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.¹¹⁵ Adapun dalam penelitian ini, teknik wawancara yang dipilih adalah dalam bentuk wawancara terstruktur dan wawancara tak terstruktur.

Wawancara terstruktur yaitu menetapkan sendiri masalah dan pertanyaan-pertanyaan yang digunakan, sedangkan wawancara tak terstruktur adalah wawancara di mana peneliti mengajukan pertanyaan secara lebih bebas dan seluas, tanpa terikat oleh susunan pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya.¹¹⁶

8. Teknik Penyajian Data

Data yang diperoleh selanjutnya disajikan dalam bentuk uraian yang disusun secara sistematis, logis, dan rasional. Dalam arti keseluruhan data yang diperoleh akan dihubungkan satu dengan yang lainnya dan disesuaikan dengan pokok permasalahan

¹¹⁴ Burban Ashofa, 2007. *Metode Penelitian Hukum*, Reneka Cipta, Jakarta. hlm. 95

¹¹⁵ Sugiyono. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*, Alfabeta, Bandung, hlm. 72

¹¹⁶ S. Nasution, 1996. *Metode penelitian Naturalistik Kualitatif*, Rekasarasin, Yogyakarta, hlm.72

sehingga merupakan satu kesatuan yang utuh dengan pokok permasalahan yang diteliti.

9. Teknik Analisis Data

Data yang telah diperoleh kemudian dianalisis. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah deskriptif kualitatif, artinya data ditafsirkan dan didiskusikan berdasarkan asas-asas dan peraturan hukum serta teori/doktrin ilmu hukum,¹¹⁷ kemudian dari analisis data dari lapangan penelitian disusun dalam kalimat yang sistematehnik analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatifis.

H. SISTEMATIKA PENULISAN

Disertasi dengan judul : “Rekonstruksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Berbasis Nilai Keadilan”, disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I

Pendahuluan, dalam bab ini diuraikan menegani hal-hal sebagai berikut : Latar belakang Masalah, dari latar belakang yang dismapikan kemuada Rumusan Masalah, dengan permasalahan yang disampaikan selanjutnya ditentukan Tujuan Penelitian, dengan melihat tujuan penelitian ini, maka diharapkan Manfaat Penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini, Kerangka Teori Disertasi yang terdiri atas : Teori Keadilan sebagai *Grand Theory*; Teori Bekerjanya Hukum sebagai *Middle Theory*; Teori Efektivitas Hukum, dan

¹¹⁷ I.S Susanto, 1990. *Op., cit.* hlm. 51

Teori Hukum Progresif sebagai *Applied Theory*; Kerangka Pemikiran Disertasi, Metode Penelitian, Sistematika Penulisan Disertasi, Jadwal Rencana Penelitian, Orisinalitas/keaslian Penelitian.

BAB II

Tinjauan pustaka, dalam bab pustaka ini diuraikan tentang berbagai teori untuk mempertajam pembahasan mengenai permasalahan yang hendak diteliti, yaitu : 1) Kebijakan Pemerintah Dalam Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja : Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Tanggung Jawab Atas Kesehatan dan Keselamatan Kerja; 2) Perlindungan Atas Keselamatan Dalam Melakukan Pekerjaan : Perlindungan Keselamatan Kerja, Sarana Perlindungan Kesehatan Pekerja, Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja; 3) Pengawasan Pelaksanaan Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja : Pengertian Pengawasan, Pengawasan dan Pengarahan, Pengawasan Ketenagakerjaan. Teori-teori tersebut digunakan sebagai landasan analisis dan untuk memberik gambaran secara umum tentang materi yang dibahas.

BAB III

Hasil Penelitian dan Pembahasan, tentang Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

(K3)

BAB IV

Berisi Pembahasan Kelemahan-kelemahan pelaksana Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) saat ini.

BAB V

Berisi rekonstruksi pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berbasis nilai keadilan.

BAB VI

Penutup, dalam bab ini dituangkan tentang Simpulan, Saran-saran dan Aplikasi Kajian Disertasi. Simpulan diperoleh berdasarkan analisis mengenai pokok permasalahan yang ditunjukkan dalam disertasi. Saran dari hasil temuan dalam penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi instansi terkait untuk dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

I. RENCANA JADWAL PENELITIAN

Penelitian disertasi ini akan dilaksanakan sesuai dengan rencana jadwal penelitian yaitu dalam jangka waktu 11 (sebelas) bulan, jangka waktu sebelas bulan tersebut dimulai bulan Januari sampai bulan Nopember 2015. Table berikut menunjukkan kegiatan dan waktu rencana jadwal penelitian Disertasi :

Kegiatan		Waktu										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Persiapan											
2	Penyusunan Propoasal											

3	Ujian Proposal											
4	Pengumpulan Data											
5	Penyusunan Laporan Disertasi											
6	Ujian Disertasi											

J. ORISINALITAS / KEASLIAN PENELITIAN

Disertasi dengan judul : “Rekonstruksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Berbasis Nilai Keadilan”, disertasi ini berkaitan dengan masalah pelaksanaan, dan kelemahan-kelemahan serta Rekonstruksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai optimalisasi hak bekerja belum berbasis nilai keadilan, adalah murni (orisinil) dari gagasan penulis, hal ini karena penelitian dalam topik dan permasalahan yang sama belum pernah dilakukan. Untuk mempertegas orisinalitas disertasi penulis, berikut ini penulis sebutkan judul yang sudah pernah membahas tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam table sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Penelitian yang pernah membahas tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

No	Penyusun Disertasi	Judul Disertasi	Kesimpulan Disertasi	Perbedaan dengan Disrtasi Promovendus
1.	Dian Octaviani Saraswati	Perlindungan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Tenaga Kerja di Perusahaan PT. Musitex	Penelitian yang dilakukan oleh Dian Octaviani Saraswati kesimpulannya adalah : a. Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di PT. Musitex	Sedangkan perbedaan dengan disertasi promovendus dapat dilihat dari tujuan disertasi promovendus yaitu :

		Kabupaten Pekalongan (Tesis)	<p>Pekalongan telah berjalan dengan baik yang ditujukan dengan melakukan upaya-upaya yaitu menyediakan alat-alat pelindung diri berupa alat penutup hidung dan mulut, alat penutup telinga, alat penutup diri serta penyuluhan, pembinaan, dan pengawasan terhadap tenaga kerja yang berkenaan dengan pekerjaannya.</p> <p>b. Guna mengatasi masalah ini maka PT. Musitex memberikan pengarahan kepada tenaga kerja untuk melaksanakan dasar-dasar keselamatan dan kesehatan kerja yang telah diterangkan pada awal pekerja tersebut mulai bekerja di PT. Musitex. Memberikan masukan kepada kepala bagian di bidang produksi untuk lebih memperhatikan keselamatan dan kesehatan pekerja. Menyampaikan masalah yang terjadi kepada pihak terkait dalam hal keselamatan</p>	<p>a. Untuk menganalisis Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) saat ini</p> <p>b. Untuk menganalisis Kelemahan-kelemahan Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) saat ini</p> <p>c. Menyusun rekunstruksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang berbasis nilai keadilan</p>
--	--	------------------------------------	---	---

			dan kesehatan kerja seperti pihak rumah sakit.	
2.	Ninik Hesti Cahyaningtyas	Pelaksanaan Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bagi Tenaga Kerja Pada PT. Mutu Gading Tekstil (Skripsi)	<p>Penelitian yang dilakukan oleh Ninik Hesti Cahyaningtyas kesimpulannya adalah :</p> <p>Bahwa perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi tenaga kerja pada PT. Mutu Gading Tekstil dituangkan dalam peraturan perusahaan yang sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, meliputi pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat mingguan, peraturan kerja lembur, pengaturan cuti, perawatan dan pengobatan, jamsostek, pemeliharaan kebersihan lingkungan, dan pemakaian alat-alat perlindungan diri.</p> <p>Untuk mendukung pelaksanaan perlindungan dan kesehatan kerja tersebut perusahaan menyediakan sarana dan prasarana untuk mendukungnya berupa alat-alat perlindungan diri, alat-alat pemadam kebakaran, dan sarana kesehatan yaitu politeknik,</p>	<p>Sedangkan perbedaan dengan disertasi promovendus dapat dilihat dari tujuan diserti promovendus yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> Untuk menganalisis Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) saat ini Untuk menganalisis Kelemahan-kelemahan Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) saat ini Menyusun rekunstruksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang berbasis nilai keadilan

			<p>kantin, pertolongan pertama pada kecelakaan, MCK, sarana penerangan. Dalam praktiknya, kewajiban dan hak pengusaha dan tenaga kerja pada umumnya telah dilaksanakan dengan seimbang dan saling menguntungkan sesuai dengan UU No. 1 Tahun 1970.</p>	
3.	Natanael Riyanto	<p>Perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Pekerja di Perkebunan Kelapa Sawit (skripsi)</p>	<p>Penelitian yang dilakukan oleh Natanael Riyanto kesimpulannya adalah :</p> <p>Bahwa peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan meliputi: UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, UU No. 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per.02/MEN/1980 tentang Pemeriksaan kesehatan tenaga kerja dalam penyelenggaraan Keselamatan Kerja, Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. PER.05/MEN 1996 tentang Sistem Managemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Peraturan Menteri Tenaga</p>	<p>Sedangkan perbedaan dengan disertasi promovendus dapat dilihat dari tujuan disertasi promovendus yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Untuk menganalisis Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) saat ini b. Untuk menganalisis Kelemahan-kelemahan Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) saat ini

			<p>Kerja dan Transmigrasi RI No. Per.05/MEN/VII/2010 tentang Alat pelindung diri, dalam ketentuan perundang-undangan tersebut diatur tentang pemeriksaan kesehatan rutin, pemberian alat perlindungan diri yang sesuai standar, pelatihan kerja bagi pekerja baru atau pekerja lama yang dipindahkan untuk pekerjaan lain, mendapatkan pertolongan pertama jika terjadi kecelakaan kerja, dan mendapat jaminan kecelakaan kerja berupa perawatan karena kecelakaan kerja atau karena timbulnya penyakit akibat kerja.</p> <p>Bentuk perlindungan pekerja tersebut bersifat umum, untuk mencakup semua aspek perlindungan yang semestinya didapatkan, maka perlindungan pekerja di perkebunan kelapa (sawit) harus diberikan pengaturan khusus karena tingkat kecelakaan kerja yang berbeda dari perlindungan yang dibutuhkan oleh pekerja yang ada di bidang ketenagakerjaan yang lain.</p>	<p>c. Menyusun rekonstruksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang berbasis nilai keadilan</p>
--	--	--	---	---

4.	Ana Salmah	Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Proses Produksi Pada PT. Aneka Adhilogam Karya Klaten (skripsi)	<p>Penelitian yang dilakukan oleh Ana Salmah kesimpulannya adalah ;</p> <p>Bahwa dalam rangka pelaksanaan perlindungan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Aneka Adhilogam Karya, perusahaan melakukan upaya-upaya yaitu penyediaan alat-alat pelindung diri berupa masker, sarung tangan, sepatu boots, kaca mata, helm/topi pelindung kepala serta pengawasan terhadap tenaga kerja dan perawatan alat yang akan digunakan.</p> <p>Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja belum sepenuhnya diterapkan karena terdapat beberapa hambatan seperti belum terbentuknya manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan serta lemahnya pengawasan dari Disnaker.</p>	<p>Sedangkan perbedaan dengan disertasi promovendus dapat dilihat dari tujuan disertasi promovendus yaitu :</p> <p>a. Untuk menganalisis Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) saat ini</p> <p>b. Untuk menganalisis Kelemahan-kelemahan Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) saat ini</p> <p>c. Menyusun rekunstruksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang berbasis nilai keadilan</p>
5.	Agoes Djatmiko	Rekonstruksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Berbasis Nilai Keadilan (Disertasi)	Kesimpulan disertasi diperoleh dengan mendasarkan pada pokok permasalahan yang akan dibahas dalam disertasi. Sedangkan yang menjadi pokok permasalahan dalam disertasi ini sebagaimana	Sedangkan perbedaan dengan disertasi promovendus dapat dilihat dari tujuan disertasi promovendus yaitu :

		<p>tertuang dalam rumusan masalah sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) saat ini ? 2. Bagaimana kelemahan-kelemahaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) saat ini ? 3. Bagaimana rekunstruksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) saat ini ? 	<ol style="list-style-type: none"> a. Untuk menganalisis Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) saat ini b. Untuk menganalisis Kelemahan-kelemahan Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) saat ini c. Menyusun rekunstruksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang berbasis nilai keadilan
--	--	--	--

